

ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД ДЛЯ КОЛЛЕДЖЕЙ РОССИИ: ЧЕМУ УЧАТ В «ШКОЛЕ ЛИДЕРОВ СПО»?

Авторский коллектив ФГАОУ ДПО «ГИНФО»



Л.Н. Мельниченко
канд. экон. наук, доцент



О.В. Когин



Д.И. Алимов
канд. экон. наук



К.В. Рябухина



Д.В. Шалунова

Статья¹ посвящена исследованию дефицитных управленческих компетенций, которые необходимо формировать у руководителей профессиональных образовательных организаций в условиях модернизации системы СПО, внедрения новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям.

Ключевые слова: новые федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям, профессиональные образовательные программы, управленческие команды профессиональных образовательных организаций, проектная деятельность, дефицитные управленческие компетенции.

История реализации образовательных программ для высшего управленческого состава предприятий и организаций имеет в нашей стране давнюю историю. Мас-

штабная переподготовка руководителей предприятий и организаций была обусловлена сменой экономической парадигмы, кардинальными общественными изменениями и преобразованиями,

модернизацией экономической системы, что влекло за собой смену правовой, финансовой, экономической субъектности. Это порождало необходимость массовой переподготовки управ-

The article is dedicated to the study of scarce managerial competencies which the heads of professional education organizations should have in the terms of modernization of the SVE system and implementation of new National Federal Educational Standards in SVE for the 50 most perspective and in-demand professions and specialties.

Keywords: new National Federal Educational Standards in SVE for the 50 most perspective and in-demand professions and specialties, vocational education programmes, management teams of vocational education organizations, project activity, scarce managerial competencies.

ленческих кадров и появления соответствующих институтов и образовательных программ, например, таких как Президентская программа переподготовки управленческих кадров – масштабная и во многом уникальная Программа, которая реализуется в Российской Федерации с 1998 г., в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 г. № 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2017/18 учебных годах».

Модернизация системы профессионального образования и соответствующие мероприятия, ставшие драйверами перемен в системе (такие как: развитие в России международного чемпионатного движения рабочих профессий WoldSkills («Ворлдскиллс»); внедрение в систему среднего профессионального образования (далее – СПО) новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям (далее – ФГОС ТОП-50), демонстрационного экзамена по стандартам WSR, мониторинга качества подготовки кадров), существенно изменили ландшафт профессионального образования и требования к качеству подготовки выпускников СПО. Изменения в государственной политике в сфере СПО обеспечивали реализацию соответствующих указов и поручений Президента Российской Федерации:

1. Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» (развитие системы среднего професси-

онального образования в целях подготовки квалифицированных рабочих в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями).

2. Поручение Президента Российской Федерации от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821, пункт 1) («...разработать и утвердить комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, установив в качестве одного из его целевых показателей осуществление подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в половине профессиональных образовательных организаций»).

3. Поручения по итогам встречи 1 сентября 2015 года Президента Российской Федерации с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству № Пр-1921 от 21 сентября 2015 года (формирование инфраструктуры для подготовки национальной сборной России по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс»; популяризация и повышение престижа рабочих и инженерных профессий, подготовка кандидатов в сборную и экспертов; изучение лучших мировых практик подготовки национальных сборных для участия в международных соревнованиях по стандартам «Ворлдскиллс»; расширение участия представителей Российской Федерации в международных соревнованиях по стандартам «Ворлдскиллс»).

4. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р («...создание условий для обеспечения соответствия квалификаций выпускников требованиям современной экономики, консолидации ресурсов

бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы СПО; разработка системы постоянного мониторинга качества подготовки кадров»).

5. Приоритетный национальный проект «Образование», направление «Подготовка высококвалифицированных рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный Президиумом президентского Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам 25 октября 2016 г.

В результате этих масштабных изменений в системе СПО возникла необходимость в формировании новых механизмов управления изменениями в профессиональных образовательных организациях и в управленческих командах, готовых разрабатывать и внедрять структурные изменения в организациях.

Ретроспективный анализ дополнительных профессиональных программ для руководителей образовательных организаций показал, что в анализируемых программах, как правило, не учитываются особенности и специфика деятельности руководителя профессиональной образовательной организации (далее – ПОО). Данный вывод был сделан на основе анализа реализованных в 2012–2016 гг. дополнительных профессиональных образовательных программ, адресованных управленческим кадрам образовательных организаций, в том числе программ, которые разрабатывались в рамках реализации государственных контрактов в рамках ФЦПРО на 2012–2016 годы.

В качестве показательного результата анализа программ можно привести перечень выявленных особенностей, реализованных в 2012–2016 гг. дополнительных профессиональных образовательных программ, адресованных управленческим кадрам образовательных организаций. Пере-

чень особенностей интересен тем, что отражает соответствующие проблемные зоны, которые следует учитывать в развитии программ.

Особенности дополнительных профессиональных образовательных программ для руководителей образовательных организаций:

1. Линейка программ повышения квалификации включает в основном программы по общим основам менеджмента в сфере образования (без фокусировки на специфических особенностях ПОО); программы для руководителей ПОО – почти не представлены (за исключением программ повышения квалификации ФГБОУ ДПО «ГИНФО»).

2. 60% дополнительных профессиональных образовательных программ имеют традиционный формат обучения (аудиторные занятия представлены лекциями); практико-ориентированный подход представлен фрагментарно; обучение носит процессный, а не результат-ориентированный характер.

3. Дополнительное профессиональное образование для управленческих кадров в СПО преимущественно представлено программами повышения квалификации, а программы профессиональной переподготовки (свыше 250 ч) не представлены.

4. Главной целью программ является развитие индивидуальных управленческих навыков руководителя, а не развитие управленческой команды профессиональной организации.

5. Содержание программ не учитывает новую нормативно-правовую базу для реализации прорывных проектов в СПО (ФГОС ТОП-50, Национальный приоритет «Рабочие кадры» и др.).

6. Преподаватели, как правило, являются представителями академических вузов (для реализации программ практически не привлекаются преподаватели-практики и преподаватели из бизнес-образования).

7. Отсутствие фокусировки на специфических особенностях

ПОО при разработке содержания дополнительных профессиональных образовательных программ.

8. Преобладание традиционного формата обучения дополнительных профессиональных образовательных программ.

9. Отсутствие в содержательной базе анализируемых дополнительных профессиональных образовательных программ новой нормативно-правовой базы для реализации прорывных проектов

в СПО.

На рисунках 1 и 2 соответственно показаны особенности тематической направленности, а также соотношение теоретических и практических частей программ повышения квалификации.

Примечательно и то, что соотношение количества психолого-педагогических исследований в области образования в 2015 году (количество защищенных диссертационных работ) таково:



Рисунок 1. Тематическая направленность анализируемых программ повышения квалификации для руководителей ПОО

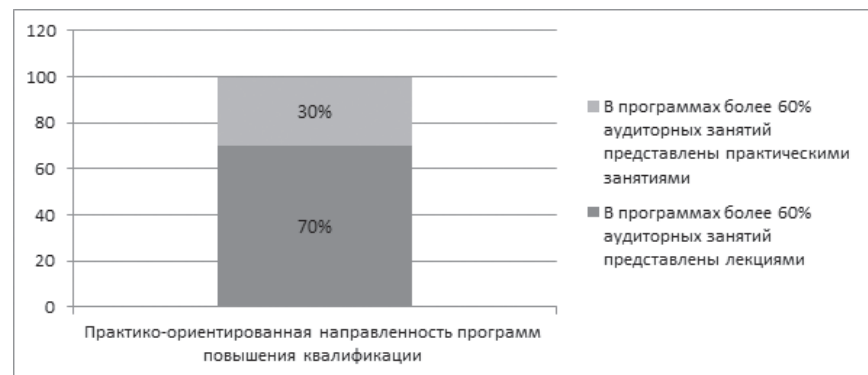


Рисунок 2. Степень практико-ориентированной направленности программ повышения квалификации для руководителей ПОО

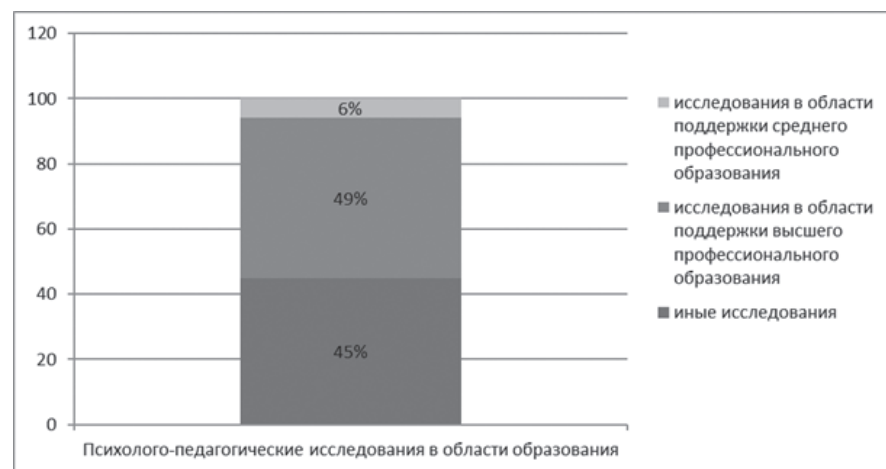


Рисунок 3. Психолого-педагогические исследования в области образования в 2015 году (количество защищенных диссертационных работ)

значительная часть психолого-педагогических исследований, проведенных в области поддержки высшего профессионального образования, составляет около 49% от общего числа диссертаций, защищенных в 2015 году. Диссертационные работы в области изучения и поддержки среднего профессионального образования составляют около 6% (см. рисунок 3). Как отмечалось ранее, в большинстве своем в Институтах повышения квалификации не представлены образовательные программы ДПО, адресованные данной категории работников среднего профессионального образования, в содержании которых отражены актуальные тенденции в развитии педагогики, современные технологии обучения студентов средних профессиональных учреждений, позволяющие решать вопросы подготовки конкурентоспособных специалистов, рабочих.

Альтернативными примерами решения проблемы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей образовательных организаций на основе фокусировки образовательных потребностей специфической целевой аудитории являются программы повышения квалификации для директоров школ (2011–2013 гг.) и программа профессиональной переподготовки для высшего руководства.

Программа повышения квалификации для директоров школ была направлена на формирование навыков принятия основных решений, развитие управленческой культуры руководителей в соответствии с изменениями социальных и экономических условий работы школ и изменений в образовательной среде. Реализация подобных программ в Российской Федерации носила массовый масштабный характер. Однако обучение по данной программе или по аналогичным программам, как правило, проходило не в проектом формате и не в командном составе.

Соисполнителем проекта выступала Московская школа управления «СКОЛКОВО», которая по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации реализует с 2012 года и по настоящее время программу профессиональной переподготовки «Ректорский кадровый резерв» для высшего звена руководства университетов (ректоров и проректоров), управленческих кадров в сфере среднего и крупного бизнеса, предпринимательства, социальной, научной сферы, государственного и муниципального управления. Цель программы: подготовка управленческого (ректорского) кадрового резерва в сфере высшего образования. Экспертную поддержку программе оказали профессор лучших бизнес-школ, практики-управленцы из ведущих университетов и корпораций, а также представители Министерства образования и науки Российской Федерации.

Результатами работы по данной программе стали: формирование сетевого сообщества управленческого кадрового резерва высшей школы, реализующего проекты модернизации университетов в соответствии с задачами инновационного развития страны, а также – с потребностями рынка труда и региона; проекты построения системы эффективного управления образовательным, научным и административным процессами, разработанные межвузовскими командами; общий понятийный аппарат и база знаний, в том числе мировых лучших практик развития и управления университетами; освоение методик проектной работы, которые могут быть использованы участниками после завершения программы обучения для дальнейшей разработки проектов развития.

Гипотеза: в настоящее время руководителям профессиональных образовательных организаций не хватает как индивидуальных управленческих навыков проектной деятельности (таких как: лидерские качества руко-

водителя, умение ставить цели и обеспечивать их достижение, планирование, профессиональные коммуникативные навыки, навыки проектного управления и другие), так и командных управленческих навыков по развитию организации в условиях изменений. Такие навыки необходимы для реализации масштабных изменений в системе СПО, в том числе при введении ФГОС СПО по ТОП-50, новых основных профессиональных образовательных программ СПО по ТОП-50 и их реализации в условиях сетевого взаимодействия, внедрения системы мониторинга качества подготовки кадров в СПО и др.

Для подтверждения гипотезы и определения направлений по формированию программы было предпринято решение о проведении исследования в виде экспертного и анкетного опроса, которое позволило выявить наиболее дефицитные управленческие компетенции руководителей профессиональных образовательных организаций и разработать соответствующую программу профессиональной переподготовки.

Анализ результатов исследования

В ходе исследования осуществлялась разработка инструментария для проведения экспертного опроса с целью формирования требований к методическому обеспечению профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку высококвалифицированных рабочих кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО.

Для достижения поставленной цели решалась следующая основная задача – провести экспертный опрос 7 групп респондентов, принимающих участие:

- в реализации государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров;
- в реализации в 2012–2016 гг. дополнительных профессиональных образовательных программ,

адресованных управленческим кадрам образовательных организаций;

- во взаимодействии с профессиональными образовательными организациями при подготовке высококвалифицированных рабочих кадров;

- в развитии системы среднего профессионального образования.

Экспертный опрос проводился методом анкетирования и интервьюирования.

В состав 7 групп респондентов вошли:

- представители Минобрнауки России, участвующие в реализации государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров;

- руководители органов управления образованием регионального уровня, осуществляющих полномочия в сфере СПО;

- руководители образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования из субъектов Российской Федерации, реализующих дополнительные профессиональные образовательные программы для руководителей профессиональных образовательных организаций;

- преподаватели, участвовавшие в реализации в 2012–2016 гг. дополнительных профессиональных образовательных программ, адресованных управленческим кадрам образовательных организаций;

- руководители предприятий и организаций, являющихся ведущими (основными) в своих отраслях и в субъектах Российской Федерации, осуществляющих взаимодействие с профессиональными образовательными организациями при подготовке высококвалифицированных рабочих кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО;

- руководители, ведущие научные работники научных организаций в сфере образования;

- представители професси-

ональных педагогических сообществ, федеральных (межрегиональных) общественных объединений, профсоюзов, заинтересованных в развитии системы среднего профессионального образования.

Проведенный экспертный опрос позволил выявить потребности руководителей ПОО в дефицитных управленческих компетенциях. По результатам проведенного опроса экспертов и его дальнейшего анализа, а также результатов анкетного опроса потенциальных слушателей были подготовлены обоснованные предложения по наиболее актуальной тематике составных частей (образовательных модулей, предметов, практик) дополнительной профессиональной образовательной программы профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций, а также подготовлены предложения по формированию требований к методическому обеспечению профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку высококвалифицированных рабочих кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО.

При этом руководители ПОО ответили на вопрос: «Какие лучшие отечественные и международные практики целесообразно применять при обучении и подготовке высококвалифицированных рабочих кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям»? Ответы респондентов были следующие:

развитие взаимодействий с работодателями – 20,4%; участие в олимпиадах профессионального мастерства – 19,4%; участие в чемпионатном движении WSR – 18,6%; внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с ФГОС – 12,3%; внедрение новых, конкурентоспособных

образовательных программ, гармонизированных с WS – 8,9%.

На вопрос: «являются ли студенты колледжа участниками движения WSR?» – респонденты ответили, что 43,5% являются участниками региональных чемпионатов WS, а участниками Международных чемпионатов WS – только 3,5%.

В соответствии с выявлением проблемных зон (Таблица 1) очевидно, что существует необходимость в переосмыслении целей, содержания, организации и технологий формирования профессиональной компетентности руководителей, которая становится государственной проблемой.

Целевые установки, стоящие сегодня перед профессиональными образовательными организациями, требуют формирования у ее руководителей новых компетенций, готовности к осуществлению инновационной деятельности, к принятию новых моделей стандартизации, активному формированию многофункциональной информационно-образовательной среды. Однако предъявляемые требования к компетентности управленцев в сфере образования во многом оказываются выше имеющейся компетентности действующих руководителей. Очевидный дефицит подобной управленческой компетентности, к сожалению, фактически замедляет и усложняет реализацию инновационных проектов, проводимых в рамках модернизации отечественной социально-экономической системы, оказывается значительной преградой на пути корректного и эффективного развития системы управления образованием в целом и конкретной образовательной организации в частности.

Таким образом, «компетентность» обладает содержанием, поддерживаемым понятием, в основе которого функционируют интегрирующие профессиональные, социально-психологические, правовые и другие характеристики. В обобщенном виде компетентность руководителя рассматривается как сово-

Таблица 1. Проблемные зоны в компетенциях руководителей ПОО

№ п/п	Ответы респондентов	Показатели в % от общего числа опрошенных
Наиболее актуальные управленческие проблемы		
1	Отсутствие международных программ и контактов	41,3%
2	Недостаток преподавателей-практиков в ПОО	35,3 %
3	Отсутствие профессиональных стандартов по ряду профессий и специальностей СПО	19,9%
4	Неэффективная система мотивации профессиональных кадров	17,7%
5	Отсутствие конкурентного отбора абитуриентов	13,9%
Ключевые качества в компетенциях руководителей ПОО		
1	Умение ставить цель и обеспечивать их достижение	71,7%
2	Способность сформировать эффективную команду единомышленников	69,9%
3	Лидерские качества	60,9%
4	Знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике	60,4%
5	Профессиональные коммуникативные навыки	53,7%
Недостающие «мягкие» навыки руководителей ПОО		
1	Знание иностранных языков	25,1%
2	Информационная грамотность	7,2%
3	Навыки презентаций и публичных выступлений	5,4%
4	Умение контролировать стресс	5,1%
5	Знания в сфере предпринимательства	8,8%
Компетенции, которых не хватает руководителям ПОО в их практической деятельности		
1	Эффективное управление проектами	11,7%
2	Мотивация управленческого и педагогического коллектива	16%
3	Организация PR-кампании ПОО в регионе	15,4%
4	Организация мониторинга потребностей рынка труда	10,8%
5	Формирование управленческой команды, делегирование полномочий	10,5%
Лучшие отечественные и международные практики		
1	Развитие взаимодействий с работодателями	20,4%
2	Участие в олимпиадах профессионального мастерства	19,4%
3	Участие в чемпионатном движении WSR	18,6%
4	Внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с ФГОС	12,3%
5	Внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с WorldSkills	8,9%

купность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной управленческой деятельности в сфере профессионального образования.

