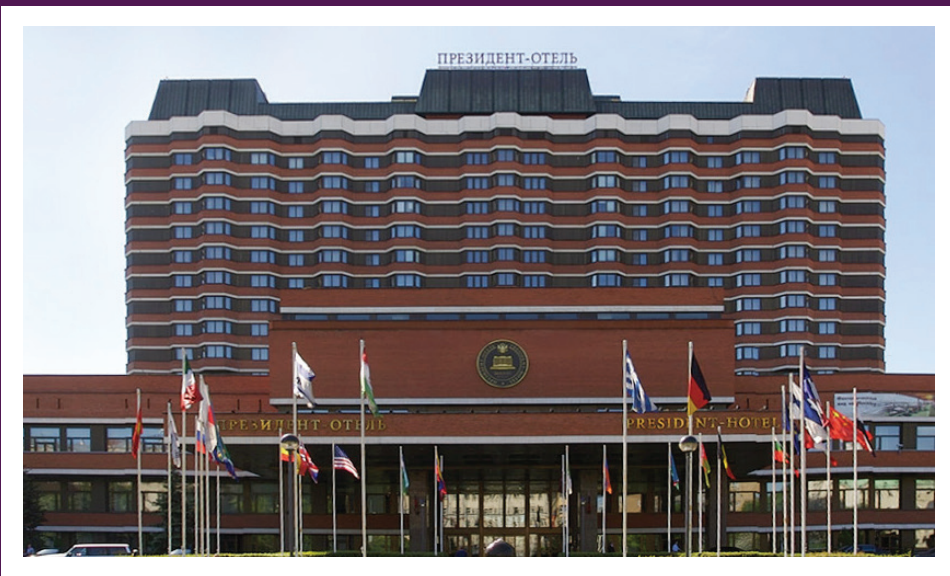




16+ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ

ISSN 2308-619X

Юбилейный X Международный образовательный конгресс-выставка «Global Education – Образование без границ» проходил 22 и 23 ноября этого года в гостинице «Президент-отель».

Проведение Министерством образования и науки Российской Федерации ежегодного конгресса под девизом «Профессиональные кадры новой России» – свидетельство важности развития среднего профессионального образования в стране. На площадках конгресса обсуждались вопросы подготовки высококвалифицированных рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий. Более 700 специалистов в сфере образования из 65 регионов Российской Федерации приняли участие в работе конгресса и выставки.

Министр образования и науки Российской Федерации О.Ю. Васильева открыла конгресс. В своей приветственной речи к участникам она отметила, что на сегодняшний день среднее профессиональное образование должно стремиться к главной задаче – формировать гражданина, который готов трудиться и получать радость от своего труда. «Самый большой приоритет при этом отдается воспитанию подрастающего поколения. Воспитательную миссию несут на себе педагоги, именно благодаря им выпускники смело идут во взрослую жизнь и принимают ее достойно со всеми сложностями и вызовами», – считает О.Ю. Васильева.

В течение двух дней эксперты обсуждали вопросы развития среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, разработки новых ФГОС, примерных образовательных программ и контрольно-измерительных материалов для подготовки по 50-ти наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования (ТОП-50), развития движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills), проведения всероссийских олимпиад профессионального мастерства.

В рамках конгресса состоялась конференция «Подготовка кадров по 50-ти наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям». Организатор конференции – Национальный фонд по подготовке кадров.

На площадке «Точка коммуникаций» для желающих были организованы встречи с ректором ФГБОУ ДПО «ГИНФО» Л.Н. Мельниченко, с ректором ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н. П. Пастухова» Н.Н. Аниськиной, с руководителем центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО В.И. Блиновым.

По окончании конгресса были подведены итоги директором Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России Н.М. Золотаревой. «Конгресс явился крупной общественной экспертной площадкой для представления и обсуждения инноваций в сфере профессионального образования. В рамках мероприятий Конгресса были рассмотрены текущие достижения и сформулированы задачи на следующий год», – заключила она.



Мегапроект ТОП-50

с. 1

Профессиональные стандарты

с. 29

Оценочная деятельность

с. 32

Противодействие коррупции

с. 37

Вкладка – Нормативные документы

с. 13

№ 7
2016

«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ»

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

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

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

Редакционный совет:
Н.Н. Аниськина, ректор Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова, президент Союза ДПО
В.В. Безлепкин, ректор Института развития дополнительного профессионального образования
А.А. Большаков, профессор Санкт-Петербургского Государственного политехнического университета им. Петра Великого
В.Н. Егоров, ректор Ивановского Государственного университета
Н.М. 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, начальник отдела Департамента науки и технологий 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», 2016

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ

СОДЕРЖАНИЕ

№ 7(29) 2016

Мегапроект ТОП-50		с.1
Е.А. Царькова		
Эволюция стандартизации требований к подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в Российской Федерации		
О.Е. Станулевич		
ФГОС по ТОП-50 – перспективы внедрения и апробации в 2017 году		
Е.А. Царькова		
Федеральные учебно-методические объединения СПО: взгляд на проблемы и перспективы развития в системе среднего профессионального образования		
Профессиональные стандарты		с.29
Е.А. Белкова		
Использование профессиональных стандартов для разработки основных образовательных программ		
Оценочная деятельность		с.32
Е.Ю. Терехова		
Тенденции развития оценочной деятельности в России в свете задач профессионального образования оценщиков		
Противодействие коррупции		с.37
О.Л. Лобанова		
Меры по профилактике коррупции на примере деятельности образовательной организации		
Вкладка – Нормативные документы		с. 13

Интегральные статистические данные о функционировании системы ДПО РФ в 2015 г.....	13
Постановление Правительства Российской Федерации от 12.11.2016 г. № 1177 «О внесении изменений в Положение о лицензировании образовательной деятельности».....	20
Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена».....	22
Письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации от 6 сентября 2016 г. № 16-5/10/2-5597 «О допуске к осуществлению профессиональной деятельности специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием».....	25
Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 4 августа 2016 г. № 575н «Об утверждении порядка выбора медицинским работником программы повышения квалификации в организации, осуществляющей образовательную деятельность, для направления на дополнительное профессиональное образование за счет средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования».....	26

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 (Роскомнадзор)
ПИ № ФС77-53080 от 07.03.2013

Главный редактор:
В.Н. Акишин

Редакционная коллегия:
А.А. Захаров, профессор Саратовского Государственного технического университета
В.И. Назаров, первый проректор Ивановского Государственного университета
М.Г. Синякова, директор института кадрового развития и менеджмента Уральского Государственного педагогического университета
В.В. Тимченко, доцент Российского Государственного педагогического университета имени А.И.Герцена

Дизайн и верстка:

А.Р. Козик

Адрес редакции:
ООО «Издательский дом
Н. П. Пастухова»
150040, г. Ярославль,
ул. Республиканская, д. 42/24

Дата выхода в свет: 25.12.2016

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

Тираж 200 экз.

Цена свободная

ISSN 2308-619X

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

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

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

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В СТРАНЕ И МИРЕ

Vocational Education and Training in Russia and World-Wide

CONTENTS

№ 7(29) 2016

Megaproject TOP-50		p.1
E.A. Tsarkova		
Evolution of standardization of the requirements to the training of skilled workers and mid-level professionals in the Russian Federation		
O.E. Stanulevich		
NFES for the TOP-50 – prospects for implementation and testing in 2017		
E.A. Tsarkova		
Federal Teaching unions in SVE: the overview of the problems and prospects of development in the system of secondary vocational education		
Professional standards		p.29
E.A. Belkova		
Professional standards for the development of the basic educational programs		
Appraisal		p.32
E.Yu. Terekhova		
Development trends of the appraisal in Russia in terms of the objectives of professional education of appraisers		
Combating Corruption		p.37
O.L. Lobanova		
Anti-corruption efforts of the educational organization		
Insert – Normative Documents		p. 13

Integrated statistics on the functioning of the CVET system in the Russian Federation in 2015.....	13
The Decree of the Government of the Russian Federation of November 12, 2016, No. 1177 «On Amendments to the Regulation on licensing of educational activity».....	20
The Decree of the Government of the Russian Federation of November 16, 2016, No. 1204 «On approval of the Rules of carrying out an independent assessment of qualifications in the form of professional examination by the center for qualification assessment».....	22
The Letter of the Ministry of health of the Russian Federation of September 6, 2016, No. 16-5/10/2-5597 «On admission to the implementation of the professional activities of specialists with secondary medical and pharmaceutical education».....	25
The Letter of the Ministry of health of the Russian Federation of August 4, 2016, No. 575н «On approval of the procedure of selecting by an healthcare worker a training program in health care at an organization engaged in educational activities, for referral to professional development courses at the expense of the normalized safety stock of the territorial fund of compulsory healthcare insurance».....	26

ЭВОЛЮЦИЯ СТАНДАРТИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ К ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Е.А. Царькова

зам. директора Центра развития профессионального образования
ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»,
канд. пед. наук

В статье рассмотрена история развития и формирования государственных образовательных стандартов профессионального образования, в том числе среднего профессионального образования.

Ключевые слова: ФГОС СПО по ТОП-50, ФУМО СПО.

В рамках реализации послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 05 декабря 2014 года № Пр-2821 и в соответствии с Комплексом мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, утвержденным 3 марта 2015 г. № 349-р, в 2016 году осуществлена разработка Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями (ТОП-50).

Ориентирами для модернизации ФГОС на текущем этапе стали послы рынка труда, выраженные в виде требований профес-

сиональных стандартов, а также условия, при которых обучающиеся в рамках освоения программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих, программ подготовки специалистов среднего звена должны приобрести профессиональные компетенции, соответствующие требованиям международных стандартов, обеспечить новое качество подготовки выпускников с учетом критериев, определенных для системы среднего профессионального образования на всей территории Российской Федерации.

Становление системы государственных требований к профессиональному образованию на протяжении последних десятилетий претерпевало ряд существенных модернизационных изменений, основная часть которых по основной концептуальной идее

обуславливала сокращение требований к регламентации содержания с постепенным переходом на регламентацию требований к результатам ФГОС. Особенно очевидными данные изменения стали для требований к подготовке квалифицированных рабочих и служащих, а также подготовке специалистов среднего звена.

1 Этап стандартизации 1993–2001 годы

Период активного становления национальной системы профессионального образования вообще и профессионального образования в частности приходится на момент принятия в Российской Федерации Конституции Российской Федерации, которая ориентировала российское образование на установление государственных образовательных стандартов, включающих

The article considers the history of development and establishment of National Federal Educational Standards in professional education, including secondary vocational education.

Keywords: NFES in SVE for the TOP-50, federal teaching unions in SVE.



Федеральный и национально-региональный компоненты. Таким образом, в российской действительности появляется понятие государственный образовательный стандарт – нормативный документ, устанавливающий комплекс требований к содержанию образования конкретного типа и вида образовательного учреждения и утверждаемый государственным органом.

С вступлением в силу Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», направленного на урегулирование системы общественных отношений, складывающихся в образовании, были впервые регламентированы вопросы, общие для всех элементов и уровней системы образования в Российской Федерации. Позже – после выхода Указа Президента Российской Федерации № 17 от 22 апреля 1996 года «О мерах по улучшению социального обеспечения лиц, обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, индустриально-педагогических средних специальных учебных заведениях, и реформированию системы начального профессионального образования» – выражение единых требований к обучающимся на государственном уровне было положено в основу системы стандартизации профессионального образования.

К последовательным мерам реформирования относилась разработка государственных образовательных стандартов в соответствии с новой профессионально-квалификационной структурой подготовки кадров, которая носила вариативный характер и отражала три уровня подготовки: общепрофессиональный и специальный. Это позволяло решить проблемы включения выпускников образовательных учреждений начального профессионального образования в активную трудовую деятельность и создания предпосылок дальнейшего повышения их образовательного уровня.

Введение государственных образовательных стандартов профессионального образования предусматривало меры обеспечения контроля качества подготовки выпускников и адаптацию государственных требований профессионального образования к потребностям профессионального сообщества.

Необходимость введения и реализации преемственных государственных образовательных стандартов и соответствующих им примерных образовательных программ различных уровней и направлений образования также нашла отражение в Федеральном законе от 10 апреля 2000 г. № 51-ФЗ «Об утверждении Федеральной программы развития образования». В законе особое внимание было уделено разработке федеральных и национально-региональных компонентов преемственных государственных образовательных стандартов для гарантирования развития образования как целостной системы.

На основе стандартизации системы профессионального образования обеспечивалось сохранение и развитие материально-технической базы образовательных учреждений и других организаций системы образования, разрабатывалась концепция и механизм функционирования единой федеральной государственной системы инспектирования в порядке надзора на всей территории Российской Федерации любых образовательных учреждений и всех органов управления образованием (учредителей – для негосударственных), включая обеспечение контроля за исполнением законодательства Российской Федерации в области образования, государственных образовательных стандартов.

Р аботанные и введенные в период с 1993 по 2001 гг. в систему начального профессионального образования (НПО) государственные образовательные стандарты устанавливали требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников и сыграли важную роль при формировании

государственной системы стандартизации профессионального образования в будущем. Впервые в новой России появилась группа документов, связывающих требования рынка труда к подготовке квалифицированных рабочих и служащих и содержание образования, регламентирующее его обязательное наличие в профессиональных училищах. Таким образом, государственные образовательные стандарты впервые:

- определили основные параметры профессионального образования;
- обеспечили единое образовательное пространство в сфере начального профессионального образования путем регламентации требований к результатам обучения через его содержание и приведения их в соответствие с потребностями рынка труда;
- позволили организовать обучение, лицензирование и госаккредитацию образовательных учреждений начального профессионального образования;
- обеспечили единство требований к оформлению документов о профессиональном образовании;
- стали основой для организации системного учебно-методического и материально-технического обеспечения учебного процесса;
- наряду с введенным Перечнем интегрированных профессий, сыграли положительную роль в повышении качества профессионального образования.

Структура стандартов подготовки квалифицированных рабочих в рамках начального профессионального образования включала в себя Федеральный компонент Государственного образовательного стандарта по профессии, который регламентировал:

- а) профессиональную характеристику;
 - б) федеральный компонент содержания отраслевого и профессионального циклов обучения.
- В профессиональной характеристике государственного стандарта описывались содержательные параметры профессиональной деятельности: ее основные виды, а также их теоретические основы.
- В структуре федерального ком-

понента содержания отраслевого и профессионального циклов выделялись блоки учебного материала (отраслевой, профессиональный и специальный), предметные области и учебные элементы с указанием уровня их усвоения.

Название учебных элементов в стандарте указывало на конкретное содержание деятельности, которое должен освоить выпускник в результате обучения. В то же время конкретное соотношение теоретического и практического обучения при усвоении учебных элементов определялось учебно-программной документацией.

Учебным элементам, указанным в государственных стандартах начального профессионального образования, соответствовали определенные уровни усвоения. Стандарт начального профессионального образования предусматривал использование следующих уровней:

1 уровень – узнавание изученных ранее объектов, свойств, процессов в данной профессиональной деятельности и выполнение действий с опорой (с подсказкой).

2 уровень – самостоятельное выполнение по памяти типового действия.

3 уровень – продуктивное действие, то есть создание алгоритма деятельности в нетиповой ситуации, на основе изученных ранее типовых действий.

Государственные стандарты имели межведомственный характер и распространялись на все формы подготовки по профессиям, как в государственных, так и негосударственных структурах, имея юридическую силу во всех регионах Российской Федерации.

В этот же период активно развивается нормативная правовая база в области стандартизации профессионального образования. Так, Постановлениями Правительства Российской Федерации утверждены типовые положения для всех основных типов и видов образовательных учреждений, государственные образовательные стандарты среднего и высшего профессионального образования и в качестве составной части – классификаторы направлений и

специальностей среднего и высшего профессионального образования.

Развитие стандартизации среднего профессионального образования также прошло несколько этапов. В конце 90-х годов были разработаны и введены в действие стандарты первого поколения и, начиная с 2000 года, были приняты стандарты второго поколения, которые отразили структурные, содержательные, качественные изменения в системе среднего профессионального образования в тот период. Данные документы были представлены стандартами базового и повышенного уровня образования. Тем самым государственный образовательный стандарт (ГОС) стал основным инструментом управления качеством профессионального образования на государственном уровне, а также социальной гарантией для выпускника, что обеспечивало его конкурентоспособность на отечественном и мировом рынке труда. Именно ГОС как образовательная норма позволял оценить качество учебного процесса, то есть в конечном счете – качество знаний выпускника, определяя минимальный исходный уровень образования и профессиональной подготовки будущего специалиста. По своей структуре государственные стандарты НПО и СПО имели разное построение и разные структурные элементы. Ключевым отличием ГОС среднего профессионального образования было наличие в качестве приложения примерных образовательных программ по каждой специальности, в то время как в стандартах НПО данная составляющая отсутствовала и была вынесена в примерную образовательную программу. Однако уровни освоения дидактических элементов содержания, указанные в государственных стандартах НПО, являлись значимой особенностью при подготовке рабочих кадров в профессиональных училищах Российской Федерации.

II Этап стандартизации 2003–2006 годы.

В 2003 году Институтом развития

профессионального образования в Москве был проведен широкий многосторонний анализ действующих стандартов начального профессионального образования и основных стратегических векторов развития, указанных в основных положениях «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», национальной доктрины образования в Российской Федерации до 2025 года, Федеральной программы развития образования на 2000–2005 гг. и других документов Правительства России об образовании.

Кроме этого проанализированы международные практики разработок в области стандартов профессионального образования, практики разработки отечественных стандартов среднего и высшего профессионального образования, требований работодателей различных отраслей промышленности, сельского хозяйства, сферы услуг и т. д. к выпускникам учебных учреждений профессионального образования. Параллельно с этим обобщены результаты мониторинга применения действующих государственных образовательных стандартов в регионах России.

В результате проведенного анализа была выявлена необходимость модернизации действующих государственных образовательных стандартов НПО по следующим основным направлениям:

- определение требований к исходному уровню общего образования поступающих в учреждения НПО;
- определение требований к подготовке выпускников учреждений НПО, вытекающих из характера профессиональных задач;
- представление в стандартах личностно-ориентированной составляющей содержания начального профессионального образования;
- уточнение временных рамок обучения по каждой профессии Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК), сгруппированных



в профессии начального профессионального образования;

- представление в стандартах минимума содержания на повышенный тарификационный разряд (класс) (для большинства профессий – это 4-й разряд), в отличие от существующей в основном практики разработки стандартов на 3-й разряд;

- детализация содержания образования до уровня конкретных учебных элементов, соответствующих конечным диагностическим целям обучения;

- повышение уровня усвоения наиболее профессионально значимых учебных элементов, для сложных профессий, требующих продуктивной деятельности;

- включение в стандарт четких определений структурных единиц макро- и микроструктуры стандарта (блоков, модулей, учебных элементов и т. д.) и корректное их представление в стандартах;

- включение в стандарт как обязательных следующих элементов:

- требований к производственной практике;
- требований к выпускникам начального профессионального образования.

