СТАЖИРОВКА – ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

З.А. Лалаева

начальник учебно-организационного отдела Института дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета, г. Уфа

Т.В. Малинина

заместитель директора по учебной работе Института дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета, г. Уфа

Рассмотрен порядок реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации/профессиональной переподготовки полностью или частично в форме стажировки, приведены примеры формируемых при этом документов.

Ключевые слова: ***дополнительные профессиональные программы, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка.***

Термин «стажировка» подразумевает несколько толкований, имеющих место в трудовых отношениях и в образовании.

В Трудовом кодексе Российской Федерации [1] при заключении срочного трудового договора для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием предусмотрена *стажировка* (статья 59). В области обеспечения безопасных условий и охраны труда согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статьи 212, 216, 224, 225, 357) работодатель обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте.

В отдельных профессиональных стандартах указана необходимость прохождения стажировки, например, в профессиональном стандарте «Специалист по валидации (квалификации) фармацевтического производства» (утвержден приказом Минтруда России от 22 мая 2017 г. № 434н) одним из критериев профессионального роста специалиста является стажировка. В профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 608н) для педагога профессионального образования в обобщенной трудовой функции «А» для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

The article deals with the procedure of implementation of additional vocational programmes of professional development/retraining partly or fully implemented in the form of an internship. Examples of executed documents are given.

Keywords: ***additional vocational programmes, professional retraining, professional development, internship.***

Работодатели часто принимают потенциальных работников для прохождения испытательного срока на стажировку перед зачислением в штат учреждения, предприятия.

В советский период в Законе о народном образовании (статья 77) [2] была предусмотрена стажировка выпускников высших учебных заведений для совершенствования практических навыков. Выпускники вузов проходили стажировку по специальности под руководством администрации соответствующих предприятий, учреждений и организаций и под контролем высших учебных заведений.

В настоящее время Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (часть 12 статьи 76) [3] стажировка определена как форма реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в форме стажировки изложен в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499.

Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретения практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей.

Стажировка может носить индивидуальный или групповой характер и предусматривать такие виды деятельности, как:

– самостоятельная работа с учебными изданиями;

– приобретение профессиональных и организаторских навыков;

– изучение организации и технологии производства, работ;

– непосредственное участие в

Учебный план

Наименование разделов	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе		
			лекции	лабораторные работы	практические занятия, семинары
Стажировка	120	-	-	-	-
Итоговая аттестация: защита итоговой аттестационной работы в форме отчета о стажировке	4	4	-	-	-
Итого	124	-	-	-	-

Примерный календарный учебный график

Наименование разделов	Трудоемкость, час.	Примечание
Стажировка	120 (продолжительность 6 недель)	Стажировка организуется на предприятии, на котором работает слушатель. Сроки прохождения стажировки устанавливаются в договоре об образовании.
Итоговая аттестация: защита итоговой аттестационной работы	4	Защита итоговой аттестационной работы организуется с использованием дистанционных образовательных технологий.

Рисунок 1. Учебный план и примерный календарный учебный график программы повышения квалификации, реализуемой полностью в форме стажировки

Учебный план

Наименование раздела	Трудоемкость, час.	Всего, ауд. час.	в том числе		
			лекции	лаборатор-ные работы	практические занятия, семинары
I. Теоретическое обучение:	72	72	60	8	4
1. Основы трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов	14	14	12	-	2
2. Эксплуатация объектов магистральных трубопроводов	40	40	36	4	-
……					
Промежуточная аттестация: междисциплинарный экзамен	4	4			-
II. Стажировка	120	-	-	-	-
Промежуточная аттестация: защита отчета о стажировке	4	4	-	-	-
III. Итоговая аттестация: защита итоговой аттестационной работы в форме отчета о стажировке	4	4	-	-	-
Итого	196	72	60	8	4

Примерный календарный учебный график

Наименование разделов	Трудоемкость, час.	Примечание
I. Теоретическое обучение (аудиторная нагрузка)	72	Теоретическое обучение регламентируется расписанием занятий при наборе группы на обучение в соответствии с условиями договора об образовании.
II. Междисциплинарный экзамен	4	
III. Стажировка	120 (продолжительность 6 недель)	Стажировка организуется после теоретического обучения на рабочем месте слушателя. Сроки прохождения стажировки устанавливаются в договоре об образовании.
IV. Защита отчета о стажировке	4	Защита отчета о стажировке слушателем проходит в образовательной организации в установленном порядке.
V. Итоговая аттестация	4	Защита итоговой аттестационной работы в форме отчета о стажировке.