Профессиональную компетентность в сфере профессионального образования можно рассматривать как качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач, в частности:

- видение проблем и их преодоление;
- нахождение нестандартных

решений задач;

- гибкость и готовность принимать происходящие изменения;
- умение инициировать эти решения, а затем и управлять ими;
- владение современными технологиями управления качеством образования, коллективом;
- владение проектными технологиями;
- умение видеть, развивать возможности и ресурсы работников.

Именно рассмотренные данные, составляющие профессиональную компетентность, соотносимы с перечнем обобщенных трудовых функций, входящих в проект

профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации».

При проведении экспертного опроса, при выявлении потребностей руководителей ПОО в дефицитных управленческих компетенциях опрашиваемые эксперты ответили на следующие вопросы:

I. Как Вы считаете, с какими управленческими проблемами сталкиваются в реальной административной практике руководители СПО (рисунок 4)?

II. На вопрос о наиболее актуальной управленческой проблеме, с которой сталкиваются руко-

водители ПОО, ответ экспертов – отсутствие преподавателей-практиков (55,32% опрошенных респондентов).

III. Какие, на Ваш взгляд, качества руководителя наиболее важны в управлении профессиональной образовательной организацией?

Наиболее важными качествами руководителя, которые определили опрошенные эксперты, являются:

1. Качества лидера. Способность понять, выразить и отстаивать интересы людей; желание брать ответственность на себя; способность руководителя неформально влиять на окружающих (68,09% опрошенных респондентов);

2. Умение ставить цели и обеспечивать их достижение (82,97% опрошенных респондентов);

3. Способность сформировать эффективную команду единомышленников (76,59% опрошенных респондентов);

4. Знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике. Грамотный выбор стиля руководства. Умение организовать подготовку и принятие решений (44,68% опрошенных респондентов);

5. Способность предвидеть развитие событий (44,67% опрошенных респондентов).

IV. Каких профессиональных компетенций, на Ваш взгляд, как правило, не хватает руководителям ПОО (рисунок 5)?

V. Какие лучшие отечественные и международные практики Вы рекомендовали бы использовать в ПОО при обучении и подготовке высококвалифицированных рабочих кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО?

Опрошенные респонденты рекомендовали использовать в ПОО такие международные практики, как:

1. Участие в чемпионатном движении WSR (89,36% опрошенных респондентов);

2. Развитие взаимодействий с

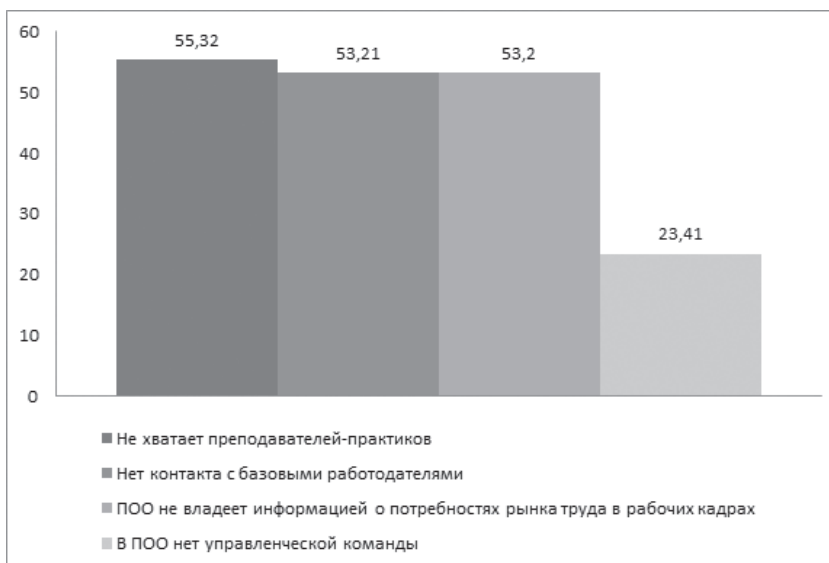


Рисунок 4. Графическое изображение результата опроса экспертов по вопросу «Как Вы считаете, с какими управленческими проблемами сталкиваются в реальной административной практике руководители СПО?»

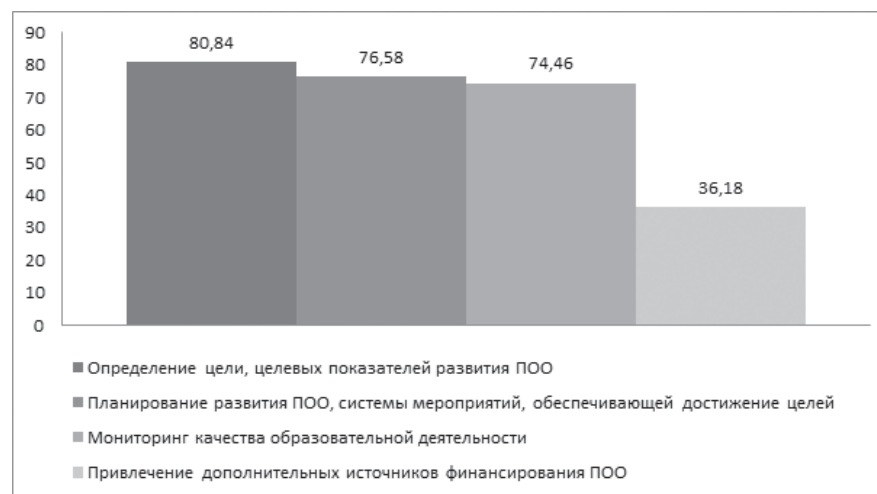


Рисунок 5. Графическое изображение результата опроса экспертов по вопросу «Каких профессиональных компетенций, на Ваш взгляд, как правило, не хватает руководителям ПОО?»

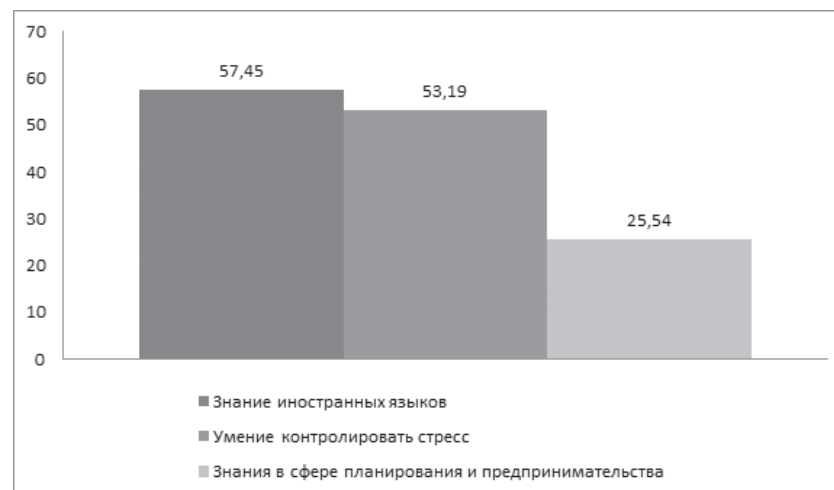


Рисунок 6. Графическое изображение результата опроса экспертов по вопросу «Каких общих компетенций (мягких навыков) не хватает руководителям ПОО?»

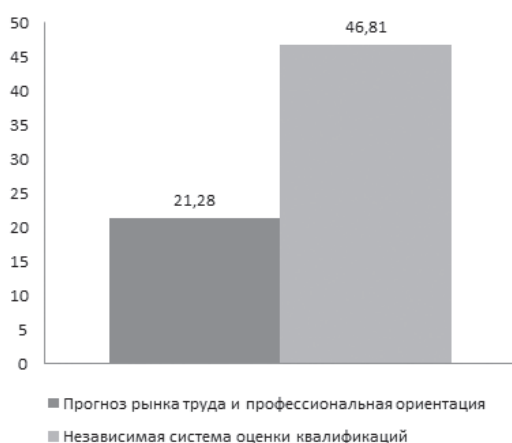


Рисунок 7. Графическое изображение результата опроса экспертов по вопросу «Как Вы думаете, какой элемент национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК) является ключевым в реализации государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров?»

работодателями (85,09% опрошенных респондентов);

3. Внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с WS (89,35% опрошенных респондентов).

VI. Каких общих компетенций (мягких навыков) не хватает руководителям ПОО (рисунок 6)?

VII. Как Вы думаете, какой элемент национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК) является ключевым в реализации государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров (рисунок 7)?

VIII. На вопрос: «Какие, на Ваш взгляд, качества руководителя наиболее важны в управлении профессиональной образовательной организацией?» – эксперты ответили:

– умение ставить цели и обеспечивать их достижение (82,97% опрошенных респондентов).

Выводы

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что руководителям профессиональных образовательных организаций не хватает как индивидуальных управленческих навыков проектной деятельности, так и командных управленческих навыков по развитию организации в условиях изменений. Логика обоснования необходимости модульной структуры допол-

нительной профессиональной программы профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций (далее – Программа) представлена на рисунке 8.

Цель Программы была сформулирована следующим образом: подготовка эффективных управленческих команд для профессиональных образовательных организаций в субъектах Российской Федерации, освоение ими новых компетенций, необходимых для внедрения современных моделей управления профессиональной образовательной организацией, образовательных программ, соответствующих новым ФГОС по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям.

Особенности Программы:

– командный состав слушателей;

– проектное модульное обучение в формате проектных мастерских;

– изучение профессионального английского языка для руководителей образовательных организаций (по желанию – для подготовки и защиты проекта развития ПОО на английском языке);

– результат обучения – реальный практико-ориентированный проект развития ПОО, выполненный за период обучения проектной командой.

Характеристика нового вида профессиональной деятельности:

а) Область профессиональной деятельности слушателя, прошедшего обучение по Программе профессиональной переподготовки «Управление проектами развития профессиональных образовательных организаций», включает:

– совокупность средств, способов и методов (технологий) деятельности, направленных на разработку проектов развития профессиональных образовательных организаций для реализации образовательных программ, соответствующих новым федеральным государственным образовательным стандартам СПО и внедрения демонстрационного экзамена по методике WorldSkills;

– разработку проектов (моделей) развития профессиональной образовательной организации на основе технологии Форсайта для регионального рынка высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов, анализа трендов, возможностей и угроз для профессиональных образовательных организаций в условиях модернизации системы СПО;

– создание и применение технологии организационного проектирования моделей развития профессиональных образовательных организаций (технологии проектных мастерских);

– обеспечение механизмов внедрения проектов развития профессиональных образовательных организаций для реализации прорывных проектов в системе СПО и технологий сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций.

б) Объектом профессиональной деятельности являются:

– технологические процессы разработки проектов развития профессиональной образовательной организации;

– методическое обеспечение разработки проектов развития профессиональной образовательной организации;

– нормативная документация

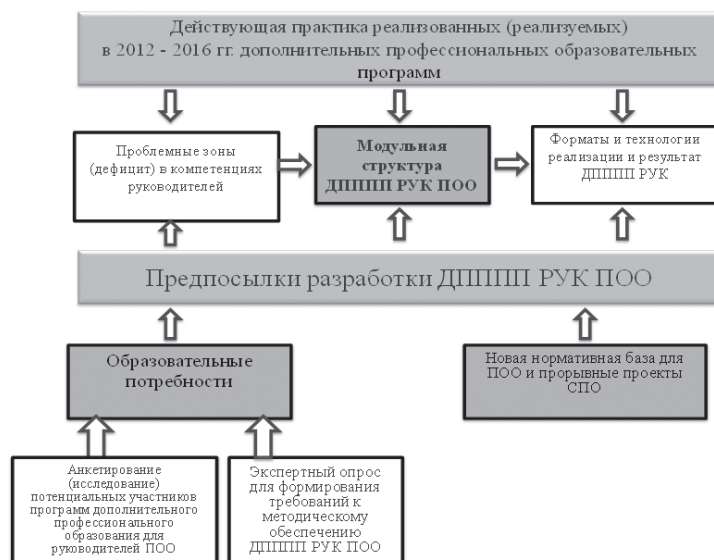


Рисунок 8. Схема обоснования и разработки модульной структуры Программы

в области внедрения проектов развития профессиональных образовательных организаций и реализации образовательных программ, соответствующих новым федеральным государственным образовательным стандартам СПО, внедрения демонстрационного экзамена по методике WorldSkills.

В дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций, которая направлена на разработку и реализацию проектов развития профессиональных образовательных организаций в системе СПО и в которой будут учитываться актуальные процессы и изменения, происходящие в системе требований к перспективным кадрам, были включены следующие модули:

Модуль 1. «Анализ трендов, возможностей и угроз для профессиональных образовательных организаций»;

Модуль 2. «Новые модели профессиональных образовательных организаций»;

Модуль 3. «Прорывные проекты и новые технологии в профессиональном образовании»;

Модуль 4. «Ресурсное обеспечение проектов развития в сфере среднего профессионального образования»;

Модуль 5. «Развитие сетевого взаимодействия профессиональной образовательной организации»;

Модуль 6. «Управление реализацией проектов в сфере среднего профессионального образования»;

Модуль 7. «Профессиональный английский язык для руководителей профессиональных образовательных организаций».

Кроме того, стоит сказать об «отложенном» долгосрочном результате Программы:

- рост числа управленческих команд в регионах, ориентированных на практику работы лидера (проектного обучения);

- рост числа ПОО, ориентированных на внебюджетную активность и бизнес-практики;

- вовлечение в процесс изменения региональных регуляторов СПО, согласование с ними новых моделей управления ПОО;

- формирование профессионального сообщества руководителей СПО на базе первого выпуска «Школы лидеров СПО» – Ассоциации выпускников программ ГИНФО для высшего управленческого состава СПО. Это сообщество руководителей, объединенных не по должности. Это выпускники Программ ГИНФО, имеющие «общую картину» ландшафта СПО, общее управленческое командное мышление и мотивацию.

Литература:

1. Актуальные технологии проектирования образовательных программ среднего профессионального образования с учетом профессиональных стандартов и лучших международных практик: монография/ колл. авторов. – Москва, 2016. – 88 с.

2. Гаспаржак А.Г., Бысик Н.В. Как директора школ принимают решения// Вопросы образования, 2014г. – Спец. выпуск. - С.1–23.

3. Потемкина, Т.В. Подготовка управленческих и педагогических кадров для системы образования / Т.В. Потемкин // Управление образованием: теория и практика. – 2015. – №2 (18). – С. 84–92.

¹ В данной статье рассматриваются промежуточные результаты реализации проекта в 2016 году, выполняемого Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Государственный институт новых форм обучения» в рамках Государственного контракта от 9 августа 2016 г. № 06.021.11.0013 по проекту «Разработка и реализация программы профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций в целях модернизации систем СПО в субъектах Российской Федерации», заказчиком которого является Министерство образования и науки Российской Федерации. Проект реализуется в рамках выполнения Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ АНДРАГОГИКИ В ОБУЧЕНИИ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕФТЕГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ



Е.Г. Азнабаева

старший преподаватель,
Институт дополнительного профессионального
образования Уфимского нефтяного
технического университета,
канд. филос. наук

В статье представлены некоторые аспекты работы курсов «Английский язык для специалистов нефтегазовой промышленности» с учетом принципов андрагогики.

Ключевые слова: андрагогика, специалист, профессионально-ориентированный английский язык, кейс-метод, навыки речевой деятельности.

На сегодняшний день в нашем институте прошли обучение уже восемь групп слушателей в рамках проекта «Английский для специалистов нефтегазовой промышленности», и у нас имеется возможность поделиться накопленным опытом. Обучение осуществлялось два раза в неделю после входного тестирования, которое выявило знание грамматики английского языка, основной бизнес-лексики и терминов нефтегазовой тематики, а слушатели были распределены на продолжающую и начинающую группы.

Курс «English for oil and gas professionals» состоит из 12 разделов, включающий основные отрасли нефтегазовой промышленности от геологоразведки до поставки нефтепродуктов потребителю. Разделы упакованы в кейсы, т. е. собрание аутентичных материалов по теме в виде сформулированных проблемных во-

просов, ответы на которые ищут в процессе работы над материалом. Материал состоит из текстов, аудио- и видеочайлов, упражнений сопутствующей грамматики, глоссария и дополнительной литературы и ссылок на англоязычные сайты. Специалист сам может оценить масштаб работы над разделом, выполняя предложенные задания, а итогом изучения будет его свободная устная или письменная речь как ответ на сформулированные проблемные вопросы и решение сопутствующих задач.

Кейс-метод, как метод преподавания английского языка, уже давно успешно используется преподавателями и показывает высокие результаты при обучении именно профессионально-ориентированному английскому языку [1]. Ценность подобного метода состоит в обучении через содержание, а не с помощью грамматических и лексических упражнений, как это было принято раньше. Это инте-

грированный профессиональный подход, который развивает навыки владения языком. Специалисты уже обладают достаточным объемом профессиональных знаний и могут изучить ситуацию более компетентно. Использование кейс-метода предоставляет возможность проявить профессиональные знания на практике. Кроме того, происходит овладение новой лексикой, идиомами, синтаксическими структурами. Применительно к обучению иностранному языку кейс-метод помогает решить ряд важнейших задач, так как обучение на основе ситуационного анализа создает необходимую языковую среду и мотивирует специалистов использовать английский язык для реального общения; он также помогает формированию навыков деловой коммуникации, а также ряда аналитических, творческих и социальных навыков.

После изучения данного курса

The article presents some aspects of the course «English for oil and gas industry specialists» based on the principles of andragogy.

Keywords: andragogy, specialist, professionally oriented English, case method, speech activity skills.

специалист может владеть профессиональным английским на уровне Intermediate и выше, он уверенно показывает хороший английский в профессиональном общении, и в целом приобретает необходимый набор знаний, умений и навыков, чтобы двигаться дальше к более высокому уровню владения английским языком.

Далее мы хотим показать некоторые аспекты нашего курса как осуществление принципов андрагогики. Основателем андрагогики является Малколм Ноулз. В 1980 году он популяризировал данный термин, определив его как искусство и науку, помогающие обучению взрослых, противопоставив андрагогику педагогике как науке обучения детей [2]. Он предложил несколько принципов, которые, на наш взгляд, необходимо взять на вооружение всем работающим в рамках непрерывного образования взрослых.

Принцип приоритета самостоятельного обучения будет главным требованием к организации и основным видом учебной работы любого обучения взрослых. Взрослый человек в состоянии ставить себе цели обучения, оценить свои возможности и недочеты в знаниях, самостоятельно осуществить организацию процесса своего обучения. В данном случае роль преподавателя сводится к помощи при организации данной самостоятельной деятельности. В самом начале мы берем на вооружение современные методы коучинга – модного в наши дни направления консультирования взрослых. Так, метод «GROW» удачно вписывается в процесс первых занятий, когда вместе с клиентом уточняются цели обучения (Goals), определяются сильные и слабые стороны владения языком (Reality), оцениваются необходимые ресурсы (Opportunities) и составляется план совершенствования (What to do).