Однако по-прежнему государственные стандарты сохраняли в значительной мере элементы стандартизации содержания.

III Этап стандартизации 2007-2015 годы.

С учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 01.12.2007 г. № 309-ФЗ (ред. от 18.07.2011 г.) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта», модель стандартизации профессионального образования претерпевает существенные изменения и вводится понятие «федеральные государственные образовательные стандарты» (ФГОС), которые призваны обеспечивать:

- 1) единство образовательного пространства Российской Федерации;

- 2) преемственность основных образовательных программ начального общего, основного об-

щего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

В соответствии с Федеральным законом Федеральные государственные образовательные стандарты включают в себя требования:

- 1) к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;

- 2) к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;

- 3) к результатам освоения основных образовательных программ.

В связи с введением концепции ФГОС 3-го поколения в понятийный аппарат системы профессионального образования уверенно входят новые понятия:

Основная профессиональная образовательная программа – совокупность учебно-методической документации, включающая в себя учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, а также программы учебной практики (производственного обучения) и производственной практики, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

Объект профессиональной деятельности – системы, предметы, явления, процессы, на которые направлено воздействие.

Область профессиональной деятельности – совокупность объектов профессиональной деятельности в их научном, социальном, экономическом, производственном проявлении.

Основные виды профессиональной деятельности – профес-

сиональные функции, каждая из которых обладает относительной автономностью и определена работодателем как необходимый компонент содержания основной профессиональной образовательной программы.

Компетенция – способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Общие компетенции – совокупность социально-личностных качеств выпускника, обеспечивающих осуществление деятельности на определенном квалификационном уровне.

Профессиональные компетенции – способность действовать на основе имеющихся умений, знаний и практического опыта в определенной области профессиональной деятельности.

Учебный цикл – совокупность дисциплин (модулей), обеспечивающих усвоение знаний, освоение умений и формирование компетенций в соответствующей сфере профессиональной деятельности.

Профессиональный модуль – часть основной профессиональной образовательной программы, имеющая определённую логическую завершенность по отношению к заданным ФГОС результатам образования, и предназначенная для освоения профессиональных компетенций в рамках каждого из основных видов деятельности.

Междисциплинарный курс – система знаний, умений и практического опыта, отобранная на основе взаимодействия содержания отдельных учебных дисциплин с целью внутреннего единства образовательной программы профессионального модуля.

Результаты обучения – приобретенные компетенции и умения, усвоенные знания, обеспечивающие соответствующую квалификацию и уровень образования.

Появление ФГОС 3-го поколения определило новую структуру описания требований к профессиональному образованию будущих кадров, где на первое место выходят требования к результа-

там реализации образовательной программы, выраженные в форме профессиональных и общих компетенций, а компетентностный подход становится преобладающим при проектировании содержания образования.

Вступление в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» запустило процесс интеграции начального и среднего профессионального образования, когда под одним уровнем среднего профессионального образования в рамках единой структуры макета ФГОС осуществляется описание требований к подготовке выпускников из образовательных организаций СПО.

Но процесс модернизации макетов нового поколения продолжает свое развитие. И сегодня определены новые научно-методические подходы к разработке и реализации ФГОС на примере отдельного перечня ФГОС по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям, требующим среднего профессионального образования, утвержденного Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации (№831 от 2 ноября 2015 г.).

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений», а также Регламентом взаимодействия участников разработки и актуализации Федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования в соответствии с принимаемыми профессиональными стандартами (утв. совместно Министром образования и науки Российской Федерации и Председателем национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 24 февраля 2016 года) разработ-

ка ФГОС СПО осуществлялась совместно с федеральными учебно-методическими объединениями среднего профессионального образования (УМО), созданными в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 октября 2015 года № 1115 «О создании федеральных учебно-методических объединений в системе среднего профессионального образования» (ФУМО СПО), деятельность которых определяется Положением, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 июля 2015 г. N 726.

В разработке ФГОС СПО по ТОП-50 приняли участие представители 14 федеральных УМО СПО, в том числе УМО по укрупненным группам профессий и специальностей СПО.

Рабочими группами на базе ФУМО СПО сформированы предложения по наименованию новых ФГОС, определены необходимость и целесообразность замены устаревших профессий и квалификаций новыми, обосновано введение новых ФГОС наряду с существующими в укрупненной группе.

Сегодня макет ФГОС СПО по ТОП-50 претерпел существенные изменения, включающие модернизацию его структуры и содержания. Структура ФГОС СПО по ТОП-50 включает:

- Общие положения;
- Требования к результатам освоения основных образовательных программ;
- Требования к структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему.

Свободой образовательной организации становятся определения:

- конкретного соотношения объемов обязательной части и вариативной части программы;
- перечня, содержания, объема и порядка реализации дисциплин

(модулей) и практик образовательной программы, которые образовательная организация определяет самостоятельно с учетом рекомендаций примерной основной образовательной программы.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 г. № 273-ФЗ, Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 02.05.2015г. № 122-ФЗ, части 7 статьи 11 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» формирование требований ФГОС профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии). В связи с чем разработка нового макета ФГОС СПО осуществлялась с привлечением профессионально-педагогической общественности и экспертного сообщества работодателей. Это обусловило ориентацию указанных во ФГОС требований к результатам освоения основной образовательной программы на соответствующие утвержденные профессиональные стандарты.

Подводя итог первым этапам реализации национального приоритета в области развития среднего профессионального образования, следует отметить, что разработка ФГОС СПО по ТОП-50 является концептуальным решением в области стандартизации требований к результатам освоения образовательной программы, началом новой парадигмы в подготовке кадров для отечественных предприятий и организаций, отражением реальных интеграционных процессов между средним профессиональным образованием и рынком труда. Это значит, что эволюция в стандартизации образования продолжается.



ФГОС ПО ТОП-50 – ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ И АПРОБАЦИИ В 2017 ГОДУ



О.Е. Станулевич

ведущий научный сотрудник Центра развития профессионального образования
ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»,
канд. пед. наук

В статье рассмотрены этапы и содержание апробации внедрения образовательных программ по новым ФГОС для перечня профессий и специальностей СПО, включенных в ТОП-50.

Ключевые слова: ФГОС по ТОП-50, апробация, межрегиональный центр компетенций, WorldSkills.

Во исполнение подпункта 8 пункта 1 перечня поручений (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821) по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г., распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р был утвержден Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы (далее – Комплекс мер). Одной из задач данного Комплекса мер определено создание условий для осуществления подготовки кадров по наиболее востребованным, новым

и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями. В рамках решения данной задачи был утвержден список таких профессий и специальностей, для которых были разработаны новые ФГОС СПО, а затем были внесены соответствующие изменения в Перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 25 ноября 2016 г. № 1477 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования

и науки Российской Федерации, касающиеся профессий и специальностей среднего профессионального образования». Зарегистрирован в Минюсте России от 12.12.2016 г. № 44662)

Новые ФГОС по ТОП-50 по структуре и содержанию требований значительно отличаются от действующих сегодня. Основные изменения шли по двум направлениям:

– сокращение детализированных требований в структуре ФГОС и исключение из них избыточных, касающихся наименований учебных дисциплин и профессиональных модулей,

The article considers the stages and the substance of testing of the implementation of educational programs for new NFES for the list of SVE professions and specialties included in the TOP-50.

Keywords: NFES for the TOP-50, testing, inter-regional center of competencies, WorldSkills.

с целью созданию устойчивой модели требований, регламентирующих организацию образовательного процесса в среднем профессиональном образовании и расширение академических свобод образовательных организаций;

– приведение требований ФГОС в соответствие с запросами рынка труда, выраженными в профессиональных стандартах, а также с международными требованиями к компетенциям работников (рабочих и специалистов), выраженных в описании компетенций WorldSkills (WS).

Сложность внедрения таких ФГОС заключается в высоких требованиях, предъявляемых к условиям реализации программ. Это дополнительные требования и к кадровым и материально-техническим, учебно-методическим и финансовым ресурсам, так как академические свободы вкупе с необходимостью достижения требований современных производств и международных стандартов требуют создания в организации современной образовательной среды.

В связи с этим актуальной становится проблема разработки единых методологических рекомендаций для организации апробации новых образовательных программ, учебно-методических комплексов и контрольно-измерительных материалов по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям СПО.

Цель такой апробации есть разработка и корректировка по требованиям организаций, участвующих в апробации, методических материалов и программной документации, лежащих в основе широкомасштабного внедрения полученных результатов для всей системы среднего профессионального образования Российской Федерации.

Понятие «апробация» происходит от латинского «approbation», что означает одобрение, подтверждение, доказательство. В Толковом словаре С.И. Ожегова

оно определяется как официальное одобрение на основе проведенного испытания проверки. В данном же случае процедура апробации направлена на общественное одобрение предмета апробации путем получения подтверждений и доказательств его соответствия заданным при разработке параметрам, включая ход внедрения в практику.

Апробация в 2016 году проводилась более чем в 40 образовательных организациях, изъявивших желание участвовать в данном процессе. Для апробации были выбраны 15 программ, охватывающих 17 позиций ТОП-50. По каждой из разработанных программ обучалось порядка 200 обучающихся.

Сложность апробации в 2016 году заключалась в том, что по большинству профессий и специальностей еще не были утверждены новые ФГОС, а значит – отсутствие лицензирования по данным программам. Основой для апробации в этом случае служили элементы программ, осваиваемые в рамках родственных для ТОП-50 профессий и специальностей. Для апробации были предложены две модели поэтапного внедрения ФГОС по ТОП-50:

1) Апробация на первом этапе элементов программ в рамках реализации отдельных профессиональных модулей по родственным профессиям и специальностям СПО, реализуемым в образовательной организации, доработанных по новым требованиям за счет вариативной части на первом этапе, переходящая в прямое внедрение ФГОС по ТОП-50 на втором (Модель 1 Поэтапного внедрения).

2) Апробация элементов программ в программах профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, осваиваемых параллельно освоению родственных программ СПО на первом этапе, переходящая в прямое внедрение ФГОС по ТОП-50 на втором (Модель 2 поэтапного внедрения ФГОС).

Для двух ФГОС по позициям

списка ТОП-50 – ФГОС по специальности СПО «Аддитивные технологии» и ФГОС по профессии «Сварщик (механизированной и частично-механизированной сварки и наплавки), в случае наличия лицензирования у образовательных организаций, предлагалась модель Прямого внедрения ФГОС.

Задачи 1-го этапа апробации, которые решали организации, участвующие в апробации:

– отбор номенклатуры профессий и специальностей по ТОП-50, имеющих родственные профессии и специальности в действующих ФГОС и реализуемые в данной образовательной организации;

– выбор моделей апробации;

– проведение сравнительного анализа действующих ФГОС и ФГОС по ТОП-50 для выявления элементов программ, работающих на обеспечение современных результатов освоения программ;

– определение изменений, которые необходимо внести в элементы действующих программ или результаты освоения программ профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для достижения результатов, соответствующих требованиям ФГОС по ТОП-50;

– разработка рабочей программы в рамках действующего ФГОС или программы дополнительного профессионального образования для достижения отдельных требований ФГОС по ТОП-50, а также формирование оценочных материалов с обязательным использованием элементов демонстрационного экзамена;

– создание условий и ресурсного обеспечения реализации новых образовательных программ СПО по ТОП-50;

– набор обучающихся по каждой из отобранных для апробации профессий и специальностей по новым ФГОС;

– организация обучения в экспериментальных группах по новым программам;

– проверка успешности освое-



ния программ в рамках пробного демонстрационного экзамена для выявления степени соответствия полученных результатов требованиям ФГОС по ТОП-50.

По поручению Минобрнауки России для успешного внедрения ФГОС по ТОП-50 были созданы межрегиональные центры компетенций.

Межрегиональный центр компетенций (далее МЦК) – это формируемый новый структурный элемент системы СПО Российской Федерации, представляющий собой профессиональную образовательную организацию, осуществляющую деятельность на принципах государственно-частного партнерства, основной целью которой является обеспечение лидерства на рынке подготовки профессиональной элиты рабочих кадров и специалистов среднего звена по группе компетенций (профессий), востребованных отраслями российской экономики.

Обладея инновационным потенциалом, МЦК должны сыграть ключевую роль в подготовке и обеспечении эффективного участия национальных команд России в международных (WS) конкурсах и соревнованиях профессионального мастерства, а также в разработке, апробации и внедрении программ, учебно-методических комплексов и технологий этой подготовки, обеспечивающих ее реализацию в рамках ФГОС по ТОП-50, а также распространения этого опыта на всю систему СПО.

Перед межрегиональными центрами компетенций наряду с вышеперечисленными задачами стоят дополнительные:

- подготовка информационно-аналитического материала о соответствии апробируемых образовательных программ и УМК требованиям профессиональных стандартов и международным требованиям по компетенциям WS;

- проведение мероприятий по трансляции лучших педагогических практик и повышения ква-

лификации педагогов по реализации программ по ТОП-50;

- оформление лучших педагогических практик внедрения ФГОС по ТОП-50.

В 2017 году с февраля по июнь планируется проведение второго этапа апробации продолжительностью не менее 90 дней, в который могут включиться образовательные организации системы среднего профессионального образования.

Таким образом, любая организация, реализующая программы СПО, уже сейчас может поучаствовать в апробации требований ФГОС по ТОП-50. Для участия необходимо подтвердить наличие условий реализации новых программ, разработать элементы программ и контрольно-измерительных материалов, внедряемых в образовательный процесс, получить экспертное заключение на них в рамках сотрудничества с центром развития профессионального образования, внедрить программы (с условием обучения студентов не менее 90 дней), обеспечить участие студентов экспериментальных групп в процедурах демонстрационного экзамена и конкурсов профессионального мастерства, выслать подтверждение участия и результаты в адрес организаторов апробации. По результатам года лучшие практики внедрения ФГОС по ТОП-50 будут оценены в рамках Конкурса методических разработок, который пройдет в августе–сентябре 2017 года. Кроме того, участники апробации получают возможность поучаствовать в оценке примерных программ, разработанных по выбранному для апробации профессиям и специальностям.

Для участия в процессе апробации необходимо предпринять следующие шаги:

Шаг 1. Провести внутренний аудит образовательной организации с целью выявления родственных профессий (специальностей) и выяснения степени соответствия условий реализации программ требованиям

ФГОС по ТОП-50. На основе полученных данных необходимо определить профессии (специальности) для апробации, описать условия, имеющиеся в образовательной организации.

Шаг 2. Выслать заявку на электронный адрес центра развития профессионального образования (fgos-top50@mail.ru) с указанием результатов внутреннего аудита и выбранной модели апробации. Получить проекты примерных программ.

Шаг 3. Получить согласования направлений апробации. Разработать план-график апробации на 2017 год с указанием основных контрольных точек по выбранным направлениям. Форма плана-графика апробации приведена в таблице 1.

Шаг 4. Провести сравнительный анализ и разработку программ и контрольно-измерительных материалов. Определить направления развития образовательной организации, повышения квалификации педагогов, закупки оборудования и др.

Шаг 5. Направить программную документацию на экспертизу. Получить заключение и провести доработку материалов.

Шаг 6. Организовать апробацию (определить список групп для апробации, реализовать программы).

Шаг 7. Провести мониторинг хода и результатов апробации.

Шаг 8. Провести процедуры демонстрационного экзамена, конкурсов профессионального мастерства.

Данный этап апробации по программам ТОП-50 позволит обеспечить подготовку национальных команд России в международных (WS) конкурсах и соревнованиях профессионального мастерства в рамках профиля апробируемых программ, а также будет способствовать трансферу программ, учебно-методических комплексов, контрольно-измерительных материалов и технологий подготовки по ТОП-50 на всю систему среднего профессионального образования.

Таблица 1. План-график апробации

Наименование этапа	Виды работ	Сроки проведения	Ответственный исполнитель (контактный телефон)	Результат
Подготовительный	Внутренний аудит образовательной организации	2 декада января		Аналитическая записка, содержащая сведения о возможностях организации по апробации программ обучения по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям (оценка кадрового состава, материально-технического оснащения, опыт образовательной организации по подготовке кадров для отрасли по ФГОС ТОП-50 и т.д.)
	Корректировка программы развития образовательной организации			Скорректированная программа развития (включающая направления развития кадрового потенциала; направления развития материально-технических ресурсов для реализации ФГОС по ТОП-50)
	Формирование перечня апробируемых программ по действующим ФГОС с соотношением их с ФГОС по ТОП-50	2 декада января		Перечень апробируемых программ с указанием модели апробации (апробация в рамках действующих ФГОС СПО; апробация в рамках программ ПО и ДПО)
Аналитический	Проведение сравнительного анализа содержания программ, реализуемых в ОО и программ и требований ФГОС по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям.	3 декада января		Разработка программ Предоставление программ на экспертизу
	Разработка программ УМК и КИМ, учитывающих в содержании требования ФГОС по ТОП-50			
	Повышение квалификации педагогов			Ознакомление всех участников с методикой проведения апробации и методикой проведения экспертизы и методикой проведения демонстрационного экзамена
	Закупка оборудования			Описание номенклатуры установленного для оснащения образовательного процесса оборудования
Экспериментальный	Реализация программ	3 декада января - 3 декада мая		Формирование «экспериментальных» групп слушателей / студентов (отправка списков участвующих в апробации студентов) Подготовка материалов для мониторинга и оценки хода и результатов апробации программ на всех этапах апробации.
	Формирование групп независимых экспертов оценки результатов апробации	3 декада января		Списки независимых экспертов
	Проведение оценки успешности освоения программ с применением элементов демонстрационного экзамена для «экспериментальных групп».	3 декада мая		Списки обучающихся, прошедших оценку успешности освоения программ с применением элементов демонстрационного экзамена для «экспериментальных групп», с указанием результатов оценки.
	Мониторинг итогов 2 этапа апробации	3 декада мая - 1 декада июня		Анализ результатов апробации с оценкой основных показателей Аналитическая записка с практикой апробации программ по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям.
Обобщающий	Оформление практик апробации программ по ФГОС по ТОП-50	2 декада июня		Описание практики апробации программ, УМК и КИМ и проведения демонстрационного экзамена
	Получение лицензии по программам СПО по ТОП-50. Разработка программ УМК и КИМ по апробируемым на первом этапе программам по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям	3 декада июня		Примерные программы, УМК и КИМ по реализуемым программам



ФЕДЕРАЛЬНЫЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ СПО: ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Е.А. Царькова

зам. директора Центра развития профессионального образования
ФГБОУ ВО «Московский
политехнический университет»,
канд. пед. наук

В статье освещены наиболее актуальные вопросы, рассмотренные на Всероссийском форуме учебно-методических объединений, прошедшем 24 ноября 2016 года.