Рисунок 2. Учебный план и примерный календарный учебный график программы повышения квалификации, реализуемой частично в форме стажировки

планировании работы организации;

– работа с технической, нормативной и другой документацией;

– выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера);

– участие в совещаниях, деловых встречах.

Содержание стажировки определяется образовательной организацией с учетом предложений организаций, направляющих специалистов на стажировку.

В учебном плане дополнительной профессиональной программы должно быть указано, что программа реализуется полностью или частично в форме стажировки. На рисунках 1 и 2 приведены примеры оформления учебного плана и примерного календарного учебного графика программы повышения квалификации.

Обучение по дополнительной профессиональной программе, реализуемой полностью или частично в форме стажировки, завершается обязательной итоговой аттестацией. Конкретный перечень итоговых аттестационных испытаний устанавливается дополнительной профессиональной программой повышения квалификации или профессиональной переподготовки (вид итоговой аттестации может быть представлен в форме защиты отчета о стажировке).

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу, реализуемую полностью или частично в форме стажировки, и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке. В документах о квалификации можно указывать данные о прохождении стажировки.

Стажировка может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом на базе предприятий, организаций, учреждений, в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных организациях (независимо

Ректору/Проректору/Директору

_____

от слушателя _____,

(инициалы, фамилия)

обучающегося по программе

_____

(повышения квалификации, профессиональной переподготовки)

_____

(наименование программы)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу направить меня в _____

(наименование организации)

для прохождения стажировки.

_____ _____

(подпись) (инициалы, фамилия)

«____»_____ 20___ г.

Рисунок 3. Форма заявления слушателя о направлении на стажировку

Нижеперечисленных слушателей, обучающихся в группе ЭМТ – 13 - 01 по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Эксплуатация магистральных трубопроводов», п р и к а з ы в а ю:

Направить на стажировку (объем 72 час.) с 18.10.2017 по 23.11.2017 в следующие организации и назначить следующих руководителей стажировки:

Ф.И.О. слушателя	Место прохождения стажировки	Руководитель стажировки от образовательной организации
1. Арсланов Ильшат Гумерович	ООО «Башгранстаз», г. Уфа	профессор Манаев Р.К.
2. Соколова Людмила Петровна	ООО «Соцсервис», г. Октябрьский	доцент Петрова Л.Н.
3. Казаков Алексей Юрьевич	ФГБОУ ВО «УГНТУ», каф. прикладной экологии, г. Уфа	доцент Петрова Л.Н.

Основание: договор с предприятием (организацией, учреждением) или иное соглашение, личное заявление слушателя на стажировку, визы зам. директора по учебной работе, руководителя программы, начальника учебного отдела, специалиста по УМР.

Рисунок 4. Приказ о направлении слушателей на стажировку

от их организационно-правовых форм), федеральных органах исполнительной власти и др., осуществляющих деятельность, соответствующую области и (или) объектам, и (или) видам профессиональной деятельности, указанным в дополнительной профессиональной программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки (далее – организации).

В случаях, предусмотренных дополнительной профессиональной программой, стажировка может быть организована непосредственно в образовательной организации (ее структурных подразделениях). Прохождение стажировки также может быть организовано по месту работы слушателя.

Стажировка организуется на основании договоров или других соглашений между образовательной организацией и организациями, принимающими слушателей на стажировку. В случае прохождения стажировки слушателем на своем рабочем месте такой договор не требуется, так как условия прохождения стажировки будут указаны в договоре об образовании.

Продолжительность и сроки стажировки определяются образовательной организацией самостоятельно, исходя из целей обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Сроки стажировки согласовываются с руководителем организации, где слушатель будет проходить стажировку.

При наличии в организации, где слушатель проходит стажировку, вакантных должностей слушатели могут зачисляться на них, если

работа соответствует тематике дополнительной профессиональной программы и индивидуальному заданию на стажировку. Со слушателем – стажером может быть заключен срочный трудовой договор согласно статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

На весь период прохождения стажировки на слушателей распространяются правила охраны труда, а также внутренний трудовой распорядок, действующий в организации. Несчастные случаи, произошедшие с обучающимися, проходящими стажировку в организации, расследуются и учитываются в соответствии со статьей 227 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности образовательной организации

Общую ответственность за организацию стажировки несет руководитель (ответственный, куратор, директор и др.) дополнительной профессиональной программы.

Слушатели подают заявление на имя руководителя образовательной организации (рисунок 3), на основании которого издается приказ о направлении слушателей на стажировку (рисунок 4).

В соответствии с целями и планируемыми результатами обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки слушателю выдают индивидуальное задание на стажировку (рисунок 5). Индивидуальное задание определяет общие и индивидуальные