Необходимо отметить, что при изучении иностранного языка наибольший эффект достигается только регулярными занятиями, поэтому обучающимся, кроме выполнения заданий курса, обязательно нужно найти дополнитель-

ные источники взаимодействия с языком по своему усмотрению, то есть ежедневно делать то, что им очень нравится. Кто-то смотрит мультфильмы со своими детьми, другие слушают и расшифровывают любимые песни, просматривают фильмы на языке с субтитрами и без, читают книги и онлайн статьи, общаются в Интернете с носителями языка. Изучаемый язык должен присутствовать в жизни человека, стать составляющей его ежедневного общения в свободное время, что снимает психологический момент боязни заговорить.

Организация изучаемого материала в виде кейсов предоставляет необходимые ссылки и упражнения для работы по изучению и последующему закреплению изучаемого материала, дополнительные источники в случае необходимости специализации обучающегося и, на наш взгляд, является хорошим решением обеспечения самостоятельной работы слушателя. Также кейс-организация материала помогает видеть основные вопросы, вызывает дополнительный интерес к его изучению, мотивирует, ориентирует на решение проблемы, показывает, как это сделать. Например, если специалист отсутствует на аудиторных занятиях в силу производственной необходимости, у него есть все нужное для обучения, и он представляет выполненные задания как отчет, когда вновь приступает к занятиям.

Обучение взрослых, прежде всего, есть *сотрудничество и совместная деятельность* в группе по планированию, реализации, оценке и коррекции процесса обучения.

Как мы уже отмечали выше, наш курс не является узконаправленным только для геологов или операторов бурения. Он дает общую картину нефтегазовой промышленности от организации поиска и разведки полезных ископаемых до переработки и сбыта нефтепродуктов. В целом слушатели находят такой подход организации курса достаточно полезным, так как узнают много нового при изучении смежных отраслей производства, могут применить новые знания и в своей узкой специализации. Однако при наполняемости груп-

пы специалистами определенной отрасли можно корректировать время, отведенное на изучение того или иного раздела, либо совместно решить, что тот или иной раздел исключается, а это дает возможность сосредоточиться на определенных темах и интересующих всех проблемных ситуациях. В данном случае можно воспользоваться включенным в кейсы дополнительным материалом.

Проблемные вопросы для обсуждения, сроки подготовки и сдачи тестов, отчетов и презентаций обязательно обсуждаются в группах и у слушателей должно быть расписание по срокам, отведенным на изучение разделов и проверочных работ.

Согласно принципам *опоры на опыт обучающегося и индивидуализации обучения*, жизненный (бытовой, социальный, профессиональный) опыт используется в качестве одного из источников для обучения как самого обучающегося, так и его товарищей. Мы видим удачное выполнение данного требования при работе над тем или иным разделом курса. Например, при изучении разведки углеводородов активно участвуют геологи, а при рассмотрении вопросов переработки нефти и газа на помощь приходят химики и технологи и т. д.

Тренировка разговорных тем общей тематики закрепляется рассказом или презентацией собственного опыта. Очень интересным здесь будет метод *«Make it yours!» – Сделай это своим*. Изучение лексики будет более продуктивным, когда составляются собственные фразы с изучаемым словом, а текст пересказывается с использованием таких вводных слов, как: «я считаю», «я думаю», «я знаю», когда говорящий выражает собственную точку зрения и пр.

На начальном этапе сохраняются тенденции ограничения обретения знаний по теме лишь закреплением грамматических и лексических навыков, как было когда-то в школе и вузе. Но со временем данные виды деятельности приобретают промежуточный характер и становятся

интегрированными в общие навыки владения языком, о которых речь пойдет чуть ниже. Также на начальном этапе существуют трудности при аудировании материала, возникает страх сказать неправильно. Поэтому сложный материал дается на индивидуальную доработку, при этом необходимо время от времени возвращаться к изученному видеоматериалу, но формулируя новые задания.

Соблюдение принципа *системности* наблюдается при формировании целостной системы знаний и умений, тем и разделов учебного плана. При этом организация материала должна четко прослеживать устройство нефтегазового бизнеса, начиная с общей схемы нефтяной промышленности, затем разведки углеводородов, бурения, добычи, транспортировки, переработки и сбыта готовых нефтепродуктов. Грамматический материал тренируется на основе грамматического и лексического материала каждого раздела, но целью обучения остается тренировка основных навыков (skills) речевой деятельности или владения языком. Это: аудирование – восприятие иноязычной речи на слух; разные виды чтения как получение информации; письмо и говорение как передача информации. И также системность и целостность знания прослеживаются на качестве овладения изучаемым материалом в основных четырех видах реализации языка.

Контекстность обучения полностью реализуется в наполняемости курса. В соответствии с этим принципом, обучение преследует конкретные, жизненно важные для обучающегося цели, такие как умение извлекать необходимую информацию и затем оформлять полученные данные, ориентируясь на выполнение профессиональных задач или улучшение общего уровня владения языком.

Специалист может *актуализировать* результаты обучения, практикуя приобретенные знания, умения, навыки и качества. Например, можно выделить время для тренировки выступлений, для представления уже имеющихся в наличии

докладов на будущие англоязычные конференции.

Кроме этого, реализуется принцип *развития образовательных потребностей*. Оценка результатов обучения на начальном этапе осуществляется путем выявления реальной степени овладения учебным материалом с определения того объема информации, без освоения которого невозможно достижение поставленной цели обучения. Затем важным аспектом становится то, что процесс обучения далее имеет своей целью формирование новых образовательных потребностей, а их конкретизация идет после достижения определенной цели обучения.

Многие обучающиеся не останавливаются на достигнутом уровне овладения языком, а идут дальше, например, готовятся и сдают международные экзамены на знание английского языка (такие как TOEFL, IELTS), пишут резюме в поисках работы в международных компаниях.

Также необходимо вырабатывать у слушателей навык *осознанности обучения*. Он означает осознание, осмысление всех параметров процесса обучения и действий по организации этого процесса. Здесь необходимо периодически напоминать о целях, задачах изучения того или иного материала, чтобы обучающийся мог оценить соответствие своего актуального уровня владения языком заявленным целям и плану реализации.

Итак, можно сделать вывод, что все вышеперечисленные принципы андрагогики применимы к организации и осуществлению курсов по профессионально-ориентированному английскому языку, их использование снимает многие проблемные моменты, возникающие в процессе работы, и, безусловно, помогает преподавателю сделать свой курс ценным, полезным и успешным.

Далее несколько слов о роли преподавателя. Как мы видим, преподаватель обеспечивает полностью познавательную наполняемость курса, так как он подбирает необходимый материал, разрабаты-

ет языковые упражнения. Однако Ноулз также отмечал и важность эмоциональной составляющей, которая в некоторых случаях важнее когнитивного аспекта [2]. Мы знаем, что курсы часто проводятся в нерабочее время, и здесь эмоциональная динамика задается, прежде всего, преподавателем. Именно он помогает слушателям реализовать данный эмоциональный компонент в разминочных упражнениях игрового характера, рассказах о смешных случаях и организацией творческой работы в группах.

В заключение можно сказать, что за годы работы курс постоянно пополнялся находками в области овладения языковым материалом, как и специализированной англоязычной литературой по нефти и газу. Среди использованной литературы можно отметить учебники английского для специалистов нефти и газа издательства Cambridge, Oxford и Garnet, тексты и глоссарий компании Schlumberger, краткие обучающие видео разных нефтяных компаний на канале YouTube и различные справочные издания на английском языке.

В настоящее время мы продолжаем работать, искать и делать курс лучше, подстраиваясь под современные реалии требований к курсам подобного рода, и сейчас перед авторами стоит задача разработки дистанционного формата данного курса, чтобы сделать его еще более доступным широкому кругу специалистов.

Литература

1. Золотова М.В., Демина О.А. О некоторых моментах использования метода кейсов в обучении иностранному языку. URL: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/4/pedagogics/zolotova-demina.pdf (дата обращения 13.05.2017).
2. Mary Ann Corley. Adult learning theories // CALPRO Fact Sheet №5/ American Institute for Research, 2011. URL: <http://www.calpro-online.org/documents/AdultLearningTheoriesFinal.pdf> (дата обращения 17.05.2017).

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования*

1. Комиссия Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования (далее - Комиссии) создается в целях развития дополнительного профессионального образования (далее - ДПО), а также подготовки предложений по поиску оптимальных и эффективных решений для реализации Министерством образования и науки Российской Федерации (далее - Министерство) государственной политики в сфере ДПО.

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства и настоящим Положением.

3. Комиссия осуществляет свою деятельность на принципах равноправия его членов, коллегиальности и гласности принимаемых решений.

4. Основными задачами Комиссии являются развитие ДПО путем взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, государственных и негосударственных образовательных организаций, работодателей, общественных объединений по вопросам совершенствования сферы ДПО и подготовка рекомендаций в части повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

5. На Комиссию возлагаются следующие функции:

- а) по модернизации сферы ДПО в соответствии с приоритетами инновационного развития экономики страны;
- б) по совершенствованию законодательной базы в сфере ДПО;
- в) по обеспечению взаимодействия с бизнес-сообществом по вопросам развития профессионализма работников, содействию в создании благоприятной правовой среды для эффективной реализации дополнительных профессиональных образовательных программ;
- г) по формированию и обеспечению реализации модели оценки качества ДПО, разработке технологии и методики подготовки и проведения процедур контроля и оценки качества ДПО;
- д) по сопровождению деятельности федеральных инновационных площадок в сфере ДПО;
- е) по организации работы по сопровождению деятельности открытых дискуссионных площадок по вопросам ДПО;
- ж) по организации работы по реализации (продвижению) и мониторингу развития дополнительных профессиональных образовательных программ по приоритетным направлениям развития экономики страны;
- з) по организации работы по внедрению современных форм обучения и применению электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в сфере ДПО;
- и) по организации стажировок и обучения специалистов в сфере ДПО в ведущих российских и зарубежных образовательных центрах с привлечением к этой работе образовательных учреждений профессионального образования, научных организаций, объединений работодателей, коммерческих организаций, заинтересованных в развитии квалификации специалистов.

6. Комиссия формируется из представителей федеральных органов исполнительной власти, государственных и негосударственных образовательных организаций, работодателей, общественных объединений и иных организаций, заинтересованных в развитии сферы ДПО.

Состав Комиссии утверждается Министерством и пересматривается каждые 2 года или по мере необходимости.

Для реализации своих задач Комиссия может создавать рабочие и экспертные группы, состав которых утверждается решением Комиссии.

В состав Комиссии входят председатель, заместители председателя, ответственный секретарь и члены Комиссии.

* Утверждено Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 января 2013 г. № 9

Председателем Комиссии является заместитель Министра образования и науки Российской Федерации.

Председатель Комиссии:

- руководит деятельностью Комиссии, организует ее работу и председательствует на заседаниях;
- подписывает протоколы заседаний и другие документы Комиссии;
- утверждает повестку дня заседания Комиссии.

В случае отсутствия на заседании председателя Комиссии его функции выполняются одним из заместителей председателя Комиссии.

Ответственный секретарь Комиссии:

- организует заседания Комиссии;
- уведомляет членов Комиссии о дате, месте и времени предстоящего заседания, а также рассылает материалы по рассматриваемым вопросам не позднее чем за 3 дня до проведения заседания Комиссии;
- готовит и оформляет материалы к предстоящему заседанию Комиссии, а также протоколы заседаний;
- готовит и согласовывает с председателем Комиссии проекты документов и решений для обсуждения Комиссии;
- формирует повестку дня заседания Комиссии.

Члены Комиссии имеют право:

- вносить предложения по формированию повестки дня заседаний Комиссии;
- участвовать в подготовке материалов по рассматриваемым вопросам на заседании Комиссии;
- организовывать деятельность рабочих, экспертных групп;
- осуществлять экспертную деятельность.

Члены Комиссии обладают равными правами при обсуждении вопросов и голосовании.

Члены Комиссии, имеющие предложения по повестке заседания, направляют их ответственному секретарю не позднее 3 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии.

Комиссия вправе запрашивать в установленном порядке у федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации информацию (материалы) по вопросам, относящимся к ее компетенции.

7. Основными формами деятельности Комиссии являются заседания Комиссии, заседания рабочих и экспертных групп Комиссии. Заседания могут проводиться в очном режиме, режиме on-line или дистанционном режиме.

Заседания Комиссии проводятся ее председателем или по его поручению заместителем председателя Комиссии по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал и считаются правомочными при наличии не менее двух третей членов Комиссии.

Заседания рабочих и экспертных групп Комиссии проводятся по поручению заместителя председателя Комиссии по мере необходимости для решения конкретных задач.

8. Члены Комиссии участвуют в работе Комиссии лично. Делегирование полномочий не допускается.

Председатель, заместители председателя, ответственный секретарь и члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

9. Решения Комиссии принимаются путем открытого голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании Комиссии.

10. Решения, принимаемые на заседаниях Комиссии, носят рекомендательный характер и оформляются протоколами, которые подписывает председатель Комиссии или его заместитель, председательствовавший на заседании.

11. Организационно-техническое и информационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО.

12. К работе Комиссии по подготовке и рассмотрению материалов, относящихся к ее компетенции, могут привлекаться представители образовательных и научных организаций, объединений юридических лиц, общественных и государственно-общественных объединений, осуществляющих деятельность в области образования.

Министерство образования и науки Российской Федерации

ПРИКАЗ

от 17 апреля 2017 г. № 362

г. Москва

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

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

1. Утвердить прилагаемый состав Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования.
2. Признать утратившими силу приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:
 - от 29 июня 2015 г. № 634 «Об утверждении состава Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования»;
 - от 3 августа 2015 г. № 798 «О внесении изменений в состав Комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 634».

Министр

О.Ю. Васильева

Приложение
УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 17 апреля 2017 г. № 362

СОСТАВ

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

Огородова Людмила Михайловна	заместитель Министра образования и науки Российской Федерации (председатель Комиссии)
Аниськина Нина Николаевна	президент некоммерческого партнерства «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей» (заместитель председателя Комиссии)
Голышенкова Ольга Михайловна	президент Ассоциации граждан и организаций по содействию развитию корпоративного образования «МАКО» (заместитель председателя Комиссии)
Троцак Алексей Иванович	начальник отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (ответственный секретарь Комиссии)
Герасимов Александр Анатольевич	вице-президент некоммерческого партнерства «Национальное объединение участников строительной индустрии» (по согласованию)
Гиль Сергей Сергеевич	начальник Управления образования некоммерческой организации «Центральный союз потребительских обществ Российской Федерации» (по согласованию)
Голубенко Святослав Сергеевич	заместитель директора Департамента науки и образования Минкультуры России (по согласованию)
Гусейнова Мария Сергеевна	заместитель председателя Совета по профессиональным квалификациям химического и биотехнологического комплекса, генеральный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» (по согласованию)



Вкладка – Нормативные документы

Должикова Анжела Викторовна	проректор по дополнительному образованию федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов»
Журавлев Игорь Борисович	член правления некоммерческого партнерства «Объединение предпринимательских организаций «ОПОРА» (по согласованию)
Зайцев Никита Сергеевич	заместитель председателя правления некоммерческой организации «Национальная ассоциация дополнительного профессионального образования в строительной отрасли» (по согласованию)
Зеленская Нели Васильевна	директор федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Всероссийский учебно-научно-методический центр по непрерывному медицинскому и фармацевтическому образованию» Министерства, здравоохранения Российской Федерации (по согласованию)
Картошкин Сергей Александрович	заместитель директора Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России
Коваль Елена Анатольевна	директор по дополнительному профессиональному образованию федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (по согласованию)
Колесников Алексей Маркович	заместитель директора Института «Высшая школа государственного управления» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (по согласованию)
Конанчук Денис Сергеевич	директор Центра образовательных разработок негосударственного образовательного учреждения Московская школа управления «Сколково» (по согласованию)
Лалаева Зоя Александровна	начальник отдела Института дополнительного профессионального образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет»
Лобанова Ирина Дмитриевна	начальник отдела Управления надзора и контроля за организациями, осуществляющими образовательную деятельность, Рособрнадзора
Малеванов Евгений Юрьевич	ректор федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»
Мельниченко Леся Николаевна	ректор федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Государственный институт новых форм обучения»
Михеева Юлия Евгеньевна	директор Департамента социального развития Минэкономразвития России (по согласованию)
Михолап Сергей Викторович	заместитель начальника Главного управления подготовки войск (сил) Росгвардии - начальник организационно-планового управления (по согласованию)
Можаева Галина Васильевна	директор Института дистанционного образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»
Нуралиев Борис Георгиевич	руководитель комитета по образованию Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий (по согласованию)
Петров Вадим Леонидович	проректор по учебной работе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
Победин Александр Викторович	начальник отдела Департамента государственной службы и кадров МВД России (по согласованию)
Потемина Наталья Леонидовна	начальник отдела Департамента занятости населения Минтруда России (по согласованию)
Рычков Платон Алексеевич	заместитель начальника отдела по противодействию коррупции и административным вопросам Департамента административной и законопроектной работы Минэнерго России (по согласованию)
Семенова Татьяна Владимировна	директор Департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении Минздрава России (по согласованию)

Соловов Андрей Сергеевич	начальник отдела управления (военного образования) Главного управления кадров Минобороны России (по согласованию)
Тихонова Татьяна Викторовна	сотрудник ФСБ России (по согласованию)
Черноскутова Инна Анатольевна	начальник отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России
Шугаль Николай Борисович	заместитель директора центра статистики и мониторинга образования Института статистических исследований и экономики знаний федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (по согласованию)
Щегловская Ольга Васильевна	заместитель директора Административного департамента Минтранса России (по согласованию)
Щенников Сергей Александрович	ректор автономной некоммерческой организации высшего образования «Международный институт менеджмента ЛИНК» (по согласованию)

Интегральные статистические данные о функционировании системы дополнительного профессионального образования Российской Федерации в 2016 году

Федеральное государственное автономное учреждение «Государственный научно-исследовательский институт информационных технологий и телекоммуникаций» (ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика») в первые месяцы 2017 года провело сбор, обработку и анализ федеральной статистики о функционировании системы дополнительного профессионального образования (ДПО) и профессионального обучения в Российской Федерации за 2016 отчетный год.

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

Работы выполняются с учетом доработанных регламентов сбора и обработки статистической информации о функционировании системы ДПО и профессионального обучения 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 формам № 1-ПК и № ПО.
3. Особенности функционирования АИС.
4. Организация и проведение сбора статистических данных по формам № 1-ПК и № ПО.
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 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 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 статистические сведения размещаются в единой базе данных и в дальнейшем используются для формирования сводных отчетов, вычисления интегральных показателей, оперативного анализа и иных целей. АИС 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 в Российской Федерации за 2016 год, собранные в соответствии с утвержденной Приказом Росстата № 409 от 10 августа 2016 г. формой федерального статистического наблюдения № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам». Данные агрегированы в масштабах всей страны, в разрезе федеральных округов и субъектов Российской Федерации.