Ключевые слова: *ФГОС СПО по ТОП-50, ФУМО СПО, WorldSkills.*

Формирование новых моделей управления научно-методическим обеспечением среднего профессионального образования в Российской Федерации является одним из приоритетов государственной политики. Подтверждением этому служит создание комплексной системы нормативно-правовых актов, регулирующих на федеральном уровне вопросы установления полномочий для таких новых общественных институтов, как федеральные учебно-методические объединения в системе среднего профессионального образования (далее ФУМО СПО).

Сегодня закрепление статуса,

определение степеней свободы и прогнозов развития ФУМО СПО подтверждается в Приказах от 07.10.2015 г. № 1115 «О создании федеральных учебно-методических объединений в системе среднего профессионального образования» и типовом Положении от 16 июля 2015 г. № 726 «Об учебно-методических объединениях в системе среднего профессионального образования», утвержденных Минобрнауки России. Структурно-содержательная организация деятельности федеральных учебно-методических объединений находит свое обоснование в положениях отдельных самостоятельных нормативных правовых актов, регулирующих

разработку федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и примерных основных образовательных программ СПО.

Так, в п. 2 Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений, принятых постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 (с измен. и дополнен. от 12 сентября 2014 г.) установлено, что «..Министерство образования и науки Российской Федерации обеспечивает разработку проектов стандартов и вносимых в стандарты изменений с привлечением учебно-методических объедине-

В статье освещены наиболее актуальные вопросы, рассмотренные на Всероссийском форуме учебно-методических объединений, прошедшем 24 ноября 2016 года.

Keywords: *NFES in SVE for the TOP-50, federal teaching unions in SVE, WorldSkills.*

ний в системе образования...». И на протяжении 2016-го года эта деятельность получила наиболее интенсивное развитие, что подтверждается целым пакетом вновь разработанных или прошедших актуализацию Федеральных государственных образовательных стандартов СПО.

Наиболее ярким примером стал процесс формирования ФГОС СПО, разработанных в соответствии со списком востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (ТОП-50), утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Именно в данном процессе ФУМО СПО впервые внедрились в стандартизацию среднего профессионального образования много новшеств, что определяет особенности применения данных нормативно-правовых документов. Так, в новых ФГОС по ТОП-50 виды деятельности и профессиональные компетенции разработаны с учетом требований международных и профессиональных стандартов, а также передовых технологий; изменена номенклатура и ориентация общих компетенций; повышена академическая свобода образовательных организаций в части формирования структуры и содержания образования; сроки обучения установлены на основе рекомендаций заказчиков кадров; определены условия реализации образовательной программы, в том числе введены дополнительные требования к опыту практической деятельности педагогических работников; введен новый вид проведения государственной итоговой аттестации – демонстрационный экзамен.

На основании указанных изменений особую значимость начинает приобретать примерная основная образовательная программа (ПООП).

В Порядке разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образователь-

ных программ, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации от 28 мая 2014 г. № 594 (с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 октября 2014 г. № 1307, от 9 апреля 2015 г. № 387), указано, что «...проекты примерных программ направляются разработчиками в учебно-методические объединения в системе профессионального образования для организации проведения экспертизы». Данные процессы сегодня приобретают массовый характер, указывая на необходимость усиления координационных функций федеральных учебно-методических объединений в процессах методического сопровождения обеспечения ФГОС СПО.

В то же время стоит отметить, что сегодня система среднего профессионального образования, решая актуальные государственные задачи, по-прежнему сталкивается с серьезным непониманием важности «коллективного разума» со стороны научно-педагогического сообщества и представителей отраслевых объединений предприятий. Проявляя инертность, педагогическое сообщество нередко находится в позиции стороннего наблюдателя, ожидая готовые продукты и решения. А реальные «носители истинного знания о трудовых функциях, знаниях и умениях» на рынке труда уходят от прямого контакта с ФУМО СПО, занимая позицию заносчивых экспертов, что только выявляет несовершенство в модели синхронизации с требованиями профессиональных стандартов.

Поэтому ответственная разработка (актуализация) ФГОС СПО и примерных основных образовательных программ нередко ложится на плечи узкого круга педагогических кадров, что в значительной степени усложняет работу ФУМО.

Эти и иные вопросы стали актуальными в процессе работы дискуссионных площадок в рамках Всероссийского форума учебно-методических объединений, прошедшего 24 ноября 2016 года.

Так, по мнению участников форума, для федеральных учебно-методических объединений СПО важное значение приобретают вопросы оценки эффективности работы ФУМО СПО, участия учебно-методических объединений в реализации приоритетных проектов. Кроме этого важное внимание было уделено оптимизации модели функционирования ФУМО СПО в ответ на вызовы времени и задачи государственной политики в области подготовки высококвалифицированных кадров. Это предусматривало выработку предложений по совершенствованию форм системного взаимодействия ФУМО СПО с отраслевыми СПК, представителями ассоциаций работодателей и бизнес-сообществ, с межрегиональными центрами компетенций, региональными учебно-методическими объединениями, ведущими колледжами России.

Работа форума проходила по трем основным направлениям:

- методическое и информационное сопровождение федеральных государственных образовательных стандартов;
- модели функционирования ФУМО СПО для обеспечения качества и развития содержания среднего профессионального образования;
- взаимодействие ФУМО СПО с профессиональными сообществами и рынком труда.

В рамках круглых столов форума также были рассмотрены вопросы развития функциональных моделей взаимодействия ФУМО с региональными методическими объединениями в системе СПО, в том числе распределение зоны ответственности на уровне субъектов Российской Федерации по проблемам методического обеспечения реализации ФГОС, выбор инструментария решения методических вопросов, таких как внедрение ФГОС по ТОП-50, актуализация ФГОС СПО в соответствии с перечнем утвержденных профессиональных стандартов. Среди ключевых вопросов на форуме также обсуждалась



необходимость формирования экспертного сообщества для обеспечения оценки качества методического сопровождения ФГОС СПО с участием всех заинтересованных партнеров, включая представителей WorldSkills.

По мнению участников форума, данные процессы должны сопровождаться созданием постоянно действующего механизма повышения квалификации педагогических кадров, их профессионального «насыщения» отраслевыми знаниями и умениями, реальной практикой организации демонстрационных процедур в рамках государственной итоговой аттестации, методиками подготовки обучающихся к победам на мировом чемпионате рабочих профессий WorldSkills.

Дополнительным инструментом для обмена лучшими практиками станет функционирование открытого информационного ресурса ФУМО СПО (ожидания пользователей данного ресурса также стали предметом активного обсуждения на круглых столах форума).

Сегодня обеспечение информационной открытости в деятельности ФУМО СПО является ключевым принципом и основным инструментом интенсивного продвижения новых проектов, в том числе:

а) в части методического сопровождения разработки и актуализации ФГОС СПО; подготовки предложений по оптимизации перечня профессий, специальностей среднего профессионального образования;

б) в части организации разработки и проведения экспертизы проектов примерных программ, в том числе путем взаимодействия с федеральными органами исполнительной власти, Советами по профессиональным квалификациям, иными объединениями работодателей;

в) в части проведения мониторинга реализации ФГОС СПО; обеспечения научно-методического и учебно-методического сопровождения разработки и реализации

образовательных программ СПО; участия в разработке совместно с объединениями работодателей фондов оценочных средств для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций обучающихся; участия в независимой оценке качества образования и профессионально-общественной аккредитации;

г) в части профессионального совершенствования деятельности научно-педагогических работников (участие в разработке программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, участие в разработке профессиональных стандартов).

Несмотря на трудности текущего периода, деятельность целого ряда ФУМО можно отметить как наиболее успешную. Это ФУМО СПО по укрупненным группам: 08.00.00 Техника и технология строительства; 09.00.00 Информатика и вычислительная техника; 11.00.00 Электроника, радиотехника и системы связи; 43.00.00 Сервис и туризм; 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта; 27.00.00 Управление в технических системах; 18.00.00 Химические технологии; 12.00.00 Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии; 44.00.00 Образование и педагогические науки и др.

Этот факт также был отмечен директором Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Наталией Золотаревой, вручившей благодарственные письма Министерства образования и науки Российской Федерации за вклад в развитие среднего профессионального образования.

Но это только начало процессов становления системы функционирования ФУМО в системе СПО.

2017-й год станет для среднего профессионального образования периодом запуска серьезных проектов, что предполагает активизацию деятельности ФУМО СПО в отношении разработки и

внедрения примерных основных образовательных программ и формирования фондов контрольно-измерительных материалов, так необходимых для определения готовности образовательных организаций к объективной оценке результатов формирования профессиональных компетенций, ориентированных на требования профессиональных и международных стандартов. В рамках формирования единого всероссийского открытого дискуссионного пространства с участием представителей ФУМО запланирована серия научно-практических семинаров и вебинаров, реализация стажировок и программ повышения квалификации педагогических кадров по внедрению новых и актуализированных ФГОС для обеспечения устойчивых результатов.

Также значительным мотивирующим фактором среди представителей федеральных учебно-методических объединений должен стать Конкурс методических разработок, организуемый в 2017 году в рамках федерального проекта «Методическое и информационное сопровождение деятельности федеральных учебно-методических объединений СПО по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО», который запланирован по всем укрупненным группам профессий и специальностей среднего профессионального образования.

Таким образом, можно констатировать, что деятельность федеральных учебно-методических объединений в системе среднего профессионального образования является перспективным инструментом развития, ведения организованной работы в области управления содержанием среднего профессионального образования по укрупненным группам профессий, специальностей СПО, а также неотъемлемым элементом в вертикальной связи с учебно-методическими объединениями общего и высшего образования.

Интегральные статистические данные о функционировании системы ДПО РФ в 2015 г.

Федеральное государственное автономное учреждение «Государственный научно-исследовательский институт информационных технологий и телекоммуникаций» (ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика») по поручению Минобрнауки России выполняет в электронном виде ежегодный сбор, обработку и анализ федеральной статистики о функционировании в нашей стране системы дополнительного профессионального образования.

Для этих целей была разработана и функционирует специализированная автоматизированная информационная система (АИС ДПО), ее адрес в сети Интернет – <http://as-dpe.mon.gov.ru>.

Работы выполняются с учетом разработанных регламентов сбора и обработки статистической информации о функционировании системы ДПО Российской Федерации. Регламенты включают в себя набор положений, позволяющих эффективно организовать и результативно провести сбор статистических данных, и включают в себя следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Информирование организаций и органы исполнительной власти необходимости предоставления статистических данных по форме №1-ПК.
3. Особенности функционирования АИС.
4. Организация и проведение сбора статистических данных по форме №1-ПК.
5. Анализ и обработка статистических данных.
6. Организация информационного и методического освещения работ.

Наиболее существенные и принципиальные положения разделов регламентов сводятся к следующим обсуждаемым далее аспектам.

Сбор и обработка статистических данных проводится в АИС ДПО (<http://as-dpe.mon.gov.ru>) исключительно в электронном виде в соответствии с утверждаемыми Приказами Росстата и введенными в действие формами федерального статистического наблюдения (ФСН). Сбор статистических данных за очередной отчетный период производится по итогам календарного года в сроки с 15 декабря отчетного года до 15 февраля года, следующего за отчетным. Минобрнауки России в сроки, не позднее, чем за месяц до официальной даты начала сбора статистических данных готовит, утверждает и производит рассылку официальных писем с информированием о необходимости предоставления статистических данных (руководителям организаций, подведомственных Минобрнауки России, в федеральные органы исполнительной власти, которые имеют в своем подчинении организации, осуществляющие образовательную деятельность, в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования).

В целях обеспечения сбора статистических данных АИС ДПО предоставляет индивидуальные наборы сервисов для следующих ролей пользователей: администратор системы, представитель федерального органа исполнительной власти, представитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, представитель организации (ответственный за внесение в систему сведений по ФСН). Работа разных категорий пользователей в АИС регламентируется руководствами, размещаемыми в открытом доступе на сайте <http://as-dpe.mon.gov.ru>.

Внесенные в АИС ДПО статистические сведения размещаются в единой базе данных и в дальнейшем используются для формирования сводных отчетов, вычисления интегральных показателей, оперативного анализа и иных целей. АИС ДПО может выполнять автоматическую обработку и консолидацию статистических данных и предоставляет пользователям веб-сервисы для формирования отчетов разных типов по разделам форм с наложением различных срезов (отчетный период, федеральный округ, субъект Российской Федерации, тип и ведомственная принадлежность организации и др.), а также функции экспорта сгенерированных отчетов.

Минобрнауки России в лице Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО совместно с представителями ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика» на регулярной основе организует и проводит информационно-методические и обучающие семинары (в форме вебинаров) по вопросам предоставления статистических данных с представителями организаций и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования.

Далее приводятся и обсуждаются некоторые интегральные статистические показатели о реализации дополнительных профессиональных программ (ДПП) в Российской Федерации за 2015 год, собранные в соответствии с утвержденной Приказом Росстата от 09 июня 2014 г. №424 формой федерального статистического наблюдения (ФСН) №1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам». Данные агрегированы в масштабах всей страны и в разрезе субъектов.

Всего за период сбора статистики по итогам 2015 года в АИС ДПО было заполнено более 5100 отчетных форм образовательными организациями из всех 85 субъектов Российской Федерации. На рисунке 1 показано распределение образовательных организаций, осуществлявших в 2015 году обучение по ДПП, по типу организации в соответствии с учредительными документами юридического лица. Наибольшее количество организаций, предоставивших статистические сведения, относится к типу «профессиональная образовательная организация» (1770 ед.).

Среди профессиональных образовательных организаций, в качестве основной цели деятельности которых является обучение по программам СПО, в ряду предоставивших статистические сведения фигурируют техникумы, колледжи, академии, лицеи из всех субъектов Российской Федерации – технические, педагогические, автомобильно-дорожные, культуры и искусства, лесохозяйственные, машиностроительные, медицинские, пищевой промышленности, сельскохозяйственные, строительные, сферы услуг, торгово-экономические, транспортные, физической культуры и



спорта и других образовательных направлений и специальностей. В числе организаций ДПО, ранее не представлявших статистические сведения о реализации на своей базе ДПП, можно отметить институты повышения квалификации работников различных сфер, институты и центры развития образования, информационно-методические и ресурсные центры городов и муниципалитетов, центры стандартизации и метрологии, центры охраны труда, корпоративные учебные центры, учебно-курсовые комбинаты, региональные учебно-методические центры по ГО и ЧС, отряды федеральной противопожарной службы, автошколы, языковые учебные центры, центры компьютерного обучения, подготовки охранников, обучения в области культуры и искусства, учебные центры ФСИН, ФСКН, ДОСААФ России и др.

На рисунках 2 и 3 производится сравнение статистических данных о реализации ДПП за 2014 и 2015 год, а именно – количества реализованных программ разными типами организаций и общего числа обученных лиц по разным видам программ.

Суммарное количество обученных лиц по всем видам дополнительных профессиональных программ в масштабах страны составило в 2015 году 4.30 млн. чел., что на 0.48 млн. чел. превышает количество обученных лиц в 2014 году.

Подводящие большинство слушателей пришлось на программы повышения квалификации (3.87 млн. чел. или 90%) и только 427 тыс. чел. прошли профессиональную переподготовку разной длительности (рисунок 4). Стоит заметить, что самую емкую по времени профессиональную переподготовку (длительностью от 500 часов и выше) прошли 213 тыс. человек, из них с присвоением новой квалификации – 116 тыс. чел. В общем числе обученных женщины составили 53.3% (2.29 млн. чел.).

Распределение

суммарной численности лиц, обученных по всем видам ДПП по федеральным округам Российской Федерации демонстрируется на рисунке 5. Наиболее интенсивно обучение по ДПП в 2015 году производилось на базе образовательных организаций Центрального (1257 тыс. чел. или 29.2%), Приволжского (910 тыс. чел., 21.2%), Северо-Западного (573 тыс. чел., 13.3%) и Сибирского (535 тыс. чел., 12.4%) федеральных округов (здесь и далее отдельно представлены данные по Крымскому федеральному округу, который был упразднен уже после завершения сбора статистики).



Рисунок 1. Распределение образовательных организаций, осуществлявших в 2015 году обучение по ДПП, по типу

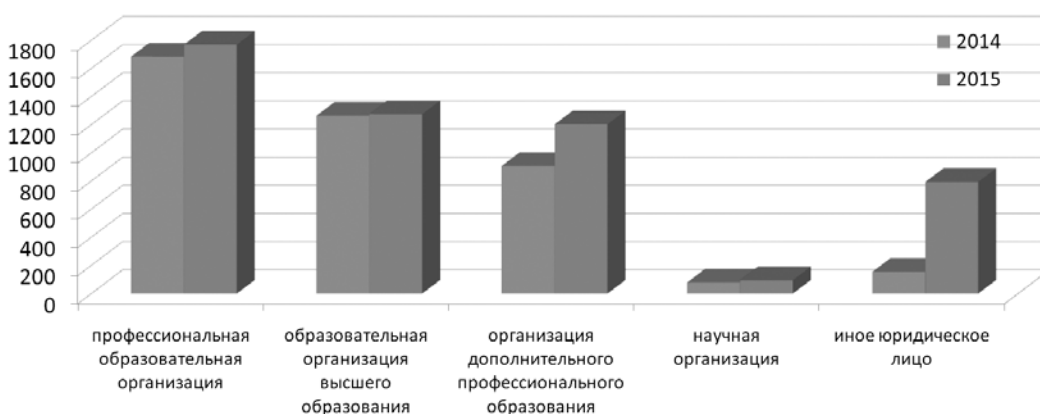


Рисунок 2. Всего реализовано ДПП (сравнение 2014 и 2015 гг.)