Всего за период сбора статистики по итогам 2016 года в АИС было заполнено более 6450 отчетных форм организациями из всех 85 субъектов Российской Федерации.

На рисунке 1 показано распределение организаций, осуществлявших в 2016 году обучение по ДПП, по типу в соответствии с учредительными документами юридического лица. Наибольшее количество организаций, предоставивших статистические сведения, относится к типам «организация дополнительного профессионального образования»

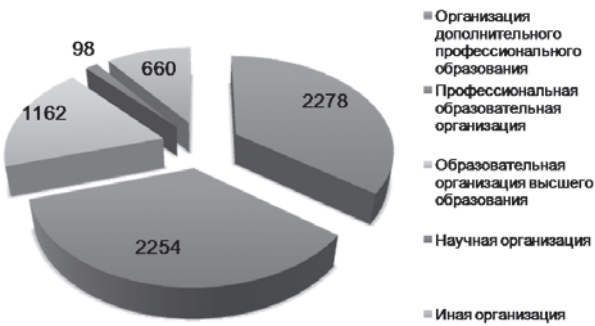


Рисунок 1. Распределение образовательных организаций, осуществлявших в 2016 году обучение по ДПП, по типу

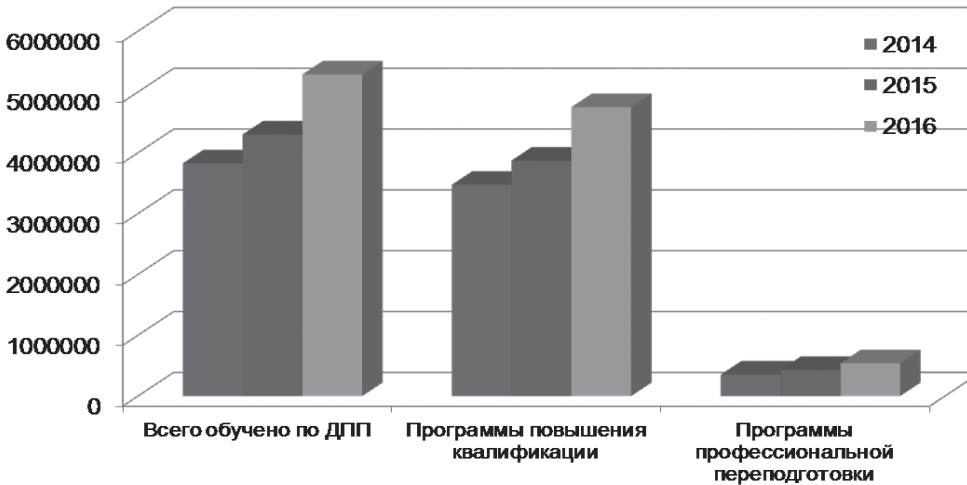


Рисунок 2. Всего обучено по дополнительным профессиональным программам (сравнение 2014–2016 гг.)

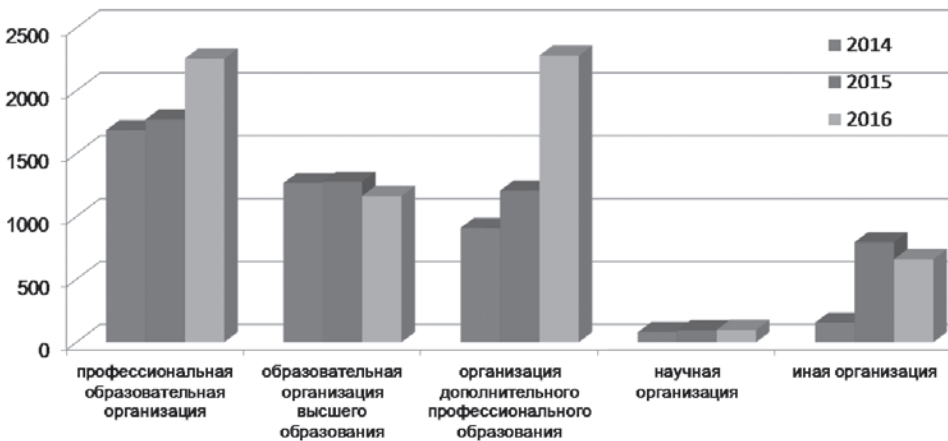


Рисунок 3. Всего реализовано дополнительных профессиональных программ (сравнение 2014–2016 гг.)

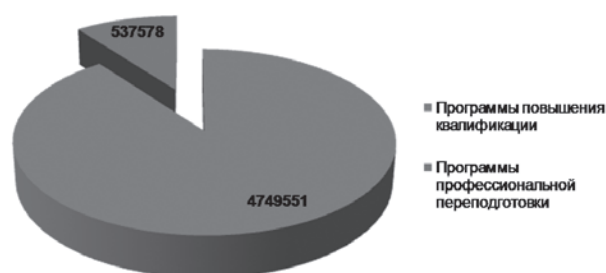


Рисунок 4. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2016 году, по видам программ

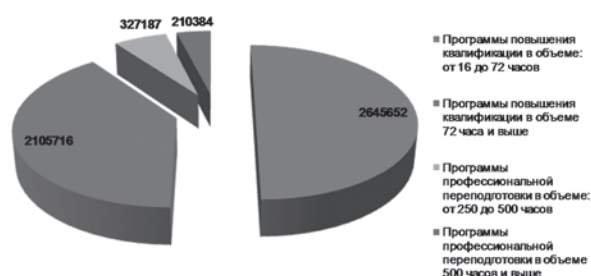


Рисунок 5. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2016 году, по видам программ (с детализацией)

(2278 ед.) и «профессиональная образовательная организация» (2254 ед.), соответственно.

На рисунках 2 и 3 производится сравнение статистических данных о реализации ДПП за 2014–2016 гг., а именно – общего числа обученных лиц по разным видам программ и количества реализованных программ разными типами организаций.

Суммарное количество обученных лиц по всем видам дополнительных профессиональных программ в масштабах страны составило: в 2016 году – 5.29 млн. чел., в 2015 году – 4.30 млн. чел. и 2014 году – 3.82 млн. чел. Таким образом, в течение последних трех лет сбора статистики наблюдается постоянный существенный рост количества обученных лиц. Подавляющее большинство слушателей в 2016 году пришлось на программы повышения квалификации (4.75 млн. чел. или 90%) и только 537.5 тыс. чел. прошли профессиональную переподготовку разной длительности (рисунок 4). Можно заметить, что самую емкую по времени профессиональную переподготовку (длительностью от 500 часов и выше) прошли только 210 тыс. человек (рисунок 5), а самыми востребованными являлись краткосрочные программы повышения квалификации (в объеме от 16 до 72 часов), по которым обучение прошли 2.65 млн. чел.

Распределение суммарной численности лиц, обученных по всем видам ДПП по федеральным округам Российской Федерации демонстрируется на рисунке 6. Наиболее интенсивно обучение по ДПП в 2016 году производилось на базе образовательных организаций Центрального (1482 тыс. чел. или 27%), Приволжского (1222 тыс. чел., 22.3%), Северо-Западного (690 тыс. чел., 12.6%) и Сибирского (656 тыс. чел., 12%) федеральных округов.

На рисунке 7 показано распределение общей численности обученных в 2016 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 по-прежнему является очная форма обучения, на базе которой было обучено около 3.79 млн. чел. (70.2%), на очно-заочную и заочную формы пришлось 1,22 млн. чел. (22.6%) и 387 тыс. чел. (7.2%), соответственно (рисунок 8).

По подходу к организации обучения сетевая форма использовалась при обучении только 207 тыс. чел. Учебный процесс с использованием электронного обучения проходил для 754 тыс. чел., а с применением дистанционных образовательных технологий – для 902 тыс. чел. В форме стажировки обучение прошли 213 тыс. чел.

Распределение обученных лиц по характеру занятости (рисунок 9) показывает, что основной категорией слушателей являются работники предприятий и организаций – 3.3 млн. чел. (60.3%). Значительную часть обученных также

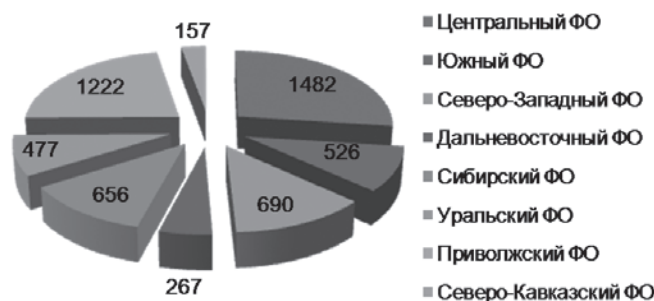


Рисунок 6. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2016 году, по федеральным округам Российской Федерации (тыс. чел.)

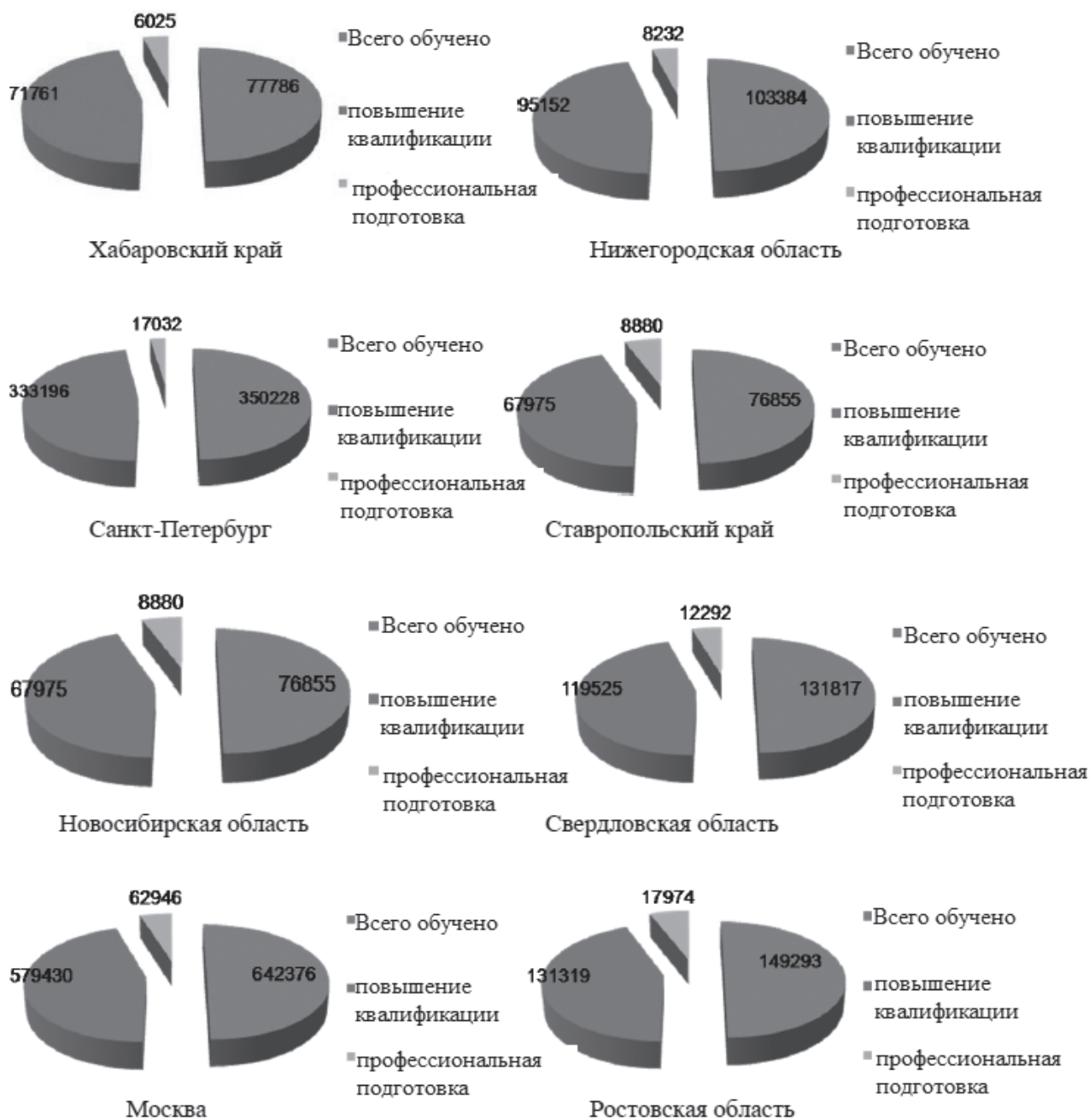


Рисунок 7. Распределение общей численности обученных в 2016 году лиц по видам ДПП (в субъектах Российской Федерации)

составляют работники образовательных организаций – 1.4 млн. чел. (26.5%). Студентами, обучающимися по программам среднего профессионального и высшего образования являются 241 тыс. чел. (4.4%).

Среди выделенных в разделе 2.5 формы ФСН №1-ПК возрастных групп (рисунок 10) наивысшие показатели по числу обученных лиц имеют диапазоны возраста – 35–39 лет (874 тыс. чел. или 16.9%) и 40–44 лет (819 тыс. чел., 15.8%). В наименьшей степени были вовлечены в обучение по дополнительным профессиональным программам лица старше 65 лет.

Распределение суммарной численности обученных по дополнительным профессиональным программам

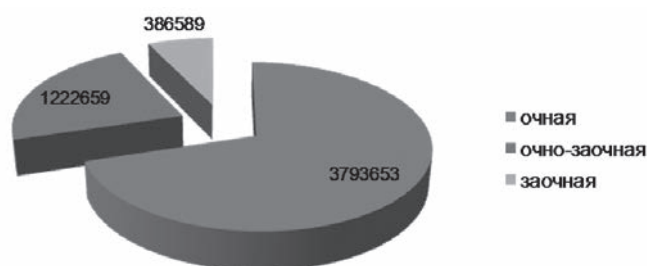


Рисунок 8. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2016 году, по форме обучения

педагогических работников по федеральным округам Российской Федерации показано на рисунке 11. Как и в случае общей численности обученных лиц, наибольшее количество обученных по ДПП педагогических работников приходится на образовательные организации Центрального (397 тыс. чел. или 27.4%), Приволжского (294 тыс. чел., 20.3%), Сибирского (203 тыс. чел., 14%) и Северо-Западного (159 тыс. чел., 11%) федеральных округов.

На рисунках 12, 13 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 2016 году было реализовано около 190 тыс. различных ДПП повышения квалификации, по которым прошли обучение 4.18 млн. чел. На входящие в утвержденный список укрупненные группы специальностей и направления подготовки при этом пришлось 130 тыс. реализованных программ повышения квалификации (65.7%) и 3.26 млн. обученных (77.8%).

Наибольшей популярностью у слушателей ДПП повышения квалификации пользовалась укрупненная группа специальностей «Образование и педагогические науки», на которую пришлось почти 940 тыс. обученных в течение 2016 года лиц (что составляет 22% 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» (370 тыс. чел., 8.8%), «Клиническая медицина» (336 тыс. чел., 8%), «Техносферная безопасность и природообустройство» (209 тыс. чел., 5%) «Сестринское дело» (208 тыс. чел., 5%), «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта» (157 тыс. чел., 3.8%), «Электро- и теплоэнергетика» (126 тыс. чел., 3%) и «Техника и технологии наземного транспорта» (112 тыс. чел., 2.7%).

Применительно к существенно менее представительным по суммарной численности обученных программам профессиональной переподготовки можно заметить, что в 2016 году было реализовано 45 тыс. таких программ, обучение при этом прошли 526 тыс. чел. В рамках утвержденного списка укрупненных групп направлений подготовки (специальностей) реализовано 32 тыс. программ профессиональной переподготовки (71.1%), по которым обучено 414 тыс. чел. (78.7%). В рамках реализации программ профессиональной переподготовки в 2016 году самыми востребованными укрупненными группами специальностей являлись «Образование и педагогические науки» (112 тыс. чел., 21.2%) и «Экономика и управление» (72 тыс. чел., 13.6%). Значимое в общей численности обученных количество слушателей выбрали укрупненные группы специальностей «Клиническая медицина» (41 тыс. чел., 7.8%) и «Техника и технологии наземного транспорта» (28 тыс. чел., 5.2%).

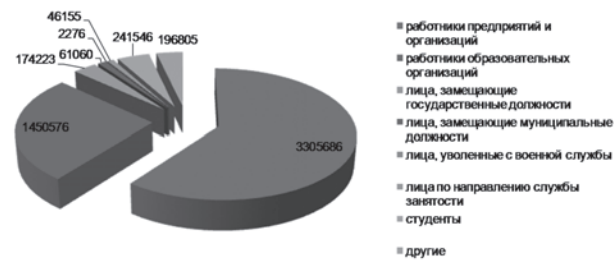


Рисунок 9. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2016 году, по характеру занятости

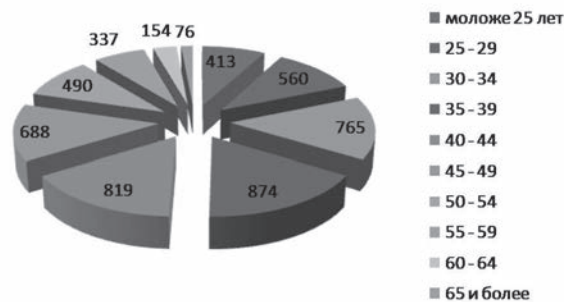


Рисунок 10. Распределение суммарной численности лиц, обученных по ДПП в 2016 году, по возрастным группам, тыс. чел.



Рисунок 11. Распределение суммарной численности педагогических работников, обученных по ДПП, по федеральным округам Российской Федерации



Рисунок 12. Распределение численности обученных лиц по укрупненным группам специальностей (наиболее востребованные программы повышения квалификации)

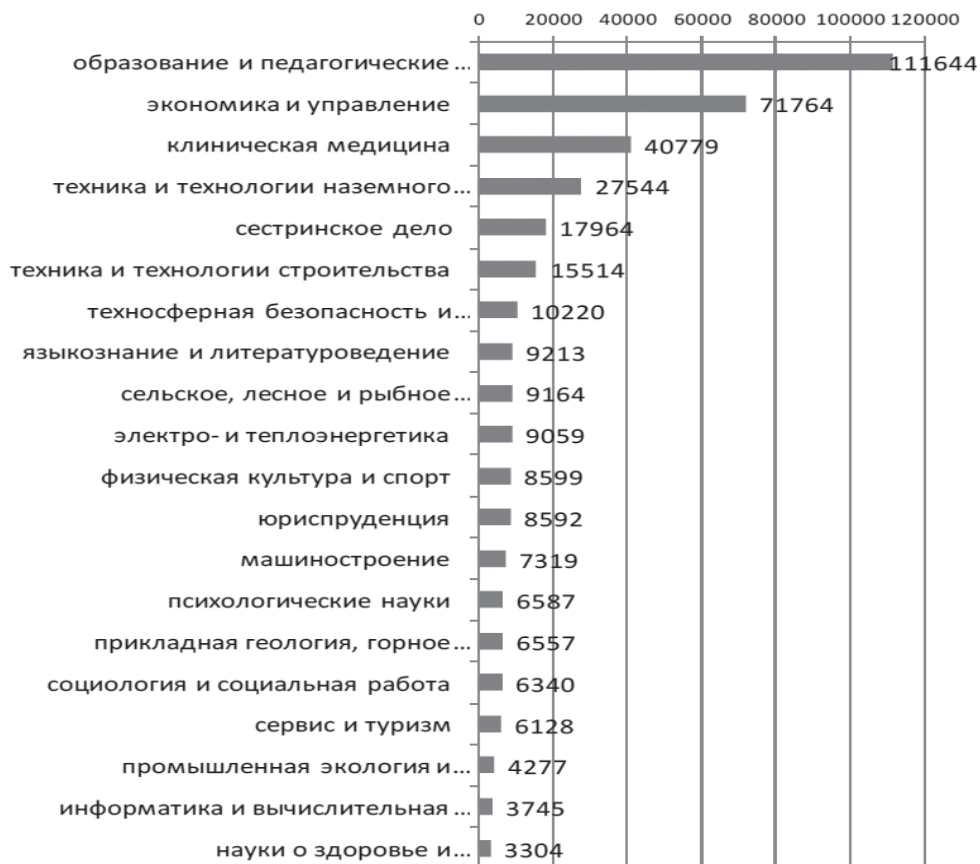


Рисунок 13. Распределение численности обученных лиц по укрупненным группам специальностей (наиболее востребованные программы профессиональной переподготовки)

На рисунке 14 (для того же набора субъектов Российской Федерации, что и на рисунке 7) 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 заметные отличия с точки зрения лидирующих по числу обученных специализаций.

В процесс обучения по ДПП в 2016 году было вовлечено 215 тыс. чел. – работников реализующих программы ДПО образовательных организаций Российской Федерации (без учета внешних совместителей), из них (рисунок 15) руководящие работники – в количестве 19.7 тыс. чел. (9.2%), профессорско-преподавательский состав – 51.5 тыс. чел. (23.9%).

Среди состава персонала образовательных организаций, реализующих ДПП (рисунок 16), высшее образование имеют 149 тыс. чел. (69.2%), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена – 23 тыс. чел. (10.5%) и среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 12 тыс. чел. (5.7%).

Подавляющее большинство руководящих работников (86.9%) и профессорско-преподавательского состава (97%), принимавших участие в обучении по ДПП в образовательных организациях страны, имеет высшее образование.

В численности персонала образовательных организаций ученую степень доктора наук имеют 9.1 тыс. чел. (4.2%), степень кандидата наук – 30.3 тыс. чел. (14%). В группе руководящих работников докторов наук – 0,7 тыс. чел. (3.5%), кандидатов наук – 2.3 тыс. чел. (11.6%). Наконец, среди профессорско-преподавательского состава организаций докторов наук – 7.2 тыс. чел. (14%) и кандидатов наук – 23.6 тыс. чел. (45.9%).

Ученое звание профессора среди всего персонала образовательных организаций имеют 16 тыс. чел. (2.8%), звание доцента – 16.9 тыс.

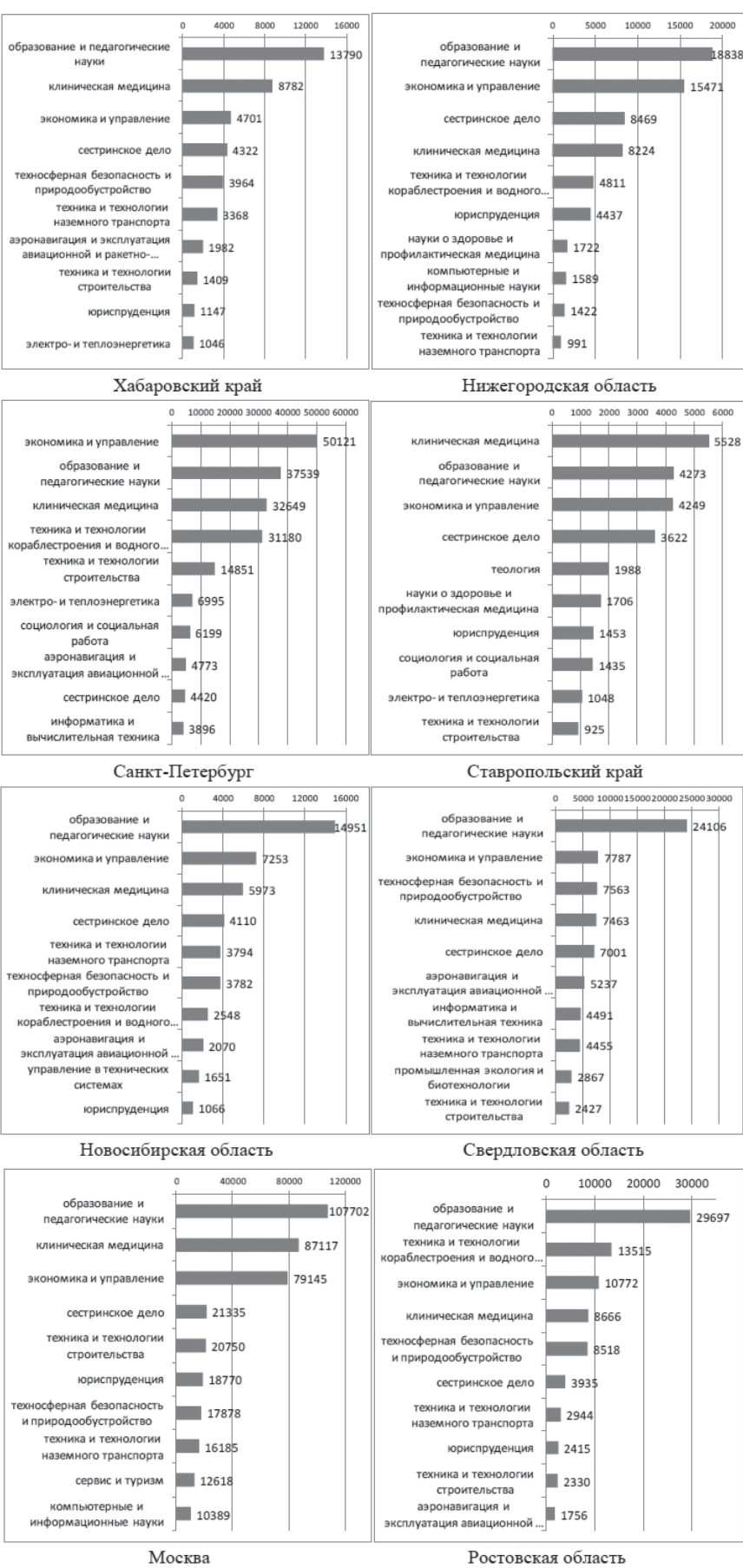


Рисунок 14. Распределение численности обученных лиц по укрупненным группам специальностей (наиболее востребованные программы повышения квалификации в субъектах Российской Федерации)

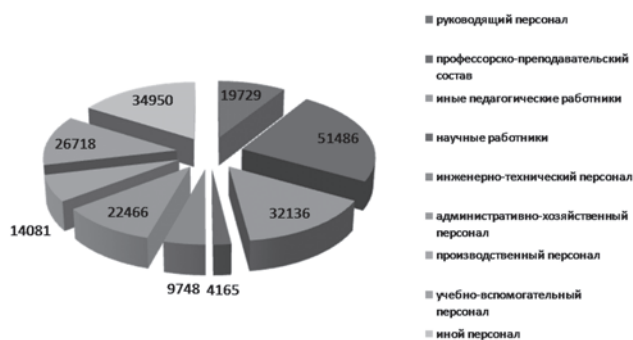


Рисунок 15. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по занимаемым должностям

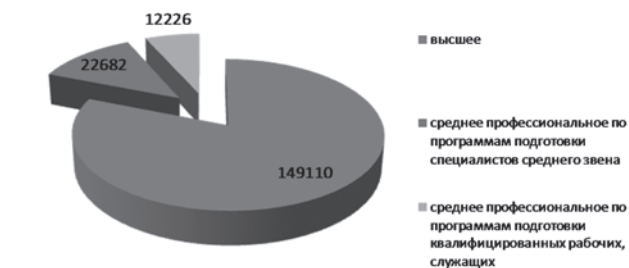


Рисунок 16. Распределение численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по уровню образования

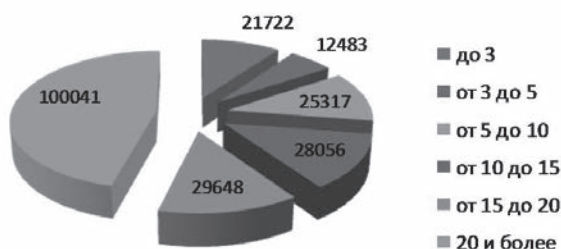


Рисунок 17. Распределение суммарной численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по стажу работы

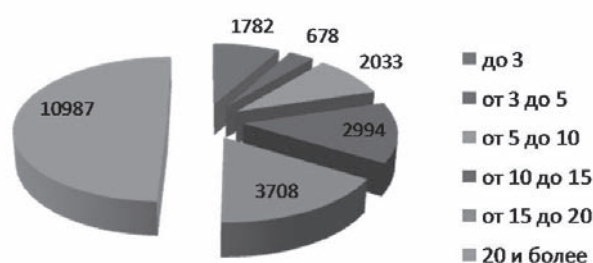


Рисунок 18. Распределение суммарной численности руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по стажу работы

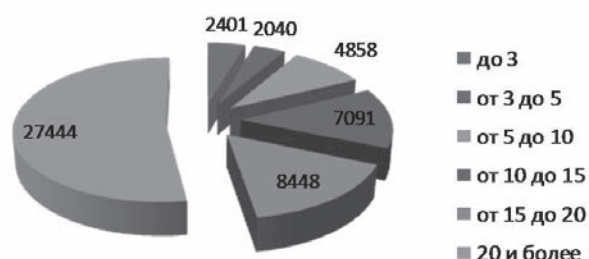


Рисунок 19. Распределение суммарной численности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по стажу работы

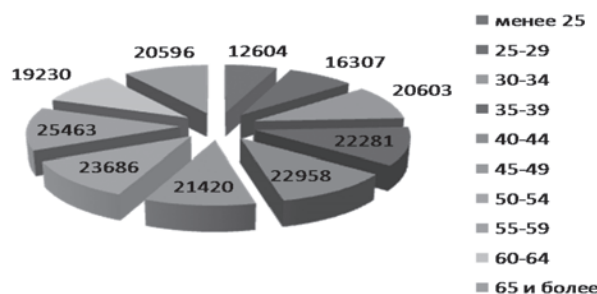


Рисунок 20. Распределение численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по возрасту

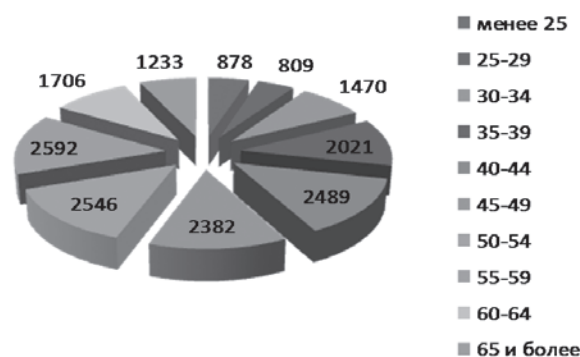


Рисунок 21. Распределение суммарной численности руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по возрасту

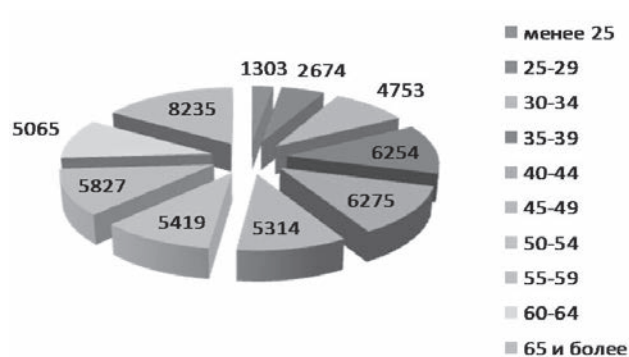


Рисунок 22. Распределение суммарной численности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по возрасту

чел. (7.8%); в группе руководящих работников эти цифры – 0.5 тыс. чел. (2.4%) и 0,9 тыс. чел. (4.7%), а в профессорско-преподавательском составе – 5 тыс. чел. (9.7%) и 14.7 тыс. чел. (28.5%), соответственно.

На рисунках 17–19 показаны распределения численности персонала организаций, осуществлявших в 2016 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 – 46%, среди руководящих работников – 49.8%, а профессорско-преподавательского состава – 52.5%.

Педагогический стаж работы в численности персонала организаций, осуществлявших образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, имеют 97.2 тыс. чел. (44.8%), среди руководящих работников – 9.5 тыс. чел. (43%) и среди профессорско-преподавательского состава – 49.4 тыс. чел. (94.4%).

На рисунках 20–22 показаны распределения полной численности персонала организаций, осуществлявших в 2016 году образовательную деятельность по ДПП, а также отдельно руководящих работников и профессорско-преподавательского состава по возрастным группам. В численности персонала образовательных организаций распределение по возрасту является более-менее равномерным, больше всего сотрудников принадлежит к возрастным группам 50–54 и 55–59 лет (25.5 тыс. чел., 12.4%), самая малочисленная группа – менее 25 лет (12.6 тыс. чел., 6.1%). Среди задействованного в обучении по ДПП профессорско-преподавательского состава образовательных организаций наиболее многочисленными являются возрастные группы 65 лет и более лет (8.2 тыс. чел., 16.1%), 35–39 лет и 40–44 года (6.3 тыс. чел., 12.3%). Меньше всего таких сотрудников оказалось в группах – менее 25 лет (1.3 тыс. чел., 2.5%) и 25–29 лет (2.7 тыс. чел., 5.2%).

На рисунках 23–25 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 (65 и более лет) и самой младшей возрастных групп (менее 25 лет), представительство женщин в численности персонала образовательных организаций заметно превышает мужское.

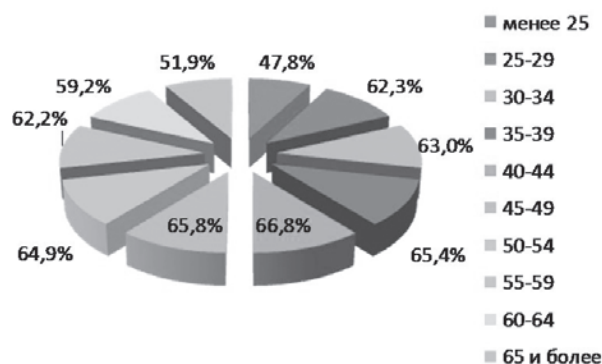


Рисунок 23. Распределение численности персонала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по полу

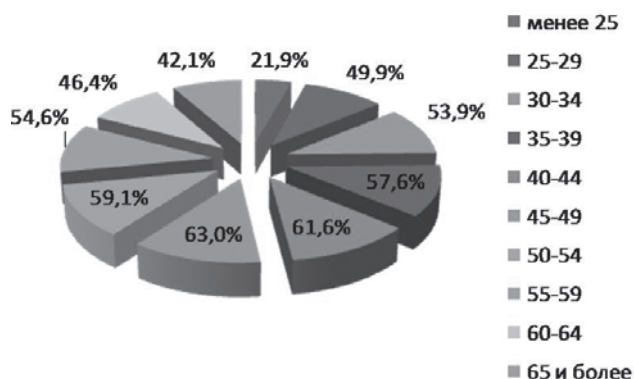


Рисунок 24. Распределение численности руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по полу

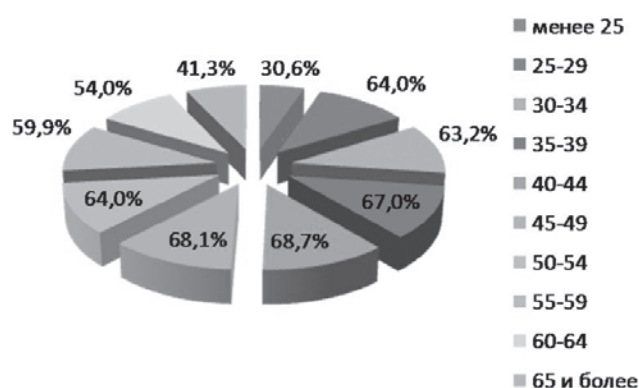


Рисунок 25. Распределение численности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по ДПП, по полу

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 мая 2017 г. № 575

г. Москва

О внесении изменений в пункт 3 Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации

Правительство Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в пункт 3 Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 29, ст. 3964; 2015, № 43, ст. 5979).