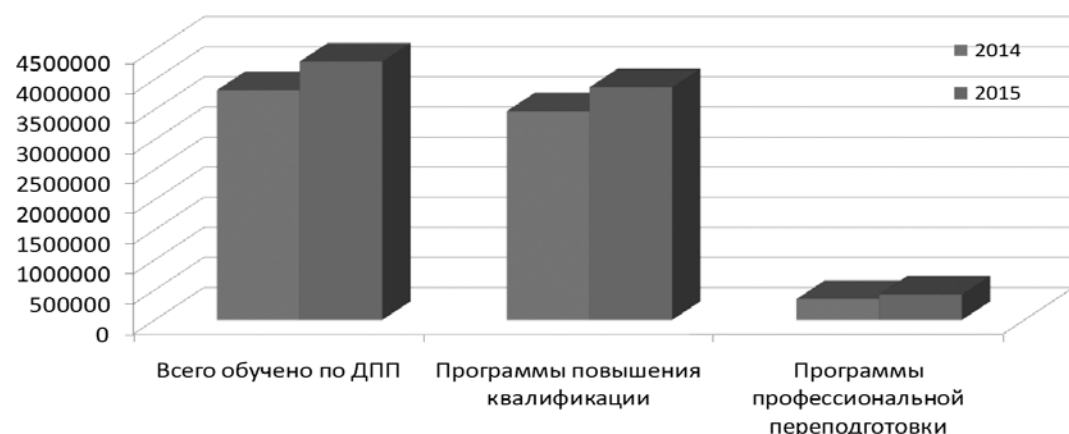


Рисунок 3. Всего обучено по ДПП (сравнение 2014 и 2015 гг.)



Рисунок 4. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2015 году, по видам программ

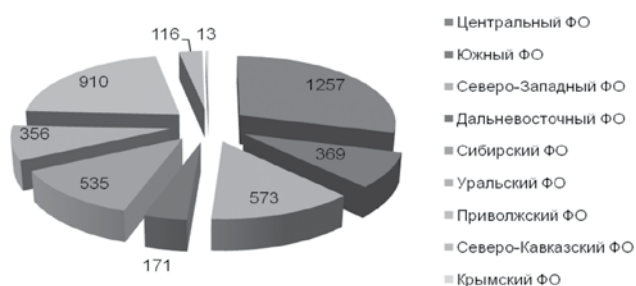


Рисунок 5. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2015 году, по федеральным округам Российской Федерации, тыс. чел.

На рисунке 6 показано распределение общей численности обученных в 2015 году лиц по видам ДПП в разрезе субъектов Российской Федерации. Для сопоставления взяты субъекты, областные центры которых являются административными центрами федеральных округов. Как видно, суммарное число обученных лиц в субъектах существенно различается, при этом общая тенденция распределения по видам программ сохраняется.

Самой востребованной у слушателей является очная форма 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 7).

По подходу к организации обучения доминировал вариант, при котором юридическое лицо реализует его самостоятельно (3.58 млн. чел. или 93.5%), сетевая форма использовалась при обучении только 247 тыс. чел. Учебный процесс с использованием электронного обучения проходил для 539 тыс. чел., а с применением дистанционных образовательных технологий – для 558 тыс. чел. Полностью или частично в форме стажировки производилось обучение 168 тыс. чел.

Распределение обученных лиц по уровню образования (рисунок 8) показывает, что на имеющих среднее профессиональное образование пришлось 1.64 млн. чел. (38.1%) прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, а на имеющих высшее образование – 2.66 млн. чел. (61.9%), в том числе в отдельности на бакалавриат (206 тыс. чел.), специалитет и

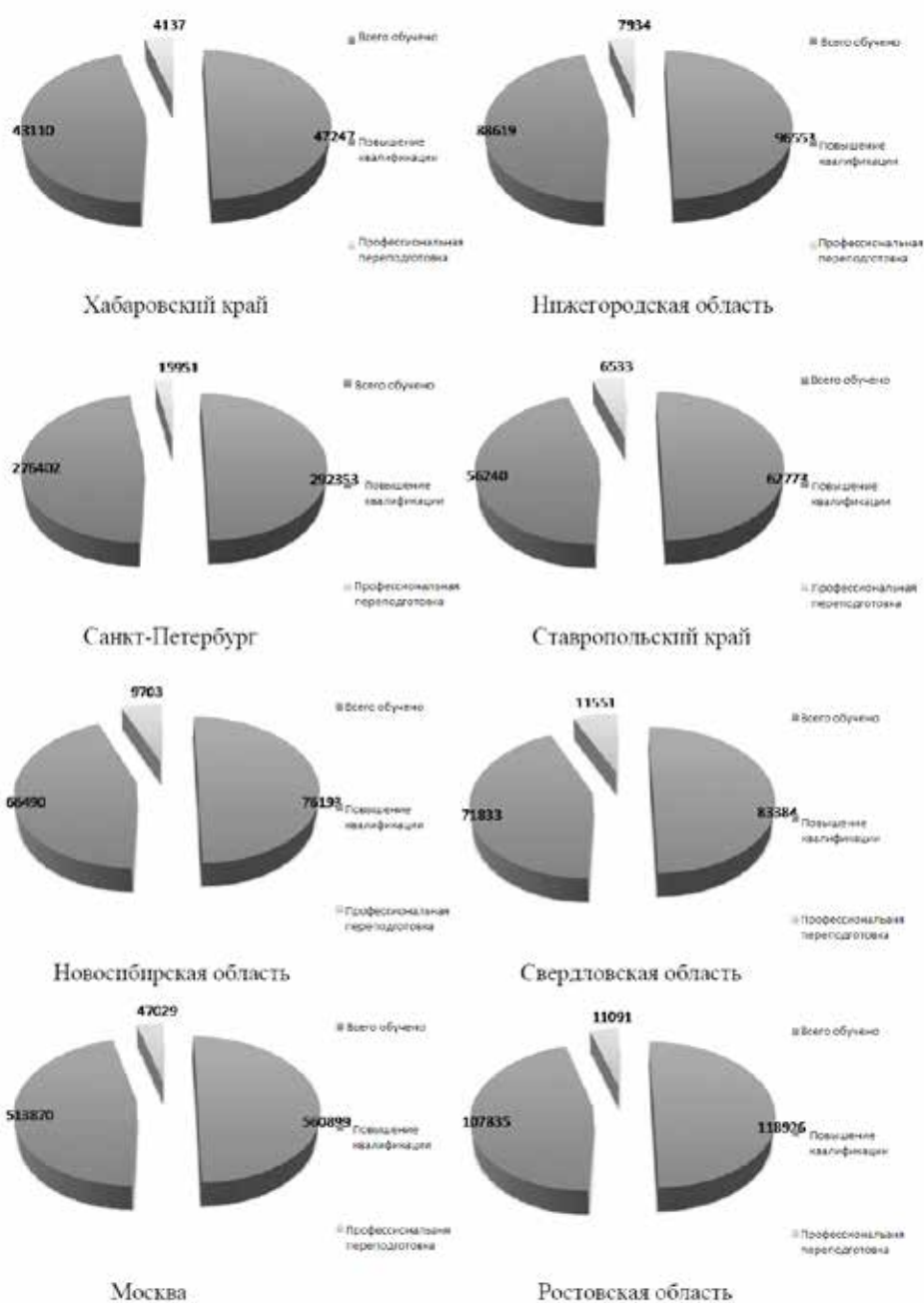


Рисунок 6. Распределение общей численности обученных в 2015 году лиц по видам ДПП (в субъектах Российской Федерации)

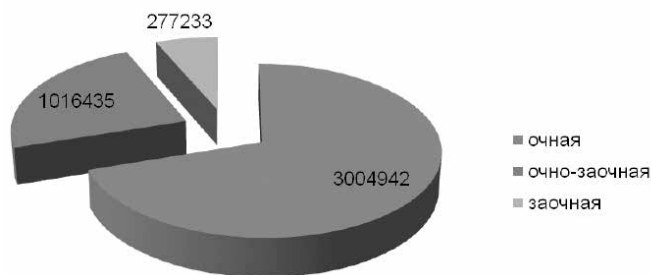


Рисунок 7. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2015 году, по форме обучения

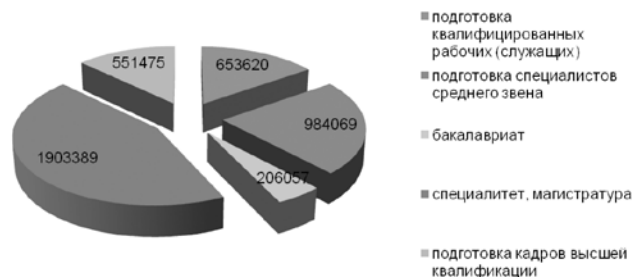


Рисунок 8. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2015 году, по уровню образования

магистратуру (1.90 млн. чел.), подготовку кадров высшей квалификации (551 тыс. чел.).

Среди выделенных в разделе 2.1 формы ФСН №1-ПК возрастных групп (рисунок 9) наивысшие показатели по числу обученных лиц вполне ожидаемо имеют диапазоны возраста – 30-39 лет (1.23 млн. чел. или 28.6%) и 40-49 лет (1.20 млн. чел., 27.9%). В наименьшей степени были вовлечены в обучение по дополнительным профессиональным программам лица старше 65 лет. Распределение суммарной численности обученных по ДПП педагогических работников по федеральным округам Российской Федерации показано на рисунке 10.

Как и в случае общей численности обученных лиц, наибольшее количество обученных по ДПП педагогических работников приходится на образовательные организации Центрального (363 тыс. чел. или 29.0%), Приволжского (290 тыс. чел., 23.1%). Сибирского (195 тыс. чел., 15.6%) и Северо-Западного (144 тыс. чел., 11.5%) федеральных округов.

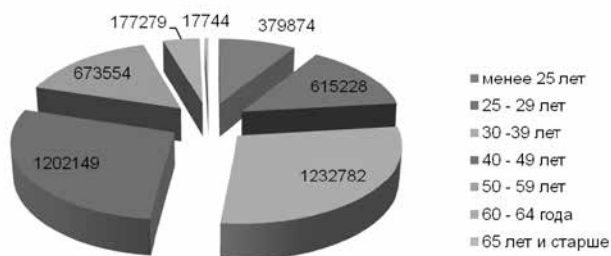


Рисунок 9. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2015 году, по возрастным группам

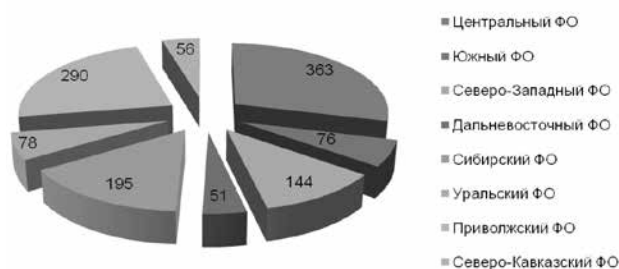


Рисунок 10. Распределение суммарной численности педагогических работников, обученных по ДПП, по федеральным округам Российской Федерации (тыс. человек)

В Крымском федеральном округе в 2015 г. обучение педагогических работников практически не проводилось.

На двух следующих диаграммах (рисунки 11, 12) показаны распределения суммарной численности педагогических работников, обученных по ДПП, по видам образовательных программ, на реализацию которых было направлено их ДПО с разделением на основные и дополнительные программы (общеобразовательные и профессиональные).

Обучение по ДПП было направлено на реализацию основных общеобразовательных программ в сумме у 653 тыс. педагогических работников (52.2% от суммарного числа обученных), тогда как на реализацию основных профессиональных программ – у 124 тыс. чел. (9.9%). Наиболее востребованными при этом были программы для основного общего (203 тыс. чел., 16.2%), среднего общего (190 тыс. чел., 15.2%), а также дошкольного (202 тыс. чел., 16.1%) образования. В ряду ДПП доминировали программы повышения квалификации педагогических работников

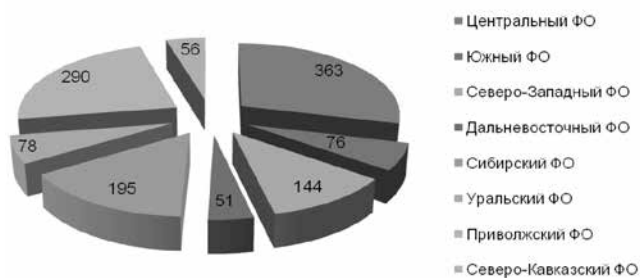


Рисунок 11. Распределение суммарной численности педагогических работников, обученных по ДПП, по видам образовательных программ, на реализацию которых было направлено их ДПО (основные образовательные программы)

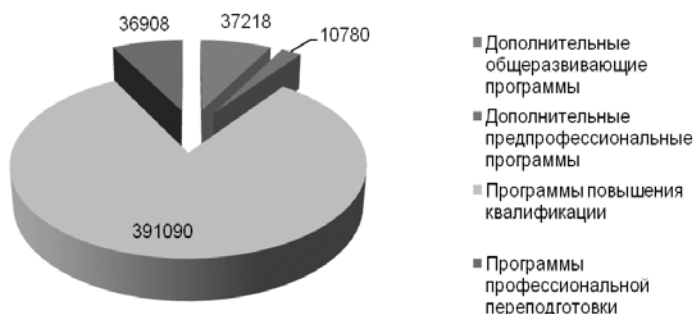


Рисунок 12. Распределение суммарной численности педагогических работников, обученных по ДПП, по видам образовательных программ, на реализацию которых было направлено их ДПО (дополнительные образовательные программы)

(391 тыс. чел.).

На рисунках 13, 14 визуализированы данные для набора наиболее востребованных укрупненных групп специальностей и направлений подготовки при реализации программ повышения квалификации (суммарная численность обученных лиц по которым превышает

20 тыс. чел.) и профессиональной переподготовки (численность обученных превышает 3 тыс. чел.).

Всего в 2015 году было реализовано около 500 тыс. различных ДПП повышения квалификации, по которым прошли обучение 3.78 млн. чел. На входящие в утвержденный список укрупненные группы специальностей и направления подготовки при этом пришлось 293 тыс. реализованных программ повышения квалификации (58.7%) и 2.93 млн. обученных (77.5%).

Наибольшей популярностью у слушателей ДПП повышения квалификации пользовалась укрупненная группа специальностей «Образование и педагогические науки», на которую пришлось почти 882 тыс. обученных в течение 2015 года лиц (что составляет более 23% от общей численности прошедших обучение по всем программам повышения квалификации). Превысили планку в 100 тыс. обученных по ним лиц укрупненные группы специальностей «Экономика и управление» (345 тыс. чел., 9.1%), «Клиническая медицина» (321 тыс. чел., 8.5%), «Сестринское дело» (184 тыс. чел., 4.9%) и «Техносферная безопасность и природообустройство» (132 тыс. чел., 3.5%).

Применительно к существенно менее представительным по суммарной численности обученных программам профессиональной переподготовки можно заметить, что в 2015 году было реализовано 75 тыс. таких программ, обучение при этом прошли 415 тыс. чел. В рамках утвержденного списка укрупненных групп направлений подготовки (специальностей) реализовано 52 тыс. программ профессиональной переподготовки (69.3%), по которым обучено 340 тыс. чел. (81.9%). В рамках реализации программ профессиональной переподготовки в 2015 году самыми востребованными укрупненными группами специальностей являлись «Образование и педагогические науки» (75 тыс. чел., 22.1%) и «Экономика и управление» (60 тыс. чел., 17.6%). Значимое в общей численности обученных количество слушателей выбрали укрупненные группы специальностей «Клиническая медицина» (39 тыс. чел., 11.5%) и «Техника и технологии наземного транспорта» (26 тыс. чел., 7.6%).

На рисунке 15 (для того же набора субъектов, что и на рисунке 6) приведены данные для десяти наиболее востребованных укрупненных групп специальностей и направлений подготовки при реализации программ повышения квалификации. Обращает на себя внимание тот факт, что выбранные для рассмотрения регионы имеют существенные отличия с точки зрения лидирующих по числу обученных специализаций.

Всего в процесс обучения по ДПП в 2015 году было вовлечено 248 тыс. чел. – работников реализующих программы ДПО образовательных организаций Российской Федерации, из них (рисунок 16) руководящие работники – в количестве 26.8 тыс. чел. (10.8%), профессорско-преподавательский состав – 75,3 тыс. чел. (30.4%).

Среди полного состава персонала образовательных организаций, реализующих ДПП (рисунок 17), высшее образование имеют 183 тыс. чел. (73,8%), среднее профессиональное образование по программам подготовки специ-



Рисунок 13. Распределение численности обученных лиц по укрупненным группам специальностей (наиболее востребованные программы повышения квалификации)



Рисунок 14. Распределение численности обученных лиц по укрупненным группам специальностей (наиболее востребованные программы профессиональной переподготовки)

алистов среднего звена – 20 тыс. чел. (8%) и среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 10 тыс. чел. (4%).

Подавляющее большинство руководящих работников (91,6%) и профессорско-преподавательского состава (98,7%), принимавших участие в обучении по ДПП в образовательных организациях страны, имеет высшее образование. Среди категории «иные педагогические работники» – 84,8% с высшим образованием.

В полной численности персонала образовательных организаций ученую степень доктора наук имеют 14.2 тыс. чел. (5.7%), степень кандидата наук – 50,0 тыс. чел. (20.2%). В группе руководящих работников докторов наук – 1.9 тыс. чел. (7.1%), кандидатов наук – 4.7 тыс. чел. (17.5%). Наконец, среди профессорско-преподавательского состава организаций докторов наук – 11.7 тыс. чел. (15.6%) и кандидатов наук – 42.2 тыс. чел. (56.1%).

Ученое звание профессора среди всего персонала образовательных организаций имеют 10.6 тыс. чел. (4,3%), звание доцента – 31.5 тыс. чел. (12,7%); в группе руководящих работников эти цифры – 1.4 тыс. чел. (5,2%) и 2.5 тыс. чел. (9,3%), а в профессорско-преподавательском составе – 8.9 тыс. чел. (11,8%) и 28.6 тыс. чел. (38%), соответственно.

На рисунках 18-20 показаны распределения полной численности персонала организаций, осуществлявших в 2015 году образовательную деятельность по ДПП, а также отдельно руководящих работников и профессорско-преподавательского состава по общему стажу работы.

Видно, что во всех случаях наиболее представительная группа сотрудников имеет общий стаж работы в организации 20 лет и более, в полной численности персонала – 49,1%, среди руководящих работников – 59%, а профессорско-преподавательского состава – 53%.

Научно-педагогический и (или) педагогический стаж работы в полной численности персонала организаций, осуществлявших образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, имеют 128.7 тыс. чел. (52%), среди руководящих работников – 14.3 тыс. чел. (53,6%) и среди профессорско-преподавательского состава – 71.5 тыс. чел. (95,6%).