Председатель Правительства Российской Федерации

Д. Медведев

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства Российской Федерации
от 17 мая 2017 г. № 575

ИЗМЕНЕНИЯ, которые вносятся в пункт 3 Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации

Подпункт «а» пункта 3 изложить в следующей редакции:

«а) информацию:

о дате создания образовательной организации, об учредителе, учредителях образовательной организации, о месте нахождения образовательной организации и ее филиалов (при наличии), режиме, графике работы, контактных телефонах и об адресах электронной почты;

о структуре и об органах управления образовательной организации, в том числе:

наименование структурных подразделений (органов управления);

фамилии, имена, отчества и должности руководителей структурных подразделений;

места нахождения структурных подразделений;

адреса официальных сайтов в сети «Интернет» структурных подразделений (при наличии);

адреса электронной почты структурных подразделений (при наличии);

сведения о наличии положений о структурных подразделениях (об органах управления) с приложением копий указанных положений (при их наличии);

об уровне образования;

о формах обучения;

о нормативном сроке обучения;

о сроке действия государственной аккредитации образовательной программы (при наличии государственной аккредитации);

об описании образовательной программы с приложением ее копии;

об учебном плане с приложением его копии;

об аннотации к рабочим программам дисциплин (по каждой дисциплине в составе образовательной программы) с приложением их копий (при наличии);

о календарном учебном графике с приложением его копии;

о методических и об иных документах, разработанных образовательной организацией для обеспечения образовательного процесса;

о реализуемых образовательных программах, в том числе о реализуемых адаптированных образовательных программах, с указанием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, предусмотренных соответствующей образовательной программой, а также об использовании при реализации указанных образовательных программ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

о численности обучающихся по реализуемым образовательным программам за счет бюджетных ассигнований федераль-

ного бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц;

- о языках, на которых осуществляется образование (обучение);
- о федеральных государственных образовательных стандартах и об образовательных стандартах с приложением их копий (при наличии);

- о руководителе образовательной организации, его заместителях, руководителях филиалов образовательной организации (при их наличии), в том числе:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя, его заместителей;

- должность руководителя, его заместителей;

- контактные телефоны;

- адрес электронной почты;

- о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы, в том числе:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;

- занимаемая должность (должности);

- преподаваемые дисциплины;

- ученая степень (при наличии);

- ученое звание (при наличии);

- наименование направления подготовки и (или) специальности;

- данные о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке (при наличии);

- общий стаж работы;

- стаж работы по специальности;

- о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности, в том числе:

- наличие оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, библиотек, объектов спорта, средств обучения и воспитания, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- обеспечение доступа в здания образовательной организации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- условия питания обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- условия охраны здоровья обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе приспособленным для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- электронные образовательные ресурсы, к которым обеспечивается доступ обучающихся, в том числе приспособленные для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- наличие специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- о количестве вакантных мест для приема (перевода) по каждой образовательной программе, профессии, специальности, направлению подготовки (на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц);

- о наличии и условиях предоставления обучающимся стипендий, мер социальной поддержки;

- о наличии общежития, интерната, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, количестве жилых помещений в общежитии, интернате для иногородних обучающихся, формировании платы за проживание в общежитии;

- об объеме образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц;

- о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года;

- о трудоустройстве выпускников».

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ПИСЬМО

от 11 февраля 2017 г. № 24–13

«О порядке проверки образовательными организациями иностранного образования и (или) квалификаций»

В связи с многочисленными запросами, поступившими от образовательных организаций, ФГБУ «Главэкспертцентр», уполномоченный Правительством РФ исполнять функции национального информационного центра по информационному обеспечению признания в Российской Федерации образования и (или) квалификации, ученых степеней и ученых званий,

полученных в иностранном государстве, информирует о следующем. Признание в Российской Федерации иностранного образования и (или) иностранной квалификации осуществляется на основании статьи 107 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон).

В соответствии с частями 2, 3 статьи 107 Закона иностранное образование и (или) иностранная квалификация, подпадающие под действие международных договоров о взаимном признании или Перечня образовательных организаций (распоряжение Правительства РФ от 19 сентября 2013 г. № 1694-р), признаются на территории Российской Федерации без прохождения государственной процедуры признания (получение Свидетельства о признании, выдаваемого Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки не требуется). Обладателям такого образования предоставляются те же академические и (или) профессиональные права, что и обладателям соответствующих образования и (или) квалификации, полученных в Российской Федерации, если иное не установлено международными договорами о взаимном признании.

Согласно Конвенции о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе (Лиссабон, 11 апреля 1997 г.), ратифицированной Российской Федерацией Федеральным законом от 4 мая 2000 года № 65-ФЗ (далее - Конвенция), признание - это официальное подтверждение полномочным органом значимости иностранной образовательной квалификации в целях доступа ее обладателя к образовательной и/или профессиональной деятельности. В соответствии с частью 3 статьи II.1 Конвенции в случаях, когда иностранное образование и (или) иностранные квалификации подпадают под действие части 3 статьи 107 Закона, полномочным органом является образовательная организация. В соответствии с первым абзацем статьи III.3 Конвенции решения о признании принимаются на основе соответствующей информации о квалификациях, в отношении которых испрашивается признание.

В соответствии со статьей IV.1 Конвенции признаются квалификации, выданные другими Сторонами и отвечающие общим требованиям для доступа к высшему образованию в этих Сторонах, с целью доступа к программам, составляющим ее систему высшего образования, кроме тех случаев, когда может быть доказано наличие существенных различий между общими требованиями к доступу в Стороне, в которой была получена квалификация, и в Стороне, в которой испрашивается признание этой квалификации. ФГБУ «Главэкспертцентр» рекомендует образовательным организациям следующий порядок проверки иностранного образования и (или) иностранной квалификации, подтверждаемых соответствующими документами, в результате которого следует удостовериться в:

- принадлежности документов об образовании лицу, их предоставившему, - проверяется соответствие фамилии, имени, отчества (при наличии) по документам об образовании и фамилии, имени, отчества (при наличии) по удостоверяющему личность документу (его переводу, если он на иностранном языке);
- отсутствию в документах об образовании несанкционированных дополнений и изменений - исправлений, подчисток, потертостей (нечитаемых фрагментов) текста, не оговоренных в установленном порядке, а также в отсутствии граф с незаполненными сведениями (№ документа (бланка), дата поступления, окончания обучения или выдачи документа, ФИО и др.);
- подлинности документов об образовании аппаратными и неаппаратными методами;
- аккредитации/признании национальными (местными) властями образовательной организации, выдавшей представленный документ;
- уровне образования, полученного в иностранном государстве, в сравнении с уровнями образования, предусмотренными Законом № 273-ФЗ;
- правах, которые предоставляет иностранное образование его обладателю в стране выдачи документов об образовании, с точки зрения продолжения обучения;
- наличии действующего международного договора о взаимном признании между РФ и страной выдачи документов об образовании или включении выдавшей документы образовательной организации в Перечень;
- легализации документов об образовании (если она необходима).

При этом с обладателя иностранной квалификации не снимается ответственность за подлинность представленных иностранных документов об образовании, предусмотренная ст. 327 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ.

Результаты проверки отражаются в заключении, подписанном курирующим проректором либо должностным лицом образовательной организации, которому предоставлены такие полномочия локальным нормативным актом. Этого заключения достаточно для признания иностранного образования на основании международного договора о взаимном признании или Перечня. Зачисление обладателя иностранного образования и (или) квалификации производится по результатам прохождения вступительных испытаний и наличии оформленного заключения о признании иностранного образования - оформляется приказом о зачислении на обучение в образовательную организацию.

Директор

В.И.Скоробогатова

РИСКИ В НОВОЙ ВЕРСИИ СТАНДАРТА ISO 9001:2015



Ненад Иняц

менеджер и аудитор по качеству и окружающей среде Европейской организации качества (EOQ), действительный член Академии проблем качества (Россия), доктор наук, профессор, г. Вена, Австрия

В статье дается критический анализ использования понятия «риск» в последней версии стандарта ISO 9001 2015 года.

Ключевые слова: стандарт ISO 9001:2015, риски и возможности, риск-ориентированное мышление.

Введение
 Более 16 лет назад для швейцарского журнала MQ (Менеджмент и качество) № 7/8-2000 руководитель проекта большой ревизии стандарта ISO 9001:2000 доктор Джеффри Хупер дал интервью тогдашнему боссу швейцарской организации по качеству (SAQ) доктору Гансу Рудольфу Гигаксу.

В том интервью вы можете прочитать много интересных вещей – выберем несколько самых заслуживающих внимания.

Доктор Хупер делал этот проект в свободное время «для души» и, по его словам:

– «менеджер по качеству» – это ненужная профессия и те, кто ею занимаются, вернутся к «нормальной работе»;

– «менеджер по качеству» в будущем обязательно заменят сло-

вами «тренер и менеджер по улучшению» (что бы это ни значило);

– процессный подход является завершающей фазой в развитии качества, и, таким образом, именно он «замкнет» круг;

– интегрированные системы, конечно, будут основываться на «деловом совершенстве» («Business Excellence») и т. д.

После всех этих и подобных им рассуждений и пророчеств возник самый интересный вопрос:

– как руководитель проекта и его команда в рамках комитета ISO/TC 176 пришли к «процессному подходу»?

Официально для широкой наивной мировой общественности, что занималась «качеством», было сказано, что поводом для создания нового «революционного» процессного подхода послужили:

– растущее «недовольство» пользователей старых версий стандартов;

– проведенное анкетирование более 1000 организаций по всему миру, которые «указали на недостатки» старых стандартов и

– «вдумчивый анализ», который показал необходимость перемен посредством пересмотра стандартов каждые пять лет.

Итак, в ISO/TC 176 действительно слушали «потребности» и «глас народа», пытались избавить «пользователей от старой версии, вызвавшей недовольство», «провели опрос, тщательный анализ и аудит» – иными словами, серьезно и добросовестно выполняли свои трудные и ответственные обязанности.

Молодцы! Но именно тогда, когда бы это было правдой. Руководитель проекта либо забыл, либо

The article provides a critical analysis of the use of the concept of «risk» in the latest version of ISO 9001 : 2015.

Keywords: standard ISO 9001:2015, risks and opportunities, risk-based thinking.

просто «случайно» запомнил. Так, в вышеупомянутом интервью, в самом начале, лично д-р Хупер открыто и спокойно заявил о «титанической» работе ISO/TC 176, а также о том, как вносятся изменения в новые версии стандарта ISO 9001:

«... прошло уже 10 лет, как у нас в рамках рабочей группы ISO/TC 176 в Гранд-отеле Victoria-Jungfrau (в Интерлакене, Швейцария) родилась идея процессно-ориентированной ревизии стандартов серии 9000».

Интервьюируя босса, доктор Гигахс в конце вдохновенно и с большим энтузиазмом отметил:

– «От имени наших членов SAQ я благодарю вас, сэр доктор Хупер, нам очень тепло от Ваших высказываний. Нам доставляет особую радость приветствовать Вас вновь в Швейцарии ровно через 10 лет после инициирования такой важной идеи в Гранд-Отеле Victoria-Jungfrau в Интерлакене и непосредственно перед завершением большой ревизии стандартов. В некотором смысле это как натянуть лук или сжать время для одного очень важного проекта».

Очень трогательно. Итак, вот как это делается! «Потребности пользователей», «результаты опросов» и прочая ерунда - сказки для младшей группы детей в детском саду. Позже выяснилось (конечно, это только слухи), что светлая мысль пришла именно к нему в голову, а не всей рабочей группе, после работы, да еще и в баре отеля (и неизвестно: до или после полуночи). По крайней мере, в баре этого отеля или другом баре – остается загадкой, как и то, почему руководитель проекта и его целевая группа ждали целых 10 лет, чтобы реализовать «окончательное решение» (читай: процессный подход как основное положение в области менеджмента качества на все времена).

Тем не менее это очень похоже на очередное изобретение колеса. Уже у древнегреческих диалектиков все основано на движении и процессах. Значительная часть из

них учат о движении всего сущего на земле и в космосе – при постоянном повторении, круговороте. В области современного производства замкнутый цикл такого типа впервые воссоздал американский эксперт Эндрю Уолтер Шухарт (1891-1967) как «цикл улучшений Шухарта». Эту идею позже подхватил его ученик и сподвижник Эдвардс Деминг (1900–1993), популяризировал ее, и в настоящее время это стало всем известно как «Цикл Деминга». Применение в управлении цикла Деминга и оказалось «оригинальной ново-рожденной идеей» доктора Хупера и его рабочей группы. И поэтому этот цикл (с незначительными изменениями) должен быть в области системы менеджмента качества во веки веков.

Но вечность и совершенствование продолжались по космическим меркам не очень долго. 15 лет спустя новый состав ISO/TC 176 героически прорвался сквозь волшебный «вечный процессный цикл Деминга» в развитии систем менеджмента качества, а затем пошел к бесконечности: появилась новая абсолютно революционная философия – создание систем управления качеством на основе «мышления, ориентированного на риск». Для того чтобы «думать» в соответствии с требованиями новой версии стандарта ISO 9001:2015, необходимо, чтобы «организация планировала и внедряла действия, связанные с рисками и возможностями». Стандарт буквально пишет: *«направление усилий на риски и возможности создает основу для повышения результативности системы менеджмента качества, достижения улучшенных результатов и предотвращение неблагоприятных последствий»*.

Про новые революционные решения будет рассказано позже. Но мне до сих пор неизвестно, а это имеет первостепенное значение – где, когда, как и почему кому-то пришло в голову то, что «мышление, ориентированное на риск» и «направление усилий на риски и возможности» – есть основа си-

стем менеджмента качества? Что еще более важно, на основании чего, какого исследования, каких опыта и испытаний, результатов практики был сделан этот вывод? Или, более точно – кто предложил эту блестящую идею и как это произошло в ISO/TC 176?

В какой момент это было принято, до сих пор неизвестно. Разве это было не в каком-то отеле? И почему процессный подход в прежнем виде изжил себя – где доказательства, статистические данные, примеры из практики (кстати, в новой версии стандарта статистикой явно пренебрегают), где установленные связи с качеством? Или все это, может быть, совершенно не имеет значения? Тем не менее немного пересмотрен цикл Деминга сохранения ради – но уже не в роли главной звезды. Дорогой, процессный подход, к сожалению, еще древние римляне говорили: «Sic transit gloria mundi» («Так проходит слава мира»).

И что еще более интересно – как могло случиться, что абсолютно никто из тех, кто занимался классической теорией и практикой качества и системами менеджмента качества, прежде не думал и не гадал обнаружить это революционное открытие: все качество основано на «мышлении, ориентированном на риск». Серия ISO 9000ff появилась в 1987 году – то есть 30 лет назад. Это просто непостижимо, что предыдущие поколения ISO/TC 176, все эксперты и гуру качества не понимали, что является кульминацией основных моментов науки о качестве, а именно – это «направление усилий на риски и возможности»!

В любом случае, как восклицают англичане: «Король умер, да здравствует король»! До сих пор мы думали – процесс, а теперь это будет означать: «мышление, ориентированное на риск»!

Причем нет ни одного человека, кто потрудился бы указать, например, что причиной введения этой «инновации» является «глас народа», «опрос, по меньшей мере,

10000 компаний, которые больше не являются сторонниками процессного подхода», а также остальная часть мира, кто имел дело с качеством и просто кричат «о направлении усилий на риски и возможности» в системах менеджмента качества. Это прогресс!

Прежде чем тщательно рассмотрим эту революционную «инновацию», следует сказать несколько слов об этой «новой» базовой планетарной концепции.

Риск и его оценка сопровождают всех высших животных – и охотников, и жертв. Человек связан с рисками от рождения до смерти. И само человеческое общество немисливо без постоянного присутствия риска. Не имеет значения, идет ли речь о простых людях или специалистах – солдатах, правителях, инженерах, маркетологах – все они были и до сих пор постоянно находятся в контакте с некоторыми формами знаний о рисках и их оценках.

Еще до того как стандарт ISO 9001:2015 вступил в силу, уже была полноценная наука о рисках, были соответствующие стандарты, школы и менеджеры по управлению рисками.

Другими словами, в самом риске не было абсолютно ничего нового или революционного. Революционным стало его решающее и основное применение в науке о качестве. Давайте забудем на минуту, как это произошло и в чьей голове и по какой причине, давайте начнем с нуля.

Понятие риска

Есть целый ряд терминов и определений, ориентированных на профессию, сферы жизни и работы, целевое назначение.

Приведем лишь несколько примеров определений и описаний риска.

Начнем с «Бизнес-словаря» – в нем сказано, что риски:

- в материальном производстве – это вероятность возникновения опасности, повреждения, потери, травмы, ответственности или любых других побочных эффектов, вызванных внешней или внутрен-

ней уязвимостью;

- в финансах – это вероятность того, что инвестиции имеют более низкую сумму прибыли, чем ожидалось, или что они невозвратны. Этот риск подразделяется на базовый риск, риск капитала, риск возникновения убытков, экономический риск, риск валютного курса, риск процентной ставки, риск ликвидности, операционный риск, риск платежных операций, политический риск, риск рефинансирования, риск погашения долгов и т. д.;

- в пищевой промышленности – это вероятность того, что некоторые нежелательные события приводят к побочным эффектам, превышающим допустимые значения;

- в страховании – это вероятность появления, например, пожара на объекте, когда ущерб превышает запланированную сумму денег на покрытие убытков.

Согласно словарю «Мерриам-Уэбстер», риск есть вероятность того, что что-то пойдет не так или случится неприятность (например, травмы или потери).

«Живой Оксфордский словарь» описывает риск как вероятность наступления нехорошего или нежелательного события.

В стандарте «ISO/IEC 27005:2010» риск – это сочетание последствий, которые возникают в случае наступления возможного события, и соответствующей вероятности.

Это можно продолжать до бесконечности – в преобладающем числе случаев термин и определение риска всегда связаны с понятием вероятности (англ. – «Probability»).

Так, в нашем «темном» прошлом игроки в азартные игры на деньги (например, «в кости») сознательно подвергали себя опасности, но при этом верили в удачу и выигрывали. Каждый раз это можно было оценить некоторой вероятностью и известной прибылью (убытком). Сегодня, в соответствии с настоящим изобретением ISO/TC 176, все это называется: «думать о рисках и воз-

можностях».

Здесь нужно сделать небольшое отступление от этого определения риска и показать, как к его идее можно прийти с другой стороны.

В частности, давайте обратимся на мгновение к одной очень сложной науке – надежности. Надежность имеет дело с уровнем знаний об объектах и описывается рядом параметров (статических, динамических, так называемых байесовских и т. д.):

- плотность вероятности возникновения отказов, среднее время до отказа («наработка на отказ»), среднее время между отказами и т. д.

Тем не менее один параметр стал настолько популярен, что он часто олицетворяет само понятие «надежность». Это – вероятность работы системы (объекта) без отказов в заданном интервале времени, когда эта система (объект) надлежащим образом выполняет возложенные на нее (него) функции.

Еще один интересный факт из теории надежности – все результаты всегда связаны с последствиями, которые могут возникнуть, если в данный момент времени в определенном месте случается какая-либо форма неисправности/отказа. Это справедливо в машиностроении, электротехнике, архитектуре и строительстве, производстве, транспортировке и т. д.

Теперь самое интересное: в теории и практике надежности противоположное состояние работе с ожидаемыми последствиями без отказов называется просто – риск. Отсюда следует: чем ниже вероятность работы без отказов, тем выше риск и наоборот – чем больше вероятность безотказной работы, тем риск меньше.

В «предрисковые» времена науки о качестве логика выглядела следующим образом:

- риск (с соответствующей ему вероятностью безотказной работы) был одним из элементов надежности, а надежность была одним из элементов качества.

Затем был интересный пово-

рот в новых «рискованных» временах, когда учение о качестве в этом вопросе (в соответствии с изобретательным подходом ISO/TC 176) стало несколько иным:

– качество является элементом риска, риск является одним из элементов надежности, надежность является одним из элементов качества и так далее. Очень просто, правда?

Вероятность представляет собой величину, которая может быть оценена. Во всех этих случаях цель состоит в том, чтобы получить количественную оценку. Любая серьезная философия качества основана на количественной оценке согласно известному мнению лорда Кельвина (Уильям Томсон, 1824–1907):

– если вы что-то можете измерить и количественно оценить, то это есть именно то, что вы об этом знаете. Если же вы не можете, то ваши знания слабы и неудовлетворительны.

Примеры нахождения вероятности возникновения события или вероятности работы без отказов – по сути, есть та же форма определения риска. И все это можно было оценить количественно. По крайней мере, до сих пор.

Определение риска, основанные на неопределенности

В данный момент поговорим о некоторых современных подходах к понятию «риск», которые являются результатом исследований «новаторских» веяний известных технических комитетов ISO.

Первой такой новинкой было определение риска в Руководстве ISO/73:2009, Управление рисками – Словарь (ISO/Guide 73:2009, Risk management – Vocabulary), где риск определялся как:

– следствие влияния неопределенности на достижение поставленных целей (англ. – «effect of uncertainty on objectives»).

Как можно видеть, в этом определении источником риска является «неопределенность». В том же году был опубликован стандарт ISO 31000:2009 под названием «Управление рисками

– принципы и руководящие положения» (англ. – ISO 31000:2009, Risk management – Principles and guidelines), который основан на этом же определении.

Шесть лет спустя в 2015 году появилось другое определение риска, более короткое. Это явилось результатом работы ISO/TC 176, оно было введено в стандарте ISO 9001:2015 следующим образом:

– риск – это влияние неопределенности (англ. – «effect of uncertainty»).

С помощью этих двух определений в области риска появляются новые «строгие научные» составляющие – неопределенность и влияние неопределенности. Объясним их значения (источники представляют собой серию словарей и энциклопедий).

Неопределенность (англ. – «uncertainty»):

- состояние во время ожидания событий с двумя или более возможными формами воплощения;
- невозможность предсказать какие-либо надежные результаты;
- термин, используемый при невозможности определения риска;
- отсутствие гарантии с какими-либо инвестициями;
- ситуации, когда статистик гадал о возможном виде распределения случайных величин;
- отсутствие какой-либо информации о параметрах;
- состояние, которое необходимо преодолеть как можно скорее, потому что это означает полное незнание наблюдателя о наблюдаемом объекте;
- осознание недостатка знаний о текущих событиях или о будущих возможностях и т. д.

Влияние (в оригинале – **эффект**) **неопределенности** (англ. «effect of uncertainty»):

- эффект – результат, следствие каких-либо причин, действий;
- влияние есть процесс (действие/воздействие), но может быть и результатом некоторых действий/воздействий;
- все возможные последствия в результате возникновения неопределенности.

Как совершенно ясно видно, здесь «неопределенность» и «эффект неопределенности», с «современной научной» точки зрения, гораздо больше говорят о своих создателях, чем о том, как математически умножить, скажем, неопределенность на неопределенность после очень точного измерения влияния этой неопределенности, а затем все это дополнительно помножить на любые последствия. В конце концов, это то, что будет обсуждаться позже.

Термин риск в стандарте ISO 9001: 2015

В стандарте ISO 9001:2015 термин «риск» появляется более со-рока раз.

Словосочетание «риски и возможности» в стандарте – это просто песня! Приведем только три примера из **Введения (0.1 Общие положения)**.

«Потенциальными преимуществами для организации от применения системы менеджмента качества, основанной на настоящем стандарте, являются:

- а)...
- б)...
- в) направление усилий на риски и возможности, связанные со средой и целями организации;
- д)...

«Среда организации» (в оригинале – «context of the organization») является еще одной новинкой ISO/TC 176 в науке о качестве, которая должна быть специально детализирована, чтобы говорить о ней, а она в свою очередь есть «сочетание факторов», опять-таки «оказывающих влияние»... Однако в соответствии с этим предположением, организации следует рассмотреть риски и возможности, связанные с ее «средой» и целями.

Чуть дальше есть следующее утверждение:

«В настоящем стандарте применен процессный подход, который включает цикл «Планируй - Делай - Проверяй - Действуй» (PDCA), и риск-ориентированное мышление».

Это утверждение ясно говорит о революционном совершенствовании

нии учения Шухарта и Деминга – этих двух гигантов и гуру качества – при помощи простой и глубокой идеи, что цикл PDCA обязательно должен быть привязан к «мышлению на основе рисков и возможностей». И эту удивительную «ошибку», наконец-то, исправили в ISO/TC 176!

Читаем дальше:

«Риск-ориентированное мышление позволяет организации определять факторы, которые могут привести к отклонению от запланированных результатов процессов и системы менеджмента качества организации...».

И так далее, и так далее ... все в том же стиле и таким же образом: без «рисков и возможностей» в стандарте не выдвигается ни одного важного требования. К примеру, пункт 0.3.3 (Риск-ориентированное мышление) указывает на то, что практически все они основаны на влиянии неопределенности в отношении ожидаемых целей. Интересно? Если бы это была поваренная книга, то риски были бы специями для каждого блюда!

Теперь наступает черед **Приложения А.4 («Риск-ориентированное мышление»)**. ISO/TC 176, прежде всего, счел необходимым отметить, что «*риск-ориентированное мышление прослеживалось и в предыдущей версии стандарта через требования к планированию, анализу и улучшению*», только, кажется, никому это не было ясно. Более того, «предупреждающие действия» этому стандарту не нужны: применение предупреждающих действий должны заменить риски («*Понятие предупреждающего действия выражено через использование риск-ориентированного мышления*»)! Есть подозрение, что это приведено в качестве оправдания, хоть и совсем небольшого, но угрызений совести. Но это только подозрение. Во всяком случае, в следующий раз, когда уважаемый читатель окажется в тапочках и рубашке на снегу и метели при минус 40 градусов Цельсия, а не хорошо одет, то ему будет доста-

точно только просчитать риски! Или когда уважаемые члены ISO/TC 176 будут сидеть в самолете, мы должны быть за них очень счастливы, хотя при этом не было каких-либо предполетных услуг, регулярного контроля, запасных частей и осмотра перед взлетом – достаточно знать, что все риски (с помощью «неопределенности» и «влияния неопределенности») надлежащим образом обработаны.

Возможно, я должен был бы написать, что предупреждающие действия могут усилить, а не заменить «риск-ориентированное мышление»?

Обнаружив абсолютно новый основной компонент в науке о качестве – «риск», и применяя это «риск-ориентированное мышление», выявили два существенных изменения в связи с собственной «средой организации», что не только позволило отказаться от предупреждающих действий, но и помогло в определении объема «документированной информации». Это привело к «некоторому (!) сокращению» нормативных требований и их замене «требованиями описывающего (!!!) характера», обеспечив тем самым «большую универсальность, чем ISO 9001: 2008».

А вот здесь – обязательная оговорка. Это просто очаровательно и незабываемо, когда кто-то в концептуально строгих и точных мировых стандартах указывает на «некоторое снижение» чего либо! А сейчас хотелось бы спросить всех членов ISO/TC 176, что было бы, если бы они вдруг обнаружили «некоторое снижение» их личного дохода? Или не могли бы они немного понятнее объяснить, что означает «*некоторое сокращение предписывающих требований и их замена требованиями описывающего характера*»? Не является ли это заменой нормативных требований на декларации, т. е. говоря простым языком, болтовню, которая на самом-то деле никакими требованиями и не является? Или стандарт не должен быть таким

дотошным, не так ли?

Да, авторы этих всех блестящих положений ясно ощущали чувство абсолютной анархии..., простите, свободы при написании мирового стандарта!

Далее выделим не менее важные детали. Во-первых:

– «*Одна из ключевых целей системы менеджмента качества состоит в том, чтобы она действовала как инструмент предупреждения*».

Читатель, действительно, в недоумении: именно этот стандарт спокойно объясняет в одном месте, что предупреждающие действия заменяются «риск-ориентированным мышлением», а в другом месте говорится, что одна из основных целей системы менеджмента качества требует от СМК действий «инструмента предупреждения». Что понимается под «инструментом» и как это все должно осуществляться, ISO/TC 176, несомненно, четко «подразумевает». И проверку вновь определенных «ключевых целей» должен проводить аудитор, – это просто что-то действительно неопишное! Ибо нигде это не описано!

А теперь следует своего рода повторение (для читателей, забывающих стандарты):

– «*Риск-ориентированное мышление, применяемое в настоящем стандарте, способствовало некоторому сокращению требований предписывающего характера и их замене требованиями описывающего характера. Настоящий стандарт более универсален, чем ISO 9001:2008*».

Здесь сразу виден очень точный, научный стиль написания ISO/TC 176! Разве это не замечательно: «Риск-ориентированное мышление» для «некоторого сокращения нормативных требований и их замене требованиями описывающего характера». Здесь кто-то пошутил? Стандарты должны служить пользователям, а не заставлять их читать чьи-то мысли или заниматься гаданиями.

– «*Несмотря на то, что 6.1 ука-*

зывает, что организация должна планировать действия в отношении рисков, стандарт не требует формализованных методов менеджмента рисков или документированного процесса менеджмента рисков. Организации могут решать: следует ли разрабатывать более обширную методологию менеджмента риска, чем требуется настоящим стандартом, например, за счет применения других руководящих указаний или стандартов».

А вот это – одна из абсолютно ярких кульминаций в истории написания всех стандартов! Эта демократия, что анархия..., простите, свобода, но такая свобода, при которой человек не может дышать. ISO/TC 176 буквально заявляет, что «стандарт не требует формализованных методов менеджмента рисков» и что еще хуже (в 100 раз хуже!) – не требует «документированного процесса менеджмента рисков»! Автор этих строк признает, что читал это, по крайней мере, десять раз подряд!

Что следует из этого блестящего положения – рассмотрим медленно, по порядку.

Сначала ISO/TC 176 громко-гласно заявляет, сопровождая это фанфарами и барабанной дробью, о построении систем менеджмента качества на основе «направления усилий на риски и возможности», наряду с «мышлением, основанным на рисках». И вдруг, из ниоткуда – никаких требований, касающихся формализованных методов управления рисками?

Не берите в голову такую мелочь, что во всем мире существует целый ряд государственных (национальных), военных, промышленных и других стандартов (которые связаны с производством вредных и ядовитых веществ, оружия, транспортных средств и т. д.), так или иначе имеющих отношение к управлению рисками – о которых члены ISO/TC 176 или не слышали, или просто их игнорируют.

Но в организации ISO имеются комитеты и стандарты, касающиеся рисков, и ISO/TC 176 должен

быть с ними знаком. Укажем два таких стандарта и комитеты, которые создали их.

Первый стандарт ISO 31000: 2009 «Риск менеджмент – принципы и руководства», который является результатом работы ISO/TC 262, а второй – ISO 27005:2011 «Информационная технология – Методы и средства обеспечения безопасности – Менеджмент риска информационной безопасности», что является результатом работы ISO/IEC JTC 27. Таким образом, три комитета под одной крышей, три различных подхода к риску и полное игнорирование работы других команд собственной материнской организации по одной и той же проблеме. Для стандартизации и унификации на всей планете это великий пример для подражания!

Затем следует, как это обычно говорят, «вишенка на торте». Повторяем:

– «Организации могут решать: следует ли разрабатывать более обширную методологию менеджмента риска, чем требуется настоящим стандартом, например, за счет применения других руководящих указаний или стандартов».

Так что организации сами могут решить, хотят ли они или нет разрабатывать методологию чего-то, на чем зиждется вся современная система качества (на «влиянии неопределенности»)! Прекрасная фраза из стандарта ISO – ну просто Шекспир – «Быть или не быть?...», которая, возможно, говорит о том, что весь состав комитета ISO/TC 176 должен срочно, с оркестром и фейерверками, отправляться на пенсию!

Такой широкий и свободный подход взволновал большое число лиц и компаний, которые имеют дело с рисками, во всем мире. Эти бедные люди – ведущие эксперты и компании, которые профессионально имеют риски в своей практике в течение многих лет, просто были вынуждены после появления стандарта отодвинуть на задний план привлечение новых преподавателей, школ и образовательных

программ, связанных с рисками и качеством. А предложение всех возможных компьютерных программ для решения проблем безопасности для организации отпадают практически «сами по себе». Кстати, все эти программы, независимо от вида количественной оценки, исходят из определения вероятностей.

Дальше:

– «Не все процессы системы менеджмента качества обладают одинаковым уровнем риска в отношении способности организации достигать своих целей, и влияние неопределенности не является одинаковым для организаций. В соответствии с требованиями 6.1 организация ответственна за применение риск-ориентированного мышления и за действия в отношении риска, в том числе целесообразность регистрации и сохранения документированной информации как свидетельства определения рисков организацией».

И здесь мы можем увидеть ряд проницательных наблюдений: например, в первом предложении.

Сразу же возникает вопрос: почему в одном и том же предложении говорится о «рисках» и там же – о «влиянии неопределенности»? Случайно? Разве это не одно и то же? Второй вопрос – только сейчас члены комитета пришли к невероятно глубокому выводу, что все процессы системы менеджмента качества не совпадают, когда дело доходит до достижения целей организации? Трудно понять, например, что работник входного контроля и менеджер систем качества имеют разный уровень риска в достижении целей организации? Третий вопрос – как смогли так тонко определить, что «влияние неопределенности» не одно и то же в производстве носков и производстве взрывчатых веществ?

Речь идет не о насмешке или цинизме, а просто о непонимании автором этих строк: как и почему эти и подобные «мелочи» записаны в одном из самых важных международных

стандартов?

Но реальное удовольствие дает окончательный переход: рекомендуется внимательно прочитать несколько раз подряд всем связанным с качеством и в первую очередь менеджерам качества и аудиторам. Таким образом, организация, ответственная за применение этого «риск-ориентированного мышления» (а это абсолютно все организации по всему миру, которые хотят соблюдать ISO 9001: 2015 и внедрить систему качества в соответствии с его требованиями), отвечает за него (и теперь – вершина всего!) и решает сама: следует ли сохранять или не сохранять «документированную информацию» в качестве доказательства своей оценки риска!

Как вы будете нести ответственность за то, что можете, но не обязательно должны делать? Какова логика, и что скрывают авторы за этой мудростью? Почему такое важное занятие не обязательно документировать, хранить эти документы, ведь они могут служить в качестве доказательства? Как иметь дело с такими «требованиями» для доказательства проделанных работ при проведении аудита?

Те, кто не знает и не понимает необходимость подобного решения комитета ISO/TC 176, должны, безусловно, получить от него соответствующее и разумное объяснение.

Качество и риск

Если следующие соображения опускают все на более низкий уровень, чем это должно быть с несколькими очевидными примерами, то это исключительно ради более доступного разъяснения понятий.

Поскольку этот стандарт относится к организации управления качеством при создании/реализации товаров и услуг, то и примеры в основном из этой области.

Рассмотрим следующие вопросы:

– Каков риск, что завтра сама по себе рухнет вниз Великая пирамида, которой более 5000

лет?

– Когда риск выше – при работе с недорогими инструментами неизвестных производителей или с инструментами из превосходных материалов известных производителей?

– Каков риск, что автомобиль премиум-класса (например, Rolls-Royce, Ferrari, Bugatti и т. д.) будет требовать обслуживания каждые несколько дней из-за возможных поломок?

– Каков риск, что девятая симфония Бетховена будет забыта и объявлена китчем?

– Каков риск, что картина «Мона Лиза» Леонардо да Винчи покинет музей Лувр в Париже и будет выброшена на свалку?

Подобным образом мы можем продолжать до бесконечности. Что объединяет все эти вопросы и все эти объекты?

Очевидно, что высокое качество. И каковы перечисленные риски?

Вывод прост: чем выше качество чего-либо, тем риски ниже. Высокое качество означает минимальный риск или вообще его отсутствие. С падением качества растут и всевозможные риски до тех пор, пока минимальный уровень качества не приводит к максимальному риску.

Давайте двигаться дальше. Если читатель спросит любого хорошего мастера, техника или инженера, что приводит к появлению неопределенности в разных ее проявлениях? Каждый из них скажет – невежество, неопытность, некомпетентность и отсутствие понимания того, что нужно делать.

А что делать с появлением возможных неизвестных отклонений, несоответствий или ошибок – так называемых «фантомных» ошибок? Так, например, у телевизора время от времени появляется «искажение изображения», дважды он был в ремонте, но по-прежнему это постоянно повторяется. Или во время движения автомобиля каждые полчаса слышен подозрительный стук в двигателе. Автомобиль проверялся тремя различными механиками, но, к сожалению, они ничего так и не нашли.

Ответ на эти вопросы связывают с одним из величайших изобретателей всех времен – гением Николой Теслой. По его словам,

– *возникновение «фантомной» ошибки прямо пропорционально коэффициенту невежества.*

Или сказать другими словами – появление риска всегда прямо пропорционально коэффициенту глупости, невежества и безграмотности.

Вывод из этих соображений совершенно ясен: если вы не хотите иметь дело с «влиянием неопределенности в отношении целей» – нужно хорошо работать.

Вот небольшой рецепт уверенного создания огромных рисков:

– если вы не знаете, не понимаете и вам не нравится то, что вы делаете;

– если вы производите из дешевых и плохих материалов;

– если вы не уважаете самые элементарные требования к профессии;

– если у вас нет опыта;

– если вы наняли низкооплачиваемый, неподготовленный и равнодушный персонал;

– если у вас нет высококачественных измерений;

– если вы не практикуете хорошо проверенные статистические методы (о которых некий комитет забыл или не имеет ни малейшего представления);

– если вы не имеете правильных инструментов, производственного оборудования и линий;

– если вы не знаете, как реализовать превосходную организацию работы и жизни своей собственной компании;

– если вы не планируете, не контролируете и не управляете процессами и в первую очередь – процессами производства и обслуживания;

– если вы не используете «бенчмарк» и маркетинг;

– если вы не будете следовать финансовой ситуации на рынке и т. д., и т. д., и т. д.

Значит – вы не имеете всех элементов контроля качества, обеспечения качества и т. д. Короче

говоря, если у вас нет эффективной системы менеджмента качества организации, тогда у вас есть столько рисков, сколько только возможно! Качество всегда первично – риск всегда является вторичным или даже третичным следствием влияния невежества, технического пренебрежения и несоблюдения набора элементарных правил, связанных с качеством и системой качества!

Возможно, кто-то должен объяснить некоторым членам определенных комитетов смысл простейших слов. Подумайте о следующем: «риск-ориентированное мышление» и «действия в отношении рисков и возможностей» возникают тогда, когда авторы не обращают внимание на учение о качестве и демонстрируют свое незнание и игнорирование некоторых определенных стандартов, когда авторы стандарта пытаются любой ценой изобрести что-то «новое» и «оригинальное».