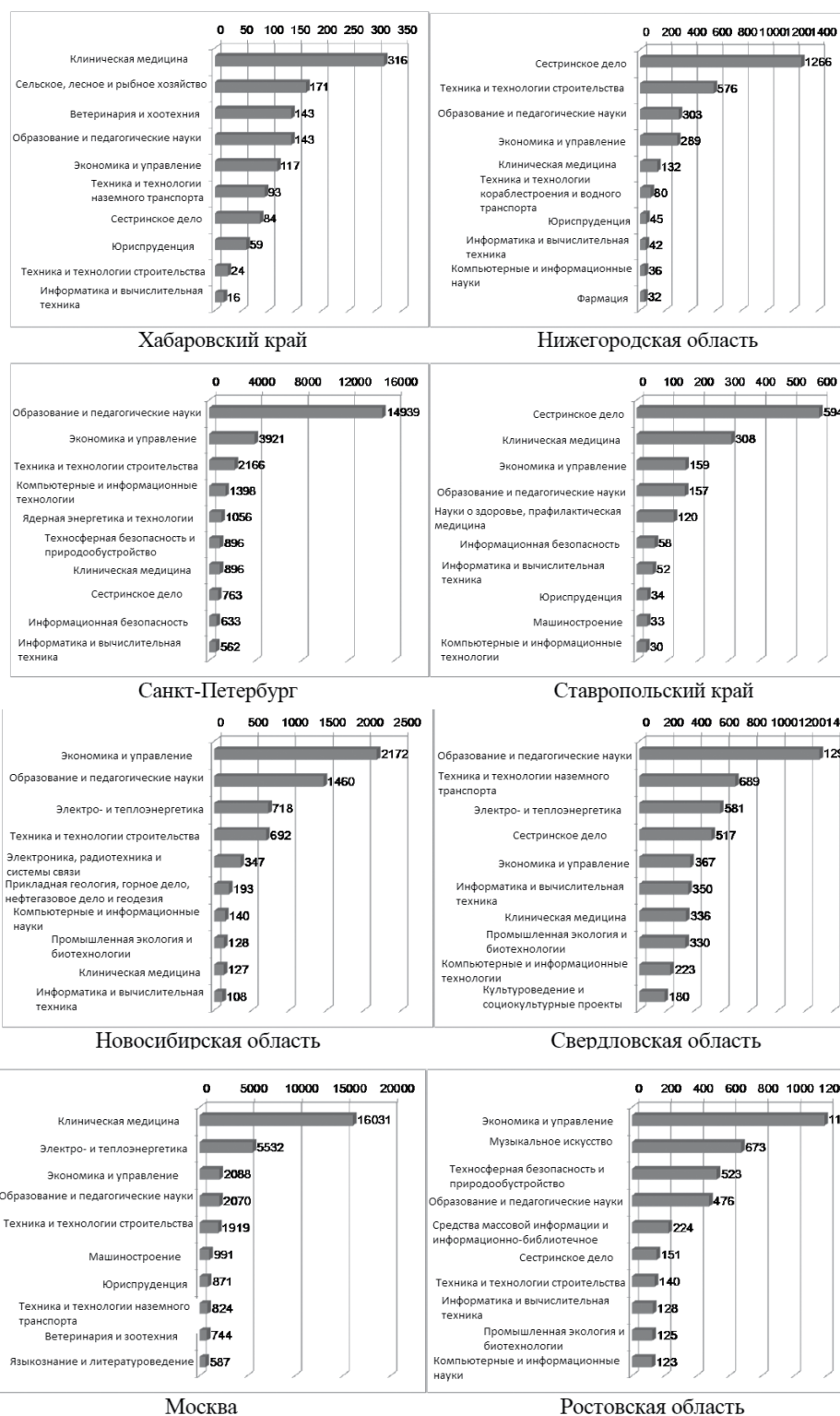


Рисунок 15. Распределение численности обученных лиц по укрупненным группам специальностей (наиболее востребованные программы повышения квалификации в субъектах Российской Федерации)

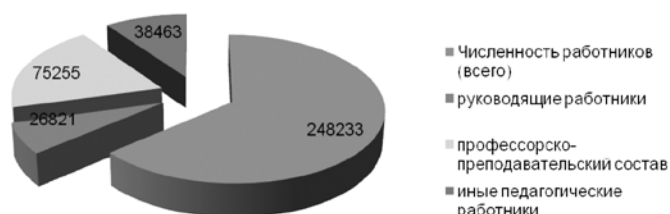


Рисунок 16. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по занимаемым должностям



Рисунок 17. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по уровню образования

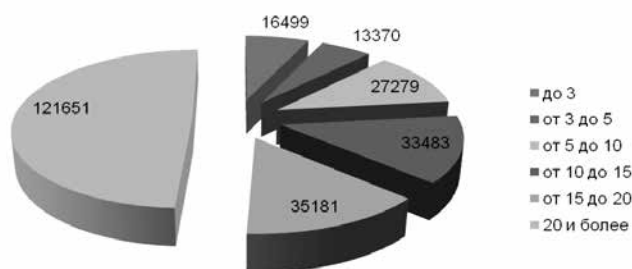


Рисунок 18. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по стажу работы

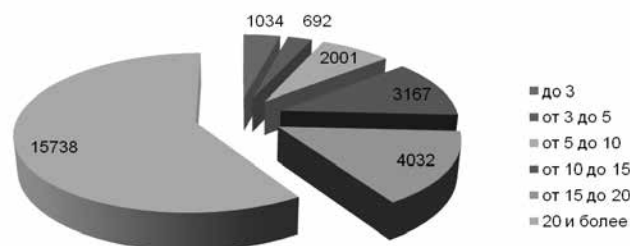


Рисунок 19. Распределение суммарной численности руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по стажу работы

На рисунках 21-23 показаны распределения полной численности персонала организаций, осуществлявших в 2015 году образовательную деятельность по ДПП, а также отдельно руководящих работников и профессорско-преподавательского состава по возрастным группам.

В полной численности персонала образовательных организаций распределение по возрасту является более-менее равномерным, больше всего сотрудников принадлежит к возрастным группам 50-54 и 55-59 лет (около 30 тыс. чел., 12.1%), самая малочисленная группа – менее 25 лет (10.9 тыс. чел., 4.4%).

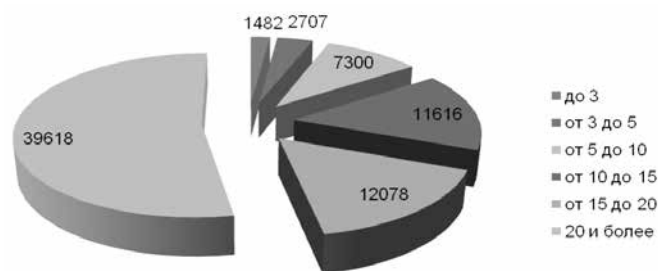


Рисунок 20. Распределение суммарной численности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по стажу работы

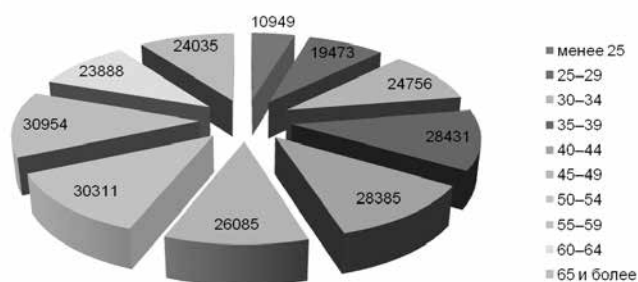


Рисунок 21. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по возрасту

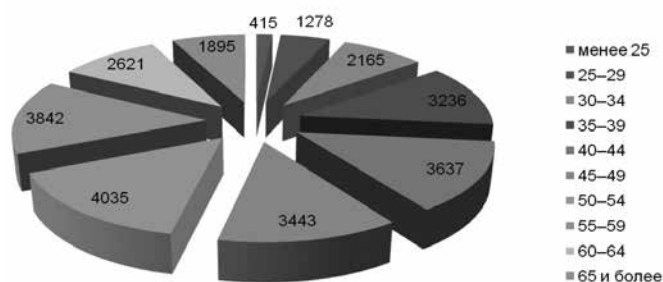


Рисунок 22. Распределение суммарной численности руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по возрасту

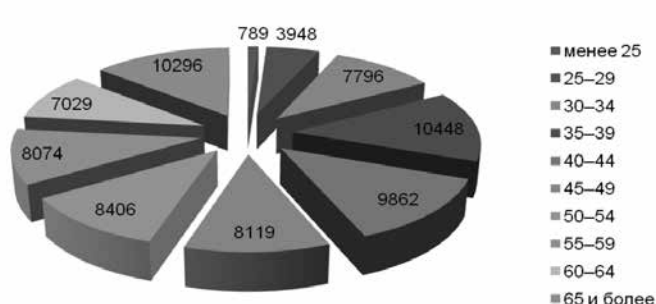


Рисунок 23. Распределение суммарной численности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по возрасту

Среди задействованного в обучении по ДПП профессорско-преподавательского состава образовательных организаций наиболее многочисленными являются возрастные группы 35-39 лет (10.4 тыс. чел., 13.9%), 65 лет и более (10.3 тыс. чел., 13.8%) и 40-44 года (9.9 тыс. чел., 13.2%).

Меньше всего таких сотрудников оказалось в группах – менее 25 лет (0.8 тыс. чел., 1.1%) и 25-29 лет (3.9 тыс. чел., 5.2%). На рисунках 24-26 для тех же категорий работников образовательных организаций, что и при представлении

сведений о возрасте, показаны распределения по полу (подписи значений на диаграммах соответствуют процентному соотношению женщин в пределах возрастной группы).

Как видно, для всех возрастов, за исключением самой старшей возрастной группы (65 и более лет), представительство женщин в полной численности персонала образовательных организаций заметно превышает мужское.

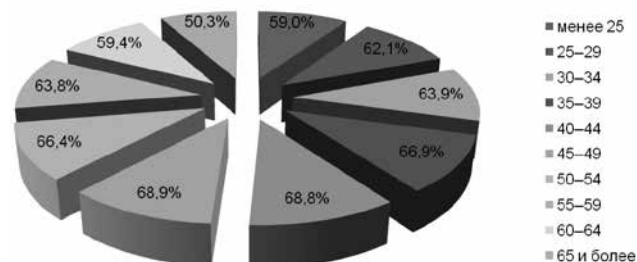


Рисунок 24. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по полу

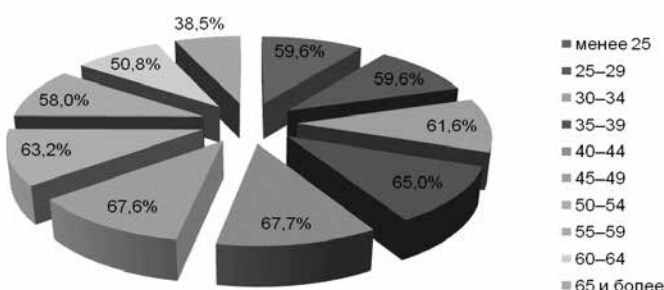


Рисунок 25. Распределение суммарной численности руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по полу

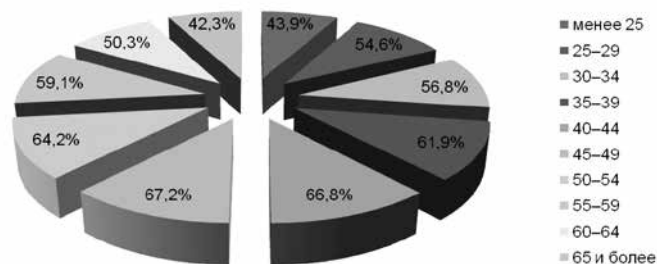


Рисунок 26. Распределение суммарной численности руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по полу

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12.11.2016 № 1177

г. Москва

«О внесении изменений в Положение о лицензировании образовательной деятельности»

Правительство Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Положение о лицензировании образовательной деятельности, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. N 966 «О лицензировании образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 44, ст. 5764; 2014, N 49, ст. 6953; 2015, N 50, ст. 7164).

Председатель Правительства Российской Федерации

Д. Медведев
Утверждены
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 12 ноября 2016 г. № 1177

Изменения, которые вносятся в положение о лицензировании образовательной деятельности

1. Абзац третий подпункта «а» пункта 2 после слов «внутренних дел,» дополнить словами «деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации,».

2. В пункте 4:

а) в подпункте «а» слова «(включая оборудованные учебные кабинеты, объекты для проведения практических занятий, объекты физической культуры и спорта)» исключить;

б) подпункт «в» признать утратившим силу;

в) подпункт «д» изложить в следующей редакции:

«д) наличие в соответствии с пунктом 2 статьи 40 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» санитарно-эпидемиологического заключения о соответствии санитарным правилам зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования и иного имущества, которые предполагается использовать для осуществления образовательной деятельности, учитывающего в том числе требования статьи 17 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», а также статьи 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;».

3. В пункте 6:

а) в подпункте «а» слова «(включая оборудованные учебные кабинеты, объекты для проведения практических занятий, объекты физической культуры и спорта)» исключить;

б) подпункт «в» признать утратившим силу;

в) в подпункте «е» слова «печатных и электронных» заменить словами «печатных и (или) электронных»;

г) подпункт «ж» изложить в следующей редакции:

«ж) наличие в соответствии с пунктом 2 статьи 40 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» санитарно-эпидемиологического заключения о соответствии санитарным правилам зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования и иного имущества, которые предполагается использовать для осуществления образовательной деятельности, учитывающего в том числе требования статьи 17 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», а также статьи 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;».

4. В абзаце втором пункта 8 слова «подпунктами «в», «д» и «е» пункта 4 и подпунктами «в», «ж» и «з» пункта 6» заменить словами «подпунктами «д» и «е» пункта 4 и подпунктами «ж» и «з» пункта 6».

5. В пункте 10:

а) в подпункте «б» слова «(включая оборудованные учебные кабинеты, объекты для проведения практических занятий, объекты физической культуры и спорта)» исключить;

б) подпункт «г» признать утратившим силу.

6. Пункт 13 изложить в следующей редакции:

«13. Для получения лицензии образовательные организации, планирующие реализовывать образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, и находящиеся в ведении федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики, нормативно-правовому регулированию, контролю и надзору в сфере государственной охраны, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области обороны, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации, в сфере оборота оружия, в сфере частной охранной деятельности и в сфере вневедомственной охраны, представляют в лицензирующий орган заявление, документы (копии документов) и сведения, указанные в подпунктах «в», «к», «л», «н», «о», «с» и «у» пункта 10 настоящего Положения.

Для переоформления лицензии образовательные организации, указанные в абзаце первом настоящего пункта, реализующие образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, представляют в лицензирующий орган заявление, документы (копии документов) и сведения, указанные в подпунктах «б», «е», «и» пункта 15, подпунктах «в», «и» - «л», «н», «о», «р» и «с» пункта 16, подпунктах «б», «и» - «л», «н», «о», «р» и «т» пункта 17 настоящего Положения.



Представляемые в лицензирующий орган документы (копии документов) не должны содержать сведений, составляющих государственную тайну.».

7. В подпункте «а» пункта 15:

а) слова «(включая оборудованные учебные кабинеты, объекты для проведения практических занятий, объекты физической культуры и спорта)» исключить;

б) после слова «деятельности,» дополнить словами «не указанных в лицензии,».

8. В пункте 16:

а) в подпункте «б» слова «(включая оборудованные учебные кабинеты, объекты для проведения практических занятий, объекты физической культуры и спорта)» исключить;

б) подпункт «г» признать утратившим силу.

9. В пункте 17:

а) в подпункте «а» слова «(включая оборудованные учебные кабинеты, объекты для проведения практических занятий, объекты физической культуры и спорта)» исключить;

б) в подпункте «д» слова «печатных и электронных» заменить словами «печатных и (или) электронных».

10. В абзаце первом пункта 18 слова «подпунктами «б», «г», «л» и «р» - «т» пункта 10» заменить словами «подпунктами «б», «л» и «р» - «т» пункта 10», слова «подпунктами «б», «г», «л», «п» и «р» пункта 16» заменить словами «подпунктами «б», «л», «п» и «р» пункта 16».

11. Пункт 21 изложить в следующей редакции:

«21. Лицензионный контроль осуществляется в порядке, предусмотренном Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», с учетом особенностей, установленных Федеральным законом «О лицензировании отдельных видов деятельности».

Лицензионный контроль в отношении организаций, указанных в пункте 13 настоящего Положения, осуществляется с учетом требований к осуществлению государственного контроля (надзора) в сфере образования за деятельностью образовательных организаций, реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25 июля 2013 г. N 627 «Об утверждении требований к осуществлению государственного контроля (надзора) в сфере образования за деятельностью образовательных организаций, реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну».

По решению лицензирующего органа лицензионный контроль в отношении филиала организации, осуществляющей образовательную деятельность, либо заграничного учреждения Министерства иностранных дел Российской Федерации, расположенных за пределами территории Российской Федерации, проводится в форме документальной проверки.».

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 ноября 2016 г. № 1204

г. Москва

«Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»

В соответствии с частью 1 статьи 4 Федерального закона «О независимой оценке квалификации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам применения Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена, утвержденных настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2017 г.

Председатель Правительства Российской Федерации

Д. Медведев

**Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки
квалификации в форме профессионального экзамена
(утв. постановлением Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204)**

1. Настоящие Правила устанавливают порядок проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена.

2. Понятия, используемые в настоящих Правилах, означают следующее:

«оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации» - комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена;

«реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации» - информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации;

«совет по профессиональным квалификациям» - орган управления, наделенный в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

«соискатель» - работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, которые обратились, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» и настоящими Правилами;

«центр оценки квалификаций» - юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» деятельность по проведению независимой оценки квалификации.

3. Профессиональный экзамен проводится центром оценки квалификаций для подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. В целях информирования граждан и организаций о проведении профессионального экзамена на официальных сайтах центра оценки квалификаций и совета по профессиональным квалификациям в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации размещаются следующие сведения и документы:

а) наименования квалификаций и требования к квалификации, предусмотренные пунктом 3 настоящих Правил, на соответствие которым центр оценки квалификаций проводит независимую оценку квалификации;

б) сроки действия свидетельств о квалификации по соответствующим квалификациям;

в) перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по соответствующим квалификациям;

г) комплекс заданий, входящих в состав оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации;

д) почтовые адреса, адреса электронной почты, адреса официальных сайтов центра оценки квалификаций и совета по профессиональным квалификациям в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

е) адреса мест проведения профессионального экзамена;

ж) образец заявления соискателя о проведении профессионального экзамена;

з) настоящие Правила.

5. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

6. Лицо, за счет средств которого проводится профессиональный экзамен (соискатель, работодатель, иное физическое и (или) юридическое лицо), производит оплату услуг по проведению профессионального экзамена на основании



заключенного между ним и центром оценки квалификаций договора о возмездном оказании услуг (далее - договор).

7. Для прохождения профессионального экзамена соискатель лично или через законного представителя представляет в центр оценки квалификаций на бумажном или электронном носителе комплект документов, включающий в себя (далее - комплект документов соискателя):

- а) заявление о проведении профессионального экзамена с указанием квалификации, по которой он хочет пройти профессиональный экзамен, при этом в заявлении соискателем дается согласие на обработку его персональных данных, содержащихся в заявлении, а также в документах и материалах, прилагаемых к нему;
- б) копию паспорта или иного документа, удостоверяющего личность соискателя;
- в) иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре сведений для проведения независимой оценки квалификации.

8. В целях обеспечения проведения профессионального экзамена центр оценки квалификаций осуществляет:

- а) прием и регистрацию комплекта документов соискателя;
- б) рассмотрение и информирование соискателя или законного представителя о результатах рассмотрения комплекта документов соискателя;
- в) определение и согласование с соискателем или законным представителем даты, места и времени проведения профессионального экзамена;
- г) проведение профессионального экзамена;
- д) оформление результатов проведения профессионального экзамена;
- е) оформление и выдачу соискателю или законному представителю свидетельства о квалификации (в случае получения соискателем неудовлетворительной оценки по итогам прохождения профессионального экзамена оформление и выдачу соискателю или законному представителю заключения о прохождении соискателем профессионального экзамена, включающего рекомендации для соискателя).

9. Центр оценки квалификаций в течение 10 календарных дней после получения комплекта документов соискателя информирует соискателя или законного представителя способом, указанным в заявлении о проведении профессионального экзамена, о результатах рассмотрения заявления и комплекта документов соискателя и согласовывает с соискателем или законным представителем дату, место и время проведения профессионального экзамена, а также информирует соискателя или законного представителя о процедурах проведения профессионального экзамена.

В случае если профессиональный экзамен проводится по направлению работодателя, центр оценки квалификаций согласовывает с работодателем дату, место и время проведения профессионального экзамена.

В случае если соискателем или законным представителем представлен неполный комплект документов соискателя, центр оценки квалификаций информирует об этом соискателя или законного представителя.

10. Соискатель допускается к прохождению профессионального экзамена на основании документа, удостоверяющего личность.

11. Проведение профессионального экзамена осуществляется в соответствии с оценочными средствами для проведения независимой оценки квалификации по соответствующей квалификации, утвержденными советом по профессиональным квалификациям.

12. При проведении профессионального экзамена вправе присутствовать представители Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, совета по профессиональным квалификациям.

13. Соискатель, не явившийся на профессиональный экзамен, допускается к прохождению профессионального экзамена в случаях и на условиях, которые предусмотрены договором.

14. Профессиональный экзамен считается успешно пройденным, если соискателем достигнут результат, соответствующий критериям оценки, определенным оценочными средствами для проведения независимой оценки квалификации.

15. Результаты профессионального экзамена оформляются протоколом экспертной комиссии (далее - протокол).

Центр оценки квалификаций не позднее 7 календарных дней после завершения профессионального экзамена направляет протокол, копии комплектов документов соискателя и иные материалы профессионального экзамена в совет по профессиональным квалификациям.

16. Совет по профессиональным квалификациям на основании протокола, копий комплектов документов соискателя, результатов тестирования, фото- и видеоматериалов и иных материалов профессионального экзамена не позднее 14 календарных дней после завершения профессионального экзамена:

- а) проверяет, обрабатывает и признает результаты независимой оценки квалификации;
- б) принимает решение о выдаче соискателю или законному представителю центром оценки квалификаций свидетельства о квалификации или заключения о прохождении профессионального экзамена;
- в) направляет в автономную некоммерческую организацию «Национальное агентство развития квалификаций» для внесения в реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации информацию о свидетельствах о квалификации и заключениях о прохождении профессионального экзамена.

17. Центр оценки квалификаций на основании решения совета по профессиональным квалификациям по итогам прохождения соискателем профессионального экзамена не позднее 30 календарных дней после завершения профессионального экзамена оформляет и выдает соискателю или законному представителю свидетельство о квалификации (в случае получения соискателем неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена оформляет и выдает заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя) либо направляет свидетельство о квалификации (заключение о прохождении профессионального экзамена) по адресу соискателя, указанному в заявлении о проведении профессионального экзамена.

18. В случае если договором предусмотрено информирование лица, за счет средств которого проводился профессиональный экзамен (работодатель, иное физическое и (или) юридическое лицо), о результатах профессионального экзамена, центр оценки квалификаций направляет такому лицу в электронном виде копию свидетельства о квалификации (в случае выдачи указанного свидетельства) или копию заключения о прохождении профессионального экзамена соискателем (в случае выдачи указанного заключения).

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 6 сентября 2016 г. № 16-5/10/2-5597

г. Москва

«О допуске к осуществлению профессиональной деятельности специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием»

Министерство здравоохранения Российской Федерации в связи с поступающими вопросами по результатам проверок, проведенных территориальными органами федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения, на предмет соблюдения организациями здравоохранения требований по лицензированию медицинской деятельности, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2012 № 291 (далее - постановление № 291), сообщает.

Одним из требований, установленных постановлением № 291 как к соискателю лицензии на осуществление медицинской деятельности, так и к лицензиату, является наличие заключивших с соискателем лицензии (лицензиатом) трудовые договоры работников, имеющих среднее, высшее, послевузовское и (или) дополнительное медицинское или иное необходимое для выполнения заявленных работ (услуг) профессиональное образование и сертификат специалиста (для специалистов с медицинским образованием).

В настоящее время квалификационные требования к уровню образования и виду дополнительного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников со средним медицинским и фармацевтическим образованием установлены приказом Минздрава России от 10.02.2016 № 83н (далее - приказ № 83н).

В соответствии с требованиями приказа № 83н для допуска к осуществлению профессиональной деятельности по конкретной специальности, специалистам со средним медицинским или фармацевтическим образованием необходи-



мо, в том числе, проходить обучение по программам дополнительного профессионального образования, реализуемым в соответствии с частью 2 статьи 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в виде профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Вместе с тем, до вступления в силу приказа № 83н, специалисты со средним медицинским и фармацевтическим образованием проходили обучение по программам дополнительного профессионального образования в рамках циклов специализации и усовершенствования, предусмотренных приказом Минздрава России от 05.06.1998 № 186 «О повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием» (далее - приказ № 186).

Понятия «усовершенствование» и «специализация» не регламентированы Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В связи с изложенным, в настоящее время в медицинских организациях, независимо от их формы собственности и ведомственной принадлежности, осуществляют профессиональную деятельность, в том числе, специалисты со средним медицинским и фармацевтическим образованием, прошедшие обучение по программам дополнительного профессионального образования в рамках циклов специализации и усовершенствования, в соответствии с приказом № 186, до вступления в силу приказа № 83н.

В соответствии со статьей 12 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Таким образом, учитывая диспозицию статьи 12 ТК РФ, указанные специалисты могут продолжать осуществлять медицинскую и (или) фармацевтическую деятельность. Документы, полученные данными специалистами по окончании обучения по программам дополнительного профессионального образования, в том числе сертификаты специалистов, сохраняют юридическую силу и действуют до истечения указанного в них срока.

Просим довести данную информацию до сведения руководителей медицинских и фармацевтических организаций, расположенных на территории субъекта Российской Федерации.

И.Н.Каграманян

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 4 августа 2016 г. N 575н

г. Москва

«Об утверждении порядка выбора медицинским работником программы повышения квалификации в организации, осуществляющей образовательную деятельность, для направления на дополнительное профессиональное образование за счет средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования»

В соответствии с подпунктом «а» пункта 5 Правил использования медицинскими организациями средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования для финансового обеспечения мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работников по программам повышения квалификации, а также по приобретению и проведению ремонта медицинского оборудо-

вания, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 апреля 2016 г. N 332 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 18, ст. 2626), приказываю:

Утвердить прилагаемый Порядок выбора медицинским работником программы повышения квалификации в организации, осуществляющей образовательную деятельность, для направления на дополнительное профессиональное образование за счет средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования.

Министр

В.И. Скворцова

Утвержден
приказом Министерства здравоохранения
Российской Федерации
от 4 августа 2016 г. № 575н

**Порядок
выбора медицинским работником программы повышения квалификации в организации,
осуществляющей образовательную деятельность, для направления на дополнительное
профессиональное образование за счет средств нормированного
страхового запаса территориального фонда обязательного
медицинского страхования**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила выбора медицинским работником, замещающим должность в медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования, программы повышения квалификации в организации, осуществляющей образовательную деятельность, для направления на дополнительное профессиональное образование за счет средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования (далее соответственно - образовательная программа, образовательная организация).

2. Выбор образовательной программы и образовательной организации осуществляется медицинским работником с использованием интернет-портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - интернет-портал), доступ к которому обеспечивается с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме» и Федерального регистра медицинских работников, ведение которого осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31 декабря 2013 г. N 1159н «Об утверждении Порядка ведения персонифицированного учета при осуществлении медицинской деятельности лиц, участвующих в оказании медицинских услуг» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 апреля 2014 г., регистрационный N 32044).

3. Для обеспечения выбора медицинским работником образовательной программы и образовательной организации на интернет-портале размещается список образовательных программ, реализация которых направлена на освоение знаний и приобретение умений и навыков для оказания медицинской помощи в рамках территориальных программ обязательного медицинского страхования на текущий финансовый год <1> (далее - список образовательных программ).

<1> Статья 36 Федерального закона от 29 ноября 2010 г. N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, N 49, ст. 6422; 2011, N 25, ст. 3529; N 49, ст. 7047; N 49, ст. 7057; 2012, N 31, ст. 4322; N 49, ст. 6758; 2013, N 7, ст. 606; N 27, ст. 3477; N 30, ст. 4084; N 39, ст. 4883; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6955; 2014, N 11, ст. 1098; N 28, ст. 3851; N 30, ст. 4269; N 49, ст. 6927; 2015, N 51, ст. 7245; 2016, N 1, ст. 52; N 27, ст. 4219).

4. В список образовательных программ вносятся образовательные программы, реализуемые образовательными организациями с применением одной или нескольких образовательных технологий: стажировки, симуляционного об-



учения, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, а также образовательные программы, реализуемые в сетевой форме.

На интернет-портале размещается следующая информация об образовательной программе:

- наименование образовательной программы;
- продолжительность и форма реализации образовательной программы;
- специальность (специальности) медицинских работников, на обучение которых направлена образовательная программа;
- краткое содержание образовательной программы;
- сведения о стажировке, симуляционном обучении, дистанционных образовательных технологиях и электронном обучении в ходе реализации образовательной программы;
- сведения о реализации образовательной программы в сетевой форме.

5. Выбор образовательной программы и образовательной организации осуществляется медицинским работником, обучение которого включено в заявку медицинской организации на включение в план мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работников по программам повышения квалификации, а также по приобретению и проведению ремонта медицинского оборудования <1> (далее - медицинский работник).

<1> Пункт 9 Правил использования медицинскими организациями средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования для финансового обеспечения мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работников по программам повышения квалификации, а также по приобретению и проведению ремонта медицинского оборудования, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 апреля 2016 г. N 332 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 18, ст. 2626) (далее - Правила).

6. В целях осуществления выбора образовательной программы и образовательной организации медицинский работник:

- проходит регистрацию на интернет-портале;
- осуществляет выбор образовательной программы из списка образовательных программ;
- создает предварительную заявку для зачисления на обучение по выбранной образовательной программе (далее - предварительная заявка), доступную для распечатывания на бумажном носителе;
- согласовывает с руководителем медицинской организации (далее - работодатель) выбранную образовательную организацию, а также сроки обучения и тематику образовательной программы;
- предоставляет работодателю заявление о направлении на дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации в образовательную организацию <1> с приложением предварительной заявки, распечатанной на бумажном носителе.

<1> Подпункт «а» пункта 5 Правил.

7. В случае включения обучения медицинского работника в план мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работников по программам повышения квалификации, а также по приобретению и проведению ремонта медицинского оборудования, работодатель заключает с образовательной организацией договор об образовании на обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе <1>.

<1> Статья 54 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598), подпункт «б» пункта 5 Правил.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ



Е.А. Белкова

доцент кафедры «Управление персоналом»
Академии Пастухова,
канд. психол. наук,
г. Ярославль

В статье представлены практические подходы к применению профессиональных стандартов в процессе разработки и проектирования основных образовательных программ высшего образования.

Ключевые слова: основная образовательная программа, профессиональный стандарт, образовательные результаты, компетенции, рабочие программы дисциплин, фонды оценочных средств.

Одним из инструментов интеграции образования и рынка труда являются профессиональные стандарты (ПС). Практика их использования при разработке основных образовательных программ (ООП) находится в самом начале формирования и требует внимательного изучения и разработки соответствующих принципов и алгоритмов.

Работа Академии Пастухова с преподавателями вузов в рамках программ повышения квалификации «Компетентностный подход к разработке и реализации профессиональных образовательных программ» и «Разработка фондов оценочных средств для компетентностно-ориенти-

рованных программ» показывает, что имеются трудности в понимании и применении содержания профессиональных стандартов для разработки ООП. В данной статье мы разберем наиболее частые проблемы, с которыми сталкиваются разработчики основных образовательных программ высшего образования на уровне вуза и преподаватели отдельных дисциплин, модулей и практик, а также возможные подходы к их решению.

Профессиональные стандарты используются на разных этапах проектирования и разработки ООП и первый подход к анализу их содержания необходим на этапе формирования компетентностной модели, определяющей

образовательные результаты программы в целом.

В соответствии с нормативным актом¹ высшего образования в образовательной программе определяются планируемые результаты освоения образовательной программы – компетенции обучающихся, установленные образовательным стандартом, и компетенции обучающихся, установленные организацией дополнительно к компетенциям, установленным образовательным стандартом, с учетом направленности (профиля) образовательной программы (в случае установления таких компетенций). Профессиональные стандарты как раз и являются одним из информаци-

The article presents practical approaches to the use of professional standards in the development and design of basic educational programs of higher education.

Keywords: basic educational programs, professional standard, learning outcomes, компетенции, subject curriculum, pools of the assessment tools.



онных источников планирования дополнительных компетенций, наряду с результатами анализа требований работодателей, изучением актуальной и перспективной региональной специфики по конкретному направлению подготовки.

На этом этапе, на наш взгляд, необходимо сделать следующие шаги в работе с профессиональными стандартами:

1. Определить перечень утвержденных профессиональных стандартов, имеющих отношение к разрабатываемой ООП. Их может оказаться несколько, так как прямого соответствия между названием направления подготовки и/или профилем (направленностью) образовательной программы и названием профессионального стандарта может и не быть.

2. Проанализировать перечень обобщенных трудовых функций (ОТФ) и трудовых функций (ТФ) в разделе II «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности) и определить те, которые соответствуют по содержанию и по уровню квалификации конкретной образовательной программе. Уровень квалификации для программ высшего образования, в соответствии с национальной рамкой квалификаций² должен быть не ниже 6-ого уровня, а для программ среднего профессионального образования – не ниже 4-ого.

3. Переформулировать тексты ОТФ и ТФ в формат компетенций.

Следующим этапом использования ПС является проектирование результатов обучения по каждой дисциплине (модулю) и практике, а именно: знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций и обеспечивающих достижение планируемых результатов

освоения образовательной программы в целом.

Следует отметить, что вновь вводимые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) все больше носят рамочный характер и не содержат конкретизации вышеперечисленных составляющих компетенций. В более ранних версиях ФГОС такие перечни присутствовали, но (чаще всего) не были соотнесены ни с компетенциями, ни с конкретными дисциплинами (модулями) и практиками.

На наш взгляд, для обеспечения сохранения целостности программы в процессе ее документирования, планировать знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности следует начинать с разработки карт (паспортов) компетенций, которые содержат следующие основные сведения:

1. код и наименование (формулировку) компетенции;
2. формулировки знаний, умений, навыков (владений) и (или) опыт деятельности, относящихся к данной компетенции;
3. перечень дисциплин в соответствии с учебным планом, участвующих в формировании данной компетенции;
4. описание уровней сформированности компетенции в соответствии с детализацией, принятой в вузе;
5. описание методов оценки сформированности компетенции³.

Использование профессиональных стандартов на данном этапе предполагает анализ трудовых функций (раздел II) и их конкретных детализированных описаний по тексту профессионального стандарта. При этом выборка трудовых функций может относиться не к одному, а нескольким ПС, так как формулировки компетенций часто носят широкий характер и могут охватывать несколько ТФ. Логично для описания знаний использовать раздел «Необходимые

знания», для описания умений – «необходимые умения», а для владений и опыта деятельности – раздел «Трудовые действия». При этом если для первых двух позиций (знания и умения) переформулирование текста может не понадобиться, то для формулировки навыков (владений) и опыта деятельности потребуются адаптация текста ПС в формат языка учебно-методической документации. Как правило, формулировки навыков и (или) владений могут начинаться с глаголов «способен», «готов» и т. д., показывающих какие именно целостные профессиональные действия должен уметь выполнять обучающийся после освоения указанной компетенции.

Следует отметить, что описание составляющих компетенции может включать не только привычные нам знания, умения, навыки (владения) и (или) опыт деятельности, но и такие характеристики, как личностные качества, ценности и другие составляющие, необходимые для формирования конкретной компетенции.

После разработки паспортов компетенций для всего комплекта образовательных результатов (компетенций) ООП в целом можно приступать к разработке учебно-методических документов более низкого уровня по отношению к ООП, а именно:

- рабочих программ дисциплин (РПД);
- фондов оценочных средств (ФОС) как части РПД.

Если на этапе паспортизации компетенций профессиональные стандарты были использованы корректно и полно, то для разработки РПД преподаватели конкретных дисциплин (модулей) и практик, указанных в учебном плане проектируемой ООП, используют формулировки знаний, умений и владений (навыков), приведенных в паспортах компетенций. Следствием такого подхода является единство фор-

мулировок составляющих компетенций, используемых на всех уровнях документирования ООП, начиная с паспортов компетенций и заканчивая РПД и ФОС.

Если указанный выше порядок соблюдается, то следующим этапом, на котором может потребоваться работа с текстом профессионального стандарта, является формулировка дескрипторов, или показателей сформированности знаний, умений, владений (навыков) и (или) опыта деятельности.