Здесь мы должны отметить еще один очень важный момент: этот текст никоим образом не направлен против учения о рисках. Наука/теория, которая касается рисков, всегда была и будет иметь важное значение, но это все далеко от того, что члены ISO/TC 176 называют планированием и созданием основ системы менеджмента качества (с «мышлением, связанным с рисками и возможностями» относительно «влияния неопределенности»).

Скажем в нескольких словах, что это такое.

Выявление, классификация и управление рисками подразумевают, прежде всего, предупреждающие действия во всех видах деятельности, которые связаны с какой-либо опасностью.

Например, если речь идет о возникновении пожара, то необходимо хорошо знать все опасные места и действия. В инструкции на каждом электрическом устройстве четко указывается, какие действия являются опасными. Весь HACCP («Hazard Analysis and Critical Control Points» – «Анализ рисков и критические контрольные точки») с 1993 года представляет собой ряд рекомендаций, посвященных идентификации, оценке и управлению опасными факторами в пищевой промышленности, которые могут поставить под угрозу не только здоровье, но и жизнь потребителей. Поэтому он имеет четкую цель, выраженную логической цепочкой «если-то» или «если вы сделаете так, то с таким-то риском это приведет к таким-то последствиям».

А вот другая форма, связанная с рисками, анализом и накоплением опыта и результатов новых и неизвестных данных исследований и разработок. Например, при тестировании новых сплавов, устройств, транспортных средств, лекарств, процессов (от моделирования до реальных тестов) всегда стремятся определить уровень надежности, достоверности и, прежде всего, безопасности. Результаты всех этих мероприятий можно найти и здесь и упомянуть отношение «если-то» с оценкой рисков.

И, наконец, третья форма исследований рассматривает гипотетические события, которые могут возникнуть или нет. Так, например, внезапные изменения на рынке, появление локального или глобального кризиса, влияние политических отношений в ближнем или дальнем окружении и т. д. На эти события организация либо не

имеет никакого влияния, либо знает, что вероятность возникновения рисков объективно существует, а это предполагает их оценку и контрмеры. И здесь, конечно, тоже присутствует «если-то» с оценкой риска.

А что это «если-то» означает по существу?

Проще говоря – если вы можете предвидеть возникновение опасных мест (событий, объектов, состояний) и вы не хотите проблем, то вам придется потратить время и усилия на преодоление наплевательского отношения к так называемым корректирующим и предупреждающим действиям (или придется предсказать все возможные сценарии, чтобы уменьшить возможные последствия).

Заключение

Вывод предельно ясен:

- не создает риски качество, но плохое качество создает риск (выраженный через некомпетентность, невежество, глупость и т. д.).

Или сказать по-другому:

- количество рисков, которые присутствуют в создании/реализации продукции или услуг, прямо пропорционально (не)качеству тех, что их создали.

Однако в конце тоннеля в очередной раз заметен свет – наука, теория и практика рисков очень необходимы науке, теории и практике систем управления качеством, но только как один из своих ИНСТРУМЕНТОВ!

А вот до появления следующей версии стандарта ISO 9001 с новым «фундаментом» качества клиентам остается лишь вооружиться «риск-ориентированным мышлением» и иметь дело с «рисками и возможностями»...

ТЕКУЩИЕ ПРОБЛЕМЫ АКТУАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПО



Е.А. Царькова

зам. начальника Центра развития
профессионального образования
ГБОУ ВО Московский Политех,
канд. пед. наук.

В статье рассматриваются проблемы, возникающие при актуализации ФГОС СПО в современных условиях модернизации системы СПО.

Ключевые слова: актуализация ФГОС СПО, перечень профессий и специальностей СПО, примерные основные образовательные программы, ФУМО СПО, стандарты «Ворлдскиллс».

Развитие системы среднего профессионального образования сегодня переходит в стабильный процесс постоянных изменений. Налицо новые целевые ориентиры, находящиеся в постоянном движении, применение инновационных измерителей – передовых технологий и международных стандартов, определяющих стратегию развития конкретной образовательной организации на перспективу.

В ответ на это особые черты приобретает и система нормативно-правового регулирования среднего профессионального образования (СПО), которая впервые пересматривается с точки зрения ее перехода с моделей жесткого регулирования на формат рамочного определения критериев для оценки деятельности образовательных организаций.

Наглядным примером этого служит процесс актуализации федеральных государственных образовательных стандартов СПО (ФГОС СПО), который запущен с момента вступления в силу Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ

«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»».

Процесс актуализации ФГОС вообще и ФГОС СПО в частности представляет собой сложную многозадачную модель пересмотра основополагающих документов системы профессионального образования, применение которых исторически определяло сферу профессиональной функционально-управленческой деятельности для целой группы организаций-операторов, как разрабатывающих ФГОС, так и реализующих, финансирующих и контролирующих их применение.

Вступление в силу Федерального закона №122-ФЗ запустило процесс изменений, которые нашли отражение в ст. 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», где в части 7 определено, что «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)».

Это условие обязало систему профессионального образования применить профессиональный стандарт, структура и цели которого ориентированы на реальный сектор экономики и интегрируются с системой образования в точке определения требований к образованию, а также знаний и умений, необходимых для выполнения той или иной трудовой функции. То есть сегодня сообщество профессиональных организаций-работодателей, их объединений и союзов – Советов по профессиональным квалификациям – определяет через профессиональный стандарт тот или иной заказ на требуемый у сотрудника уровень образования.

Печально осознавать, но практика анализа профессиональных стандартов выявляет то, что именно в определении уровней квалификации нередко кроются самые большие «капканы» для среднего

The article deals with the issues emerging during updating NFES in SVE in the current terms of SVE system modernization.

Keywords: updating NFES in SVE, list of SVE professions and specialties, approximate basic educational program, Federal Educational and Methodological Association in SVE, Wordskills standards.

и высшего профессионального образования. Зачастую разработчики профессиональных стандартов указывают данные требования без учета реальной практики подготовки специалистов в системе образования, путая или завышая эти предъявляемые к работнику требования.

Чем чревато завышение уровня образования в профессиональных стандартах? Фактической разбалансированностью кадровой политики предприятий, несоответствием возможностей персонала предъявляемым к нему требованиям, ввиду сознательного их упрощения по уровню наукоемкости и ответственности. То есть рынок труда через такой «профессиональный стандарт» получает завышенные требования к работнику, выполняющему функции, по содержанию реально выходящие на дипломированного специалиста СПО, но не на выпускника с высшим образованием. Кроме этого, вторая проблема, которая возникает в данном случае, – это невозможность допустить к прохождению процедур независимой оценки квалификаций большую часть действующих сегодня работников организаций, реально обладающих опытом выполнения данных функций, но имеющих только среднее профессиональное образование.

Есть еще одна скрытая угроза. Это нечаянно спланированная не востребованность системы СПО.

Исторически сложилось, что формирование перечня профессий и специальностей СПО определялось путем широкого анализа запроса предприятиями и организациями того или иного направления подготовки, что через заказ на выпускников по данным профессиям или специальностям определяло структуру подготовки и номенклатуру позиций «Перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования» (далее – Перечень). Ведь на основе этого Перечня формировались контрольные цифры приема в СПО, а также определялось финансирование на соответствующие программы подготовки.

Сегодня данная ситуация меняется существенно. Потребность в данных вы-

пускниках может уже «не определиться» на первом шаге через отсутствующие в профессиональном стандарте требования к уровню среднего профессионального образования для работников предприятий и организаций.

Проблема 1. Если профессиональный стандарт не определил наличие среднего профессионального образования для выполнения трудовых функций работника, то актуализировать ФГОС путем применения требований данного профессионального стандарта просто нельзя. А значит – подготовка специалиста в колледжах становится нецелесообразной. Следующий шаг – это исключение данной подготовки из системы СПО.

Задачи актуализации ФГОС СПО сегодня сталкиваются с еще одной проблемой: постоянной динамикой в процессах появления и обновления самих профессиональных стандартов. Очевидно, что завершение в 2015 году первой волны из 800 профессиональных стандартов не остановил процесс их разработки. Развитие требований к подготовке кадров сегодня является непрекращающимся, перманентным процессом. При этом работа по актуализации содержания уже действующих профессиональных стандартов также продолжается, так как продолжается изменение самих производственных процессов, внедрений новых технологий и укрупнения видов профессиональной деятельности. Следовательно, ориентир системы среднего профессионального образования постоянно видоизменяется.

Проблема 2. Федеральные государственные образовательные стандарты СПО находятся в ситуации жесткой ориентации на требования профессиональных стандартов, но сами требования профессиональных стандартов обновляются непрерывно.

Какие шаги предпринимать системе среднего профессионального образования в данном случае? Решение пришло через модернизацию макета ФГОС СПО, который существенно изменился в сторону оптимизации раздела, связанного с описанием требований к структуре образовательной программы.

В предыдущем поколении стан-

дартов данный раздел содержал подробные и исчерпывающие сведения о дисциплинах и профессиональных модулях, их объемах и содержании, знаниях, умениях, практическом опыте. В эпоху постоянной динамики содержания образования подвижная часть стандарта, изменяемая в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, вынесена из ФГОС СПО в примерную образовательную программу, разработка которой в свою очередь делегирована педагогическому сообществу – учебно-методическим объединениям в системе СПО. Следовательно, примерная образовательная программа приобретает определенный и очень значимый статус.

Еще одна задача актуализации ФГОС заключается в применении нового подхода к выделению самой квалификации, присвоением которой завершается освоение программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих или специалистов среднего звена.

Концепция третьего поколения ФГОС СПО предполагала, что специалистами возможно получение двух типов квалификаций, отличающихся сроком освоения программ и осваиваемыми при этом профессиональными компетенциями. По итогам обучения было возможно стать просто техником на базовом уровне освоения программы или старшим техником, проучившись в колледже по углубленной программе на 1 год дольше. В то же время детальный анализ стандартов третьего поколения показывает, что нередко разница между техником и старшим техником выражалась всего лишь в одной-двух дополнительных профессиональных компетенциях. Актуализация ФГОС выявила эту существенную недоработку. Сегодня очевидно, что для присвоения квалификации на углубленном уровне изучения программы необходимо вводить новые основные виды деятельности с учетом ориентации на трудовые функции профессиональных стандартов. Второй путь – это обоснованно исключать повышенную квалификацию, если на нее нет реального спроса, оставляя только ту, которая необходима сегодня современному рынку труда, что также потребует пересмотра перечня

профессий и специальностей.

Проблема 3. Для актуализации ФГОС СПО с точки зрения присваиваемых по образованию квалификаций необходим глубокий системный, продуманный (в первую очередь по применяемым для исследования инструментам) анализ востребованности той или иной квалификации в системе среднего профессионального образования и рынка труда.

Очевидно, что актуализация ФГОС СПО должна начинаться с оптимизации Перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования, но не предшествовать процессу его последующего пересмотра, т.к. вследствие изменений Перечня возможно сокращение номенклатуры его позиций.

Какие модели оптимизации Перечня сегодня возможны:

1) исключение устойчиво невостребованных профессий и специальностей, спрос на которые отсутствует по причине их «вымирания» в процессе эволюции современной экономики;

2) укрупнение некогда самостоятельных профессий и специальностей ввиду модернизации основных бизнес-процессов, внедрения элементов цифровых производств, роботизации технологических процессов и микроминиатюризации элементной базы оборудования (широта и универсальность специалистов сегодня становится актуальным посылом со стороны рынка труда);

3) отказ от «чистых» профессий рабочих (служащих) ввиду повышения требований к уровню образованности потенциальных работников, что неминуемо влечет резкое сокращение соответствующих позиций Перечня профессий и специальностей, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования».

При этом важным преимуществом обучения по программам среднего профессионального образования по-прежнему остается возможность освоения рабочих профессий специалистами среднего звена в рамках соответствующего модуля

по рабочей профессии.

Перечисленные выше проблемы обуславливают особое внимание к процессу актуализации со стороны тех структур, на которые сегодня Минобрнауки России возложена ответственность за организацию актуализации ФГОС СПО – федеральных учебно-методических объединений (ФУМО) в системе СПО.

Проведение процессов актуализации ФГОС СПО в логике программы последовательной модернизации среднего профессионального образования позволит получить результат кардинальной перезагрузки системы подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, востребованных сегодня экономикой Российской Федерации с учетом требований международных стандартов и передовых технологий, нового взгляда на кадры среднего звена со стороны секторов экономики.

Однако реализация в Российской Федерации Федерального закона №122-ФЗ несет сегодня дополнительные риски непоследовательных решений с точки зрения проведения актуализации ФГОС СПО. Это связано с п. 2. статьи 4 Федерального закона, в котором установлено, что ФГОС профессионального образования, утвержденные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежат приведению в соответствие с требованиями, установленными частью 7 статьи 11 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции настоящего Федерального закона), в течение одного года со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

И поскольку Федеральный закон вступил в силу с 1 июля 2016 года, то процесс актуализации должен быть закончен к 1 июля 2017 года, что возлагает огромную ответственность как на ФУМО в системе СПО, так и на те Советы по профессиональным квалификациям, которые формируют требования к подготовке квалифицированных кадров с уровнем СПО в подведомственных им профессиональных стандартах.

Но первый опыт работы в направлении формирования обновленных

ФГОС СПО в ФУМО уже получен. Речь идет о проекте по внедрению ФГОС по 50 наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования в соответствии со списком, утвержденным Приказом Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г.

Данный проект продемонстрировал то, что предлагаемая структура макета ФГОС ТОП-50 определяет важнейшую роль примерных основных образовательных программ (ПООП) в методическом обеспечении подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям.

Основные изменения, которые обновили структуру ФГОС СПО:

- введение области профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Минтруда России;

- приведение ФГОС в соответствие с требованиями профессиональных стандартов, указание на которые приведено в соответствующем приложении к стандарту;

- кардинальное обновление перечня общих компетенций с учетом требований современной экономики;

- вынос требований к знаниям, умениям, опыту работы в примерную образовательную программу;

- предоставление свобод разработчикам примерных программ при определении перечня дисциплин и определение объемов соответствующей нагрузки в часах;

- приведение финансируемого объема образовательной программы к расчетному показателю, кратному 36 часам в неделю;

- усиление требований к кадровому обеспечению (приведение к требованиям профессиональных стандартов и наличие стажа работы в области профессиональной деятельности для педагогических кадров);

- отражение в ФГОС возможных (альтернативных) траекторий освоения образовательной программы.

Очевидные преимущества нового макета включают:

- возможность использовать ФГОС без изменений длительное время;

- учет требований рынка труда че-

рез примерную образовательную программу;

- регламентация новых возможностей организации объективных процедур государственной итоговой аттестации (далее – ГИА);

- дополнительные свободы, открывающие сильным образовательным организациям путь к реализации элементов дуального обучения;

- гибкость и устойчивость данных документов в условиях изменения международных требований и развивающегося рынка труда.

Применение нового макета ФГОС СПО позволит подойти к решению многих проблем, сопровождающих сегодня развитие системы среднего профессионального образования. Однако наиболее сложной задачей в настоящий момент является актуализация ФГОС в разрезе установленной новым макетом для повсеместного применения в СПО процедуры ГИА с применением демонстрационного экзамена.

Рассматривая вопросы перехода на проведение демонстрационного экзамена, система среднего профессионального образования получает новый посыл ее активного участия в международном чемпионате движения WorldSkills.

Основанием для этого становится поручение Президента Правительству Российской Федерации от 29 декабря 2016 года, в котором определены новые условия для актуализации ФГОС, а именно:

- а) обеспечить привлечение союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» к разработке новых и доработке действующих профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования с учётом стандартов «Ворлдскиллс»;

- б) внедрить демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в качестве ГИА по образовательным программам СПО, предусмотрев в том числе, что результаты демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс Россия» и участия в чемпионатах по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс» при-

равниваются к результатам ГИА, а также внесение соответствующих изменений в законодательство Российской Федерации (совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и при участии вышеуказанного союза).

Это выдвигает новую проблему, которая определяет необходимость соотнесения сформированных в федеральном государственном стандарте результатов, полученных по итогам учета требований профессиональных стандартов, с компетенциями Ворлдскиллс Россия.

В то же время формирование компетенций Ворлдскиллс исторически развивалось по иной, не образовательной экспоненте, что детерминировало иной подход к отбору соответствующей номенклатуры заданий чемпионатов. Особыми признаками данного несоответствия стали размытые границы компетенций WS, интеграция в некоторые из компетенций разнотипных и зачастую искусственно сформированных задач. Данная «несоосность» с системой среднего профессионального образования вынуждает очерчивать по некоторым укрупненным группам профессий и специальностей проблемные поля для идентификации конкретных трудностей и взращивания инновационных практик формирования процедур проведения демонстрационного экзамена.

Проблема 4. Проводимая актуализация ФГОС СПО с учетом изменения макета федерального государственного образовательного стандарта запускает новое требование к реализации образовательных программ и оценке эффективности обучения в системе СПО, предусматривающее повсеместное применение условий подготовки победителей чемпионатов высших достижений профессионального мастерства, в ущерб подготовке выпускников к реальному рынку труда.

Но это одновременно становится и «шоковой» терапией для системы среднего профессионального образования, запуская процесс ее полной перезагрузки, ведь основным признаком процедуры проведения демонстрационного экзамена становится оценка осво-

ения результатов образовательной программы в формате «здесь и сейчас», а сама оценка проходит в специально организованных модельных или производственных условиях, соответствующих задаче оценки.

Нередко преимуществом проведения демонстрационных экзаменов становится то, что экзаменационные задачи могут быть ориентированы на профессиональные компетенции по одному или нескольким видам деятельности или носить комплексный характер.

Также для организации процедур положительно то, что структура задания содержит описание условий проведения, требования к материально-техническому и информационно-методическому оснащению процедур, практико-ориентированные задания, временные и качественные параметры выполнения, критерии оценки.

Неготовность всей системы к автоматическому переходу на демонстрационный экзамен, прежде всего, выражена в отсутствии самих компетенций WS как критериев для проведения оценочных процедур в государственной итоговой аттестации, а также изменение требований к представителям экспертного сообщества по профилю подготовки выпускников: все они должны стать действующими экспертами движения WorldSkills Russia.

Перечисленные выше проблемы обозначают жесткие условия для дальнейшей модернизации среднего профессионального образования, обусловленные реализацией различных приоритетов государственной политики в Российской Федерации. Сегодня это является катализатором для построения региональных программ развития СПО и запуска процессов проведения оптимизации региональных сетей образовательных организаций с позиции участия или неготовности такого участия колледжей и техникумов в данных процессах.

Проведение комплексного исследования данных проблем задает тон формированию новой системы научно-методического сопровождения подготовки кадров, что требует новых компетенций всех участников процессов модернизации СПО.