Под дескрипторами в данном случае понимаются конкретные видимые поведенческие проявления, которые преподаватель или работодатель могут наблюдать в процессе проведения контрольно-оценочных мероприятий любого уровня: текущий контроль, промежуточная и итоговая аттестация обучающихся. На наш взгляд, дескрипторы сформированности знаний могут начинаться с глаголов, показывающих факт запоминания учебного материала, например, таких как «рассказывает», «называет», «перечисляет», «приводит примеры», «правильно выбирает» и т. д.

Дескрипторы, относящиеся к сформированности умений, в свою очередь, могут начинаться с глаголов, показывающих факт понимания учебного материала. В данном случае уместны такие глаголы, как «объясняет», «определяет закономерности», «поясняет», «аргументирует» и т. д.

И, наконец, дескрипторы, отно-

сящие к показателям сформированности владений (навыков), показывают, что обучающийся способен выполнять конкретные профессиональные действия.

Наиболее подходящими глаголами для описания этой группы дескрипторов будут: «выполняет», «решает», «заполняет», «демонстрирует способность» и другие аналогичные этим высказывания.

На этом этапе использование профессиональных стандартов снова становится незаменимым, так как их язык как раз и предусматривает конкретизацию поведения работника при выполнении той или иной трудовой функции.

Трудности, с которыми могут столкнуться преподаватели на этапе формулировки дескрипторов с использованием текста ПС, заключаются в следующем:

1. Указанные в профессиональном стандарте формулировки необходимых знаний, умений и трудовых действий требуют переформулировки и детализации для описания дескрипторов;

2. Дисциплины, не относящиеся напрямую к осваиваемой профессии (например, иностранный язык, философия, математика и другие), могут столкнуться с проблемой использования только того набора профессиональных стандартов, который был использован для разработки образовательных результатов (компетенций) по ООП в целом и их паспортизации. По сути, им даже трудно будет подобрать не только дескрипторы, но и пере-

чень знаний, умений и владений (навыков), применимых к их дисциплинам из паспортов компетенций, в которых упоминается их дисциплина в соответствии с учебным планом.

В ряде вузов преподаватели решают данную проблему, используя утвержденные профессиональные стандарты, относящиеся не столько к направлению подготовки или профилю (направленности), сколько непосредственно к дисциплине (модулю) или практике. Правомерность такого подхода к документированию ФОС нуждается в проработке хотя бы на уровне образовательной организации, так как в ином случае мы можем получить неконтролируемое использование ПС и потерю целостности ООП в процессе ее описания на разных уровнях учебно-методической документации по программе.

Подводя итоги, мы обращаем внимание на то, что в статье в большей степени рассмотрены проблемы использования профессиональных стандартов в практике разработки основных образовательных программ высшего образования, хотя большая часть закономерностей может быть применена и для среднего профессионального образования. В статье не ставилась цель рассмотреть подробно весь алгоритм разработки и проектирования ООП, поэтому мы сосредоточились только на тех этапах, где необходимо работать с текстом профессиональных стандартов.

¹ Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 (ред. от 15.01.2015) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.02.2014 № 31402)

² Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» // электронный ресурс: Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70366852/#ixzz4NYubbHVb>

³ Разделы карты (паспорта) компетенции определяются локальным актом вуза и могут отличаться от перечисленных в данной статье



ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОЦЕНОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ В СВЕТЕ ЗАДАЧ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОЦЕНЩИКОВ



Е.Ю. Терехова

заведующая кафедрой экономики и управления собственностью Академии Пастухова, канд. экон. наук, г. Ярославль

В статье рассматривается история оценочной деятельности в России, а также ее отражение в дополнительном профессиональном образовании за последние 25 лет до настоящего времени.

Ключевые слова: оценочная деятельность, оценщик, профессиональное обучение оценщиков, независимая оценка квалификации.

Российская оценка переживает непростые времена. Возникшая в начале 90-х годов прошлого века в ответ на новые требования новой экономики эта отрасль рыночной инфраструктуры России вообще характеризуется достаточно непростой историей развития. Впервые запрос на профессиональные действия оценщиков в России был сформулирован в первой версии Закона о приватизации государственной и муниципальной собственности, принятой в 1991 году. Однако приватизация в результате большей частью прошла фактически без участия оценщиков, по балансовой стоимости активов, последствия чего аукаются стране до сих пор. До 1996 года профессия оценщика, будучи востребованной, в частности, при оценке залогов, при переоценке основных фондов

предприятий, существовала де-факто, но не была признана де-юре, что тоже создавало множество коллизий. Лишь 27 ноября 1996 года, Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации была утверждена квалификационная характеристика по должности «Оценщик» – эксперт по оценке имущества. 29 июля 1998 года был принят Федеральный Закон №135-ФЗ, «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» который по сей день является основным документом, регламентирующим оценочную деятельность в нашей стране. На настоящий момент изменения в этот многострадальный Закон вносились 43 раза. Декларированное в 1998 году и введенное в 2001 году государственное лицензирование оценочной деятельности сменилось в 2007 году

саморегулированием, серьезные изменения повлекло введение кадастровой оценки, вводилась и отменялась обязательная экспертиза отчетов об оценке...Цель многочисленных изменений, вносимых в законодательство, казалось бы, очевидна – повысить качество работы оценщиков, сделать действенным контроль за их деятельностью, усилить ответственность за результаты проведенной оценки. Однако, как показывает практика, претензии к оценщикам за последнее время, увы, участились.

В соответствии с Федеральным Законом №135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации», «Проведение оценки объектов оценки является обязательным в случае вовлечения в сделку объектов оценки, принадлежащих полностью или частично Рос-

The article presents the history of appraisal activity in Russia and how it has been reflected in continuous vocational education for the past 25 years to the present.

Keywords: appraisal, appraiser, professional education of appraisers, independent assessment of qualification.

сийской Федерации, субъектам Российской Федерации либо муниципальным образованиям»¹. Это касается и случаев продажи государственного имущества, и приватизации. Увы, встречаются случаи недобросовестности и сговора, в результате чего стоимость имущества может быть занижена и государство может понести убытки. Саморегулируемые организации оценщиков до недавнего времени контролировали и по возможности пресекали такие явления через механизм обязательной экспертизы отчетов об оценке государственного имущества. Но в мае 2016 года были внесены очередные изменения в Федеральный Закон № 135-ФЗ, в результате чего обязательность проведения экспертизы была отменена. С точки зрения автора, это не послужит росту достоверности результатов оценки.

За последние год-два много полемике вызывали также вопросы, связанные с определением кадастровой стоимости. Результатами кадастровой оценки недовольны все – и бизнес, и государство, и население. Немало ломалось копий по поводу того, что кадастровую оценку необходимо отдать под эгиду государства. В результате был принят новый Федеральный закон от 03.07.2016г. № 237-ФЗ «О государственной кадастровой оценке», согласно которому кадастровую оценку будут проводить не независимые оценщики, а сотрудники специально созданных государственных бюджетных учреждений. Однако набирать этих сотрудников придется из тех же самых оценщиков, которые работают на рынке и сейчас, других-то никто не подготовил. Да и подготовить иначе, чем всех остальных, их невозможно, так как система образования оценщиков остается неизменной в течение последних пятнадцати лет.

Ни в коем случае не разделяя мнения, что все беды с некорректным определением стоимости коренятся в общей безграмотности

оценщиков и уж тем более – что заменив независимого оценщика на государственного, страна в один момент получит честного, неподкупного, грамотного и компетентного специалиста, автор все же считает, что частично проблемы с качеством оценочных работ могут быть решены определенными реформами в сфере оценочного образования.

Вообще-то хочется отметить, что требования к образованию оценщиков в нашей стране едва ли не самые строгие в мире. Они были сформулированы еще в первой редакции Федерального Закона № 135-ФЗ и до этого года оставались практически неизменными. Это обязательное высшее образование, плюс, если оценка не является специализацией, профессиональная переподготовка по программе «Оценка бизнеса» в рамках дополнительного профессионального образования.

Столь высокие требования к профессиональному образованию оценщиков в России в первую очередь обусловлены тем, что, в отличие от Европы и Америки, где специализация оценщиков является достаточно узкой, наши специалисты должны уметь оценивать все – недвижимость, машины и оборудование, транспортные средства, нематериальные активы, акции и иные ценные бумаги, действующие предприятия...Определение стоимости объектов и прав собственности требует глубоких знаний в самых различных сферах – нормативно-правовых вопросах, микро- и макроэкономике, бухучете и налогах, математике и статистике, ценообразовании и функционировании различных рынков...К этому нужно добавить: специфические – и зачастую достаточно сложные – методики оценки различных видов перечисленных выше активов. Этот перечень того, что должен знать и уметь специалист по оценке, вступающий в профессию, далеко не полон. Разумеется, такая разносторонняя программа требует высокой квалификации препода-

вателей, тщательной проработки и постоянного обновления учебного материала, тесной связи с практической деятельностью.

Система подготовки оценщиков в том виде, в котором она существует сегодня, фактически сложилась в 2001 году, когда было введено лицензирование оценочной деятельности. Лицензирующим органом (им было Министерство имущественных отношений Российской Федерации, впоследствии реорганизованное и влившееся в состав Минэкономразвития России) была утверждена типовая программа профессиональной переподготовки на базе высшего образования в объеме не менее 800 учебных часов. В разработке этой программы участвовали ведущие специалисты в области оценочного образования, в числе которых довелось работать и автору этих строк. Учебные заведения высшего и дополнительного профессионального образования, желающие осуществлять подготовку оценщиков, должны были разработать свою программу на базе типовой и утвердить ее в Минимущества России. Только в этом случае выданные ими дипломы принимались во внимание при проведении процедуры лицензирования.

В результате к 2007 году, когда лицензирование было заменено саморегулированием, существовал перечень вузов и учреждений ДПО, имеющих право вести подготовку оценщиков. И, несмотря на то, что с введением саморегулирования формально этот перечень перестал быть значимым, тем не менее при приеме новых членов саморегулируемых организаций оценщиков обращали внимание на подтверждающий их образование документ и отдавали предпочтение дипломам о профпереподготовке уже рекомендовавших себя в период лицензирования учебных организаций. Но появилось и достаточное количество новых игроков на рынке образовательных услуг



в области оценки, которые зачастую предлагают недорогое образование, чаще всего с большим количеством дистанционных и заочных часов, результаты которого, увы, весьма далеки от должного уровня. Формально выпускники таких учебных заведений предъявляют при вступлении в саморегулируемые организации оценщиков вполне легитимные дипломы, вкладыши которых подтверждают сдачу необходимых экзаменов, однако ничего не говорят о реальном уровне полученных выпускником знаний. Потом такие недоучки смело берутся за копейки производить оценку достаточно сложных объектов, что, разумеется, приводит зачастую к самым печальным последствиям.

Результатом явилось недоверие заказчиков оценки, особенно крупных корпораций с государственным участием, к образовательному уровню специалистов в области оценки, которое вылилось в практику аккредитации оценочных копаний крупными заказчиками (Сбербанк, ОАО «РЖД») с самостоятельным проведением квалификационных экзаменов. Впечатления от этого процесса неоднозначны. С одной стороны, понятно желание серьезных заказчиков привлекать для оценки своих объектов оценщиков самой высокой квалификации. С другой стороны, предлагаемые тестовые задания зачастую бывают весьма серьезно оторваны от реальной практики, предполагают использование для решения практически неприменимые в «живых» отчетах методики, а иногда даже сами содержат ошибки.

Ответом на такую ситуацию в 2015–2016 годах стало возникновение новых тенденций и требований как в законодательстве, так и в образовательной практике. Во-первых, редакция Федерального Закона № 135-ФЗ 2016 года предусматривает, что для работы оценщиком необходимо будет не только иметь соответствующее образование, как это

было до недавнего времени, но и получить квалификационный аттестат, для чего сдать единый квалификационный экзамен, правила проведения и программа которого будут утверждаться уполномоченным федеральным органом, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию оценочной деятельности. Во-вторых, 4 августа 2015 года Минтруда России выпустило Приказ № 539-н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в оценочной деятельности». Согласно этому стандарту, специалисты, работающие в независимой оценке, могут иметь, в зависимости от выполняемых ими трудовых функций и действий, уровень квалификации с пятого по восьмой, и эти уровни также должны быть подтверждены экзаменационными испытаниями, которые будут проводиться под эгидой Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Национального Агентства развития квалификаций (НАРК). В третьих, в рамках тех же РСПП и НАРК активно идет процесс профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, в том числе и программ подготовки оценщиков, основными критериями которой также являются соответствия требованиям профессиональных стандартов.

Несмотря на то, что сейчас ряд вузов готовит оценщиков в рамках магистратуры, большая часть работающих сегодня на рынке специалистов имеет диплом о профессиональной переподготовке. С точки зрения автора, дополнительное профессиональное образование имеет в этом сегменте рынка существенные преимущества.

Специфика оценочной деятельности такова, что в профессию нечасто приходят люди со студенческой скамьи. Чаще заниматься оценкой предполагают специалисты, уже имеющие, как правило, определенный опыт работы в компани-

ях, связанных с экономической инфраструктурой, и желающие либо расширить сферу своей профессиональной деятельности, либо получить новую, интересную и востребованную профессию. Существующие программы профессиональной переподготовки в рамках дополнительного профессионального образования ориентированы на людей, уже имеющих зрелую профессиональную мотивацию. Автору неоднократно приходилось сталкиваться с ситуацией, когда на обучение по программе профессиональной переподготовки приходили специалисты, уже имеющие диплом оценщика в рамках первого высшего образования, членство в саморегулируемой организации и определенный опыт работы. Они приходили за знаниями, которых не хватало после недостаточно практико-ориентированного курса в вузе. И это неудивительно: ведь занятия по программам магистратуры, как правило, проводят преподаватели-теоретики, не являющиеся практикующими оценщиками. Опытный специалист-практик, да еще и обладающий талантом донести свои опыт и знания до слушателей – большая редкость. Время таких людей, конечно же, дорого, и вряд ли они согласятся работать за символическую плату. А ни для кого в системе образования не секрет, что чем продолжительней учебная программа, тем ниже стоимость преподавательского часа. Поэтому приглашение высокооплачиваемых специалистов на программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации по сей день остается более вероятным, чем их участие в реализации программ магистратуры. Реализация программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации осуществляется образовательными учреждениями как высшего, так и дополнительного профессионального образования. До недавнего времени это полностью соответствовало формулировке

Федерального Закона № 135-ФЗ: «Профессиональное обучение оценщиков осуществляется государственными или частными учебными заведениями, специально создаваемыми для этой цели, или на базе факультетов (отделений, кафедр) государственных или частных учебных заведений, имеющих право осуществлять такое обучение в соответствии с законодательством Российской Федерации»². Однако в новой редакции статья звучит уже иначе: «Профессиональное обучение оценщиков осуществляется образовательными организациями высшего образования по программам магистратуры, профессиональной переподготовки, повышения квалификации»³. Значит ли это, что образовательные учреждения дополнительного профессионального образования, специально созданные, в отличие от вузов, для реализации концепции непрерывного образования, потеряли право проводить профессиональную переподготовку и повышение квалификации оценщиков? Или это просто неточная формулировка, вызванная недостаточным пониманием законодателями типологии образовательных учреждений? Смысл изменения формулировки статьи понятен – законодатель преследовал цель устранения с рынка образовательных услуг случайных мелких игроков, организаций-однодневок, не имеющих ни нормальной научно-методологической базы, ни опыта работы, ни зачастую даже нормальных условий для проведения занятий. Но, как водится, вместе с водой выплеснули и ребенка – под сомнение поставлено право учреждений дополнительного профессионального образования реализовывать программы дополнительного профессионального образования, что само по себе является нонсенсом. В любом случае, эта неточность в формулировке Федерального Закона должна быть исправлена, так как иначе мы можем поте-

рять давно и успешно готовящие оценщиков учебные заведения, чей высокий профессионализм на протяжении полутора десятилетий подтверждался достойным качеством работы их выпускников на оценочном рынке. И все же – что надо изменить образовательным учреждениям в своих подходах к подготовке оценщиков для того, чтобы соответствовать возросшим требованиям рынка и изменившемуся законодательству? С моей точки зрения, первое – это переосмысление и переработка образовательных программ. Для того чтобы соответствовать требованиям профессионально-общественной аккредитации, программа должна быть реализована с точки зрения компетентностного подхода. В первую очередь это выражается в учете требований профессиональных стандартов, что, в частности, подразумевает:

- корректно сформулированные учебным заведением дополнительные профессиональные компетенции;
- соответствие профстандартам сформулированных в образовательной программе планируемых результатов освоения учебного материала;
- соответствие кадровых, материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников, будущей профессиональной деятельности;
- наличие спроса на подготовку специалистов по образовательной программе;
- востребованность выпускников образовательной программы работодателями;
- участие работодателей в проектировании и реализации образовательной программы;
- тематика выпускных квалификационных работ, значимая для соответствующих областей профессиональной деятельности;
- успешное прохождение выпускниками образовательной программы процедуры независи-

мой оценки квалификации.

Несмотря на то, что ведущие вузы и учреждения ДПО, конечно, регулярно обновляют свои программы в связи с совершенствованием законодательства и методологии, переработка программ в соответствии с требованиями НАРК – большая и серьезная работа. И особенно, на взгляд автора, здесь важен тесный контакт с потенциальными работодателями. В этом ключе очень интересен опыт Швеции, где образование было развернуто лицом к конечным потребителям образовательных услуг еще в середине 90-х годов XX века⁴.

Суть идеи заключается в создании партнерства, объединяющего учебные заведения, местные органы власти, а также представителей корпораций, малого и среднего бизнеса. Первые отвечали за инновационное наполнение учебных программ и процессов, вторые обеспечивали устойчивое развитие непрерывного образования – в том числе путем исследований нужд экономики в специалистах соответствующих квалификаций, третьи организовывали трудоустройство выпускников, а также обучение на рабочих местах.

В рамках этого партнерства учебные программы формируются следующим образом. Бизнес-сектор формулирует потребность в новых навыках через свои структуры – отдельные компании, бизнес-ассоциации, торгово-промышленные палаты, центры занятости и т. п. Задача доводится до учебных заведений, они разрабатывают соответствующие учебные программы, которые затем возвращаются к стейкхолдерам на согласование. Окончательный вариант программы утверждает, и начинается его реализация в учебном процессе.

Практическая вовлеченность основных стейкхолдеров в разработку учебных планов и активное участие в учебном процессе приводит к реальной востребованности образовательных про-



грамм на рынке труда. Применительно к программам подготовки оценщиков в роли стейкхолдеров могут выступать саморегулируемые организации оценщиков, а также Общероссийское отраслевое объединение работодателей профессиональных оценщиков.

Тесный контакт со стейкхолдерами при разработке программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации оценщиков поможет максимально учесть требования, которые будут предъявляться соискателям на подтверждение квалификации.

Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, которая будет проводиться центром оценки квалификации в форме профессионального экзамена. Официально система независимой оценки квалификаций будет введена с 1 января 2017 года. Главная ее задача – стимулировать интерес специалиста к своему профессиональному росту, поэтому прохождение экзамена будет добровольным. Но в то же время такая система сможет продемонстрировать потребителю профессионализм и компетенцию оценщиков. И, как уже упоминалось выше, статус программы профессиональной подготовки выше в том случае, если ее выпускники успешно проходят квалификационные экзамены.

Для разработки системы независимой оценки квалификаций в составе Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций» создана Комиссия по профессиональным квалификациям в области оценочной деятельности, которую возглавила Е.В. Петровская, президент Ассоциации «Объединение саморегулируемых организаций оценщиков», генеральный

директор НП «АРМО». В состав Комиссии вошли представители Общероссийского отраслевого объединения работодателей профессиональных оценщиков, Общероссийского профессионального союза, ведущих учреждений высшего профессионального образования, саморегулируемых организаций оценщиков и органов государственной власти. Членам Комиссии предстоит большая работа по разработке оценочных средств и организации процедуры апробации профессионального стандарта «Специалист в оценочной деятельности».

В процессе становления системы профессиональных квалификаций профессиональному образованию отводится важная роль, и представители образовательных структур ни в коем случае не должны от нее уклоняться. Комиссия привлекает к разработке оценочных средств представителей ведущих вузов страны.

Участники системы, основанной на принципах независимой оценки квалификации, должны четко понимать, что наши сегодняшние действия в ближайшем будущем позволят сформировать образовательные программы, востребованные и оценщиками, и вузами, и работодателями. А опыт преподавателей с большим стажем как в сфере образования, так и в области практики профессиональной оценки положительно сказывается на формировании подходов к проведению экзаменов.

За всю методологию проведения экзаменов отвечает Национальное агентство развития квалификаций (НАРК). Система построена на компетентностном подходе, она вносит прозрачность в критерии и методы оценивания профессиональной квалификации. И насколько система хороша для соискателей, настолько она сложна для раз-

работчиков оценочных средств. Ведь требования и алгоритм разработки исключают любую предвзятость к оценке квалификации.

Система – на стороне соискателя, защищает его от любой необъективности, поэтому при разработке оценочных средств к экспертам предъявляются очень высокие требования, касающиеся формулировки и формализации заданий. Пристальное внимание уделяется однозначности формулировок как вопросов, так и вариантов ответов, исключению возможности ложного или неоднозначного толкования.

В случае если попытка прохождения экзамена оказалась для соискателя неудачной, предусмотрена процедура апелляции, а также возможность пересдачи экзамена.

Программа экзамена включает в себя не только теоретические вопросы, но и выполнение практических заданий на выполнение трудовых действий в реальных или модельных условиях. Таким образом, успешно выдержавший экзамен соискатель подтверждает не только свои теоретические знания, но и практические навыки и умения, соответствующие определенной квалификации профессионального стандарта.

Очевидно, что чем ближе окажется соответствие требований системы профессиональных квалификаций в области оценки и требований, которые предъявляют к своим слушателям учебные учреждения в процессе прохождения программ профессиональной переподготовки, тем выше окажется эффективность специалистов, а значит, и оценочной деятельности в целом. Именно работу в этом направлении автор видит в качестве приоритетной задачи совершенствования программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации по оценочной деятельности.

¹ 135-ФЗ, Глава I, Статья 8.

² Федеральный закон № 135-ФЗ, глава III, статья 21, в ред. от 22.07.2010 № 167-ФЗ

³ Федеральный закон № 135-ФЗ, глава III, статья 21, в ред. от 02.06.2016 № 172-ФЗ

⁴ Подробнее об этом - см. Екатерина Терехова, Али Рашиди. Шведско-российское сотрудничество в области ДПО. Дополнительное профессиональное образование в стране и мире/ №6(12) 2014, стр.41-45

МЕРЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ КОРРУПЦИИ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



О.Л. Лобанова

старший преподаватель кафедры
«Государственное и муниципальное
управление» Академии Пастухова,
г. Ярославль

В статье рассмотрены меры противодействия коррупции в государственных и муниципальных организациях, занимающихся образовательной деятельностью.

Ключевые слова: меры противодействия коррупции, трудовой запрет, финансово-имущественная подотчетность.

Противодействие коррупции – это одно из приоритетных направлений совершенствования системы государственного и муниципального управления. В настоящее время коррупция является проблемой любого государства на всем историческом пути существования этого института, но важен вопрос: какова степень пораженности государственной системы таким пороком?

Движущей силой активизации борьбы с коррупцией изначально было не государство, а бизнес-сообщество, которое осознало, что массовый подкуп корпорациями высших должностных лиц наносит, прежде всего, вред национальным и мировым финансовым структурам. Например, в целях повышения социальной и корпоративной ответственности в 2000 году был принят Глобальный договор ООН¹, который призывает компании во всем мире добровольно

согласовывать свои действия и стратегии с общепризнанными принципами, в том числе и в области борьбы с коррупцией. Одним из принципов Глобального договора ООН предусмотрено, что деловые круги должны бороться со всеми проявлениями коррупции, включая вымогательство и взяточничество. В России Положение об организации деятельности сети Глобального Договора ООН было утверждено в декабре 2008 года.

Важную роль в становлении нормативной базы Российской Федерации, направленной на предупреждение и профилактику коррупционных проявлений играют ратифицированные международные договоры (соглашения). Фактически они стали отправной точкой для разработки и принятия нормативных актов в сфере противодействия коррупции. Например, в Конвенции ООН против коррупции², предусмотрен ряд положений, которые обязывают

государства-участники выполнять определенные обязательства, в том числе и в отношении публичного сектора, а именно:

- разрабатывать и осуществлять или проводить эффективную и скоординированную политику противодействия коррупции;
- создавать, поддерживать и укреплять системы приема на работу, набора, прохождения службы, продвижения по службе и выхода в отставку гражданских служащих;
- устанавливать меры и системы, способствующие тому, чтобы публичные должностные лица сообщали соответствующим органам о коррупционных деяниях, о которых им стало известно при выполнении ими своих функций;
- устанавливать меры и системы, обязывающие публичных должностных лиц представлять соответствующим органам декларации, среди прочего, о внеслужебной деятельности, занятиях,

The article considers the anti-corruption efforts of public and municipal organizations involved in educational activities.

Keywords: anti-corruption efforts, labor ban, financial and property liability.



инвестициях, активах и о существенных дарах или выгодах, в связи с которыми может возникнуть коллизия интересов в отношении их функций в качестве публичных должностных лиц;

– и т. д.

В настоящее время на различных уровнях власти было принято большое количество соответствующих нормативных актов. Еще 4 апреля 1992 г. был подписан Указ Президента Российской Федерации № 361 «О борьбе с коррупцией в системе государственной службы»³. Начиная с 2008 г. был образован совет при Президенте по противодействию коррупции, разработаны и утверждены Национальный план по противодействию коррупции, пакет антикоррупционных законов, ряд указов Президента, расширяющих контроль над деятельностью государственных и муниципальных служащих, руководителей государственных корпораций. Был принят Федеральный закон № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции» (далее – Закон «О противодействии коррупции»), который установил основные принципы и основы борьбы с коррупцией.

Указанный закон также предусматривает ряд мер по профилактике коррупции⁴, которые условно можно разделить на три группы.

Первая группа – это меры, направленные на формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению и на развитие институтов общественного контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции. Не секрет, что в настоящее время очень активно развивается институт общественного контроля, целью которого является не только наблюдение за деятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, но и осуществление общественной проверки, анализа и общественной оценки издаваемых ими актов и принимаемых решений. Ярким примером общественного контро-

ля является деятельность Общероссийского народного фронта (далее – ОНРФ) – коалиция общественно-политических организаций⁵.

Вторая группа мер – меры организационно-правовой направленности. Например, антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов и периодическое рассмотрение уполномоченными органами вопросов правоприменительной практики в целях выработки и принятия мер по предупреждению и устранению причин выявленных нарушений.

Третья группа – это механизмы, направленные на совершенствование кадровой политики. На последнем остановимся более подробно и на примере именно образовательной организации. К мерам, которые призваны снизить риски коррупционных проявлений, относятся следующие мероприятия: трудовой запрет для работы родственников в подчинении друг у друга; строгое соблюдение квалификационных требований в отношении руководителя организации; финансово-имущественная подотчетность и специальное основание для прекращения трудовых отношений. Рассмотрим каждый из этих инструментов более подробно.

Трудовой запрет

В целях исключения признаков «клановости» и «семейственности» при приеме на работу или назначении на ту или иную должность действующими нормами в 2013 году был введен запрет на работу родственников в прямом подчинении.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 г. № 568 установлено, что работники, замещающие определенные должности, в тех или иных государственных структурах не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, дети супругов и супруги детей) с работником соответствующего органа, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной под-

чиненностью или подконтрольностью одного из них другому (далее – «трудовой запрет»)⁶. В соответствии с данным постановлением, такие запреты и ограничения распространяются и на работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, и на должности, установленные нормативными правовыми актами федеральных государственных органов.

Фактически сейчас медики, ученые и деятели культуры не могут работать вместе с родственниками. Положения Постановления № 568 стало достаточно резонансным в творческой сфере, так как мера отнюдь не способствует «сохранению и преемственности поколений».

Для сферы образования Приказом Минобрнауки России от 28.10.2015 г. № 1227 установлены случаи, когда «трудовой запрет» распространяется на отдельные категории работников, которые включены в «специальный» перечень. А сам перечень таких работников утвержден Приказом от 13 сентября 2013 г. № 1070. Например, в образовательной организации высшего образования такие запреты установлены для ректора (президента); первого проректора; главного бухгалтера; директора филиала; а в организациях дополнительного профессионального образования – ректора (директора) и главного бухгалтера.

Отметим, что данный перечень работников «работает» и в части обязательности предоставления сведений о доходах, но об этом будет сказано далее.

Но, возможно, в дальнейшем профессиональные династии выведут из-под действия антикоррупционного законодательства⁷.

Оценка квалификации руководителя

Оценка знаний и уровня квалификации работников, назначаемых на руководящие должности, позволяют исключить проявление такого явления как «фаворитизм». В системе госслужбы к таким инструментам относятся выборы,

аттестация, квалификационный экзамен и ротация. Например, в соответствии со статьей 60.1 Закона № 79-ФЗ⁸ ротация проводится в целях повышения эффективности гражданской службы и противодействия коррупции.

В системе образования, например, предусмотрена специальная процедура аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 16.03.2015 г. № 240 одной из целей такой аттестации является повышение эффективности подбора и расстановки руководителей. По итогам аттестации в отношении руководителя образовательной организации может быть принято решение о его несоответствии занимаемой должности. Аттестация руководителей образовательных организаций проводится не менее одного раза в период срока действия трудового договора.

Финансово-имущественная подотчетность

Стоит обратить внимание, что для отдельной категории работников устанавливается специальная обязанность по предоставлению сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (далее – финансово-имущественная отчетность или сведения о доходах).

Обязанность по предоставлению финансово-имущественной отчетности распространяется не только на государственных и муниципальных служащих, как принято считать, но и, например, на руководителей государственного или муниципального учреждения вне зависимости от сферы деятельности.

В соответствии со статьей 275 Трудового кодекса Российской Федерации лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения, обязано представлять сведения о своих доходах,

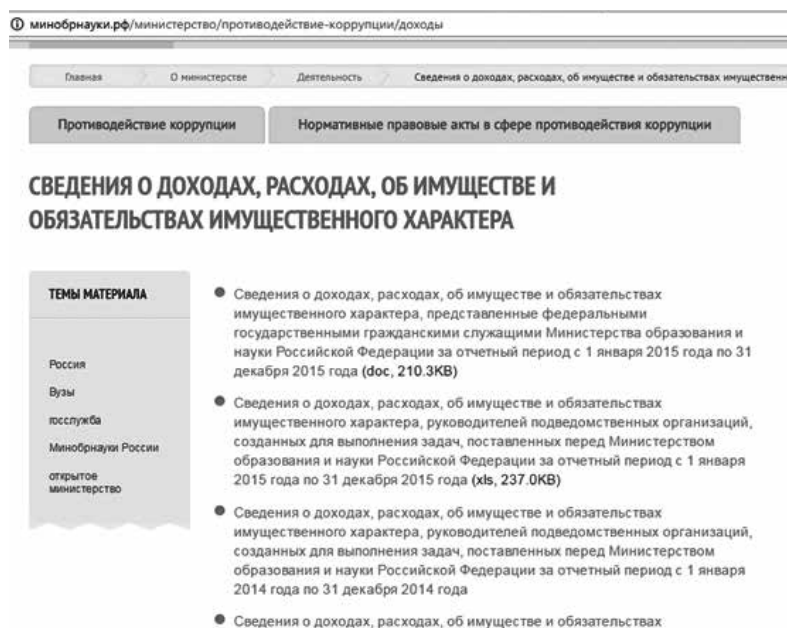


Рисунок 1. Страничка сайта Минобрнауки России

об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Аналогичная норма содержится и в статье 8 Закона «О противодействии коррупции». При этом стоит отметить, что представление финансовой отчетности осуществляется не только на начальном этапе трудовых отношений (при приеме на работу), но и в процессе трудовой деятельности.

В отношении руководителя федерального государственного учреждения Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2013 г. №208 утверждены правила представления отчетности о не только своих доходах, но и доходах супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Такая отчетность представляется ежегодно, не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным периодом.

Результаты финансовой отчетности, представленные руководителем федерального государственного учреждения, размещаются в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя федерального государ-

ственного учреждения. При этом Приказом Минтруда России от 30.01.2015 г. № 51н определено, что сведения о доходах должны размещаться и на официальном сайте федерального государственного учреждения в специальном разделе «Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя и членов его семьи».

Например, на сайте Минобрнауки России такая информация размещена в специальном разделе «Противодействие коррупции» в подразделе «Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» (рисунок 1).

Публикации подобного характера позволяют надзорным органам осуществлять мониторинг такой информации. Например, на сайте Рособнадзора были опубликованы материалы «Национальный рейтинг доходов руководителей государственных вузов 2015 года»⁹. Исследование проводилось на основе данных, предоставленных руководителями государственных вузов в исполнение обязанности по декларированию доходов в соответствии с законодательством Российской Федерации. Учитывался индивидуальный доход в денежном выражении и в



рейтинг включены доходы более 5 миллионов рублей в год.

Правила представления подобных данных распространяются не только на руководителей государственных и муниципальных учреждений, например, ректора или директора. Например, Приказом Минобрнауки России от 13.09.2013 г. № 1070 к такой категории работников отнесены:

- в образовательной организации высшего образования: первый проректор; главный бухгалтер; директор филиала.
- в организации дополнительно профессионального образования – главный бухгалтер.

Обращаем внимание, что работники, для которых работодателем является Министр образования и науки Российской Федерации, сведения о доходах представляют в Департамент государственной службы, кадров и мобилизационной подготовки Министерства образования и науки Российской Федерации. А работники, для которых работодателем является руководитель организации – в организацию. При этом организация осуществляет прием и анализ данных сведений, после чего передает их в Департамент государственной службы, кадров и мобилизационной подготовки Министерства образования и науки Российской Федерации¹⁰.

Специальное основание для прекращения трудовых отношений

В качестве еще одного антикоррупционного инструмента кадро-

вой политики выступает специальное основание прекращения трудовых отношений за непредставление или представление заведомо недостоверных или неполных сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также представления заведомо ложных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Приведем примеры, когда «забывчивость» работника обернулась увольнением.

При подаче декларации руководитель муниципального учреждения ошибочно не указал земельный участок площадью 24 кв. м, расположенный под объектом недвижимости. После выявления допущенной ошибки он предоставил работодателю объяснительную и уточненную декларацию о доходах. Но тем не менее на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, и он был уволен по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с предоставлением неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, дающее основание для утраты доверия со стороны работодателя. Не согласившись с таким решением, работник попытался в судебном порядке защитить свои права. Но по итогам рассмотрения спора суды установили, что нарушений норм трудового законодательства при увольнении руководителя,

влекущих восстановление его на работе, работодателем допущено не было¹¹.

Сотрудник получил в подарок квартиру от бабушки, которую в последующем продал, а полученный доход не указал в соответствующей декларации. При рассмотрении спора работник пояснил, что денежные средства были им получены по итогам сделки, но он их передал своей матери, которая приобрела на данные денежные средства иную квартиру.

Доводы сотрудника о том, что квартиру он своей собственностью не считал, вырученные от продажи денежные средства передал своим родственникам, а справки о доходах заполнял его супруга, судом во внимание приняты не были, поскольку данные обстоятельства не снимают с работника обязанность предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Таким образом, суды признали увольнение сотрудника законным¹².

Данная статья актуальна еще и потому, что 9 декабря – это международный день борьбы с коррупцией, который отмечается ежегодно, начиная с 1995 года. Он провозглашен Генеральной Ассамблеей ООН (резолюция № A/RES/58/4 от 21.11.2003 г.). В этот день в 2003 году в Мексике была открыта для подписания Конвенция ООН против коррупции.

¹ В 1999 году идея Глобального договора выдвинута Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Кофи Аннаном на Всемирном экономическом форуме в Давосе. Открытый источник: <http://globalcompact.ru/>

² Принята в г. Нью-Йорк 31.10.2003 г. Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН. Российская Федерация подписала Конвенцию ООН против коррупции 9 декабря 2003 года, а ратифицировала – 8 марта 2006 года (за исключением отдельных статей)

³ Утратил силу с 28 июня 2005 года в связи с изданием Указа Президента Российской Федерации от 28.06.2005 г. № 736

⁴ Статья 6 Закона «О противодействии коррупции»

⁵ Общероссийское общественное движение «НАРОДНЫЙ ФРОНТ «ЗА РОССИЮ». Сокращенное наименование Движения: ОБЩЕРОССИЙСКИЙ НАРОДНЫЙ ФРОНТ (<http://onf.ru/>)

⁶ пункт 3 введен Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.06.2016 г. № 594 и действует с 09.07.2016 г.

⁷ На момент формирования настоящего материала разработан проект Постановления Правительства (в части исключения «трудоустройства» для отдельных сфер)

⁸ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

⁹ Открытый источник: рособназдор.рф/на-контроле/доходы-ректоров-2015

¹⁰ Приложение 2 Приказа Минобрнауки России от 13.09.2013 г. № 1070

¹¹ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 10.12.2015 г. по делу № 33-8303/2015

¹² Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.02.2016 г. по делу № 33-1544/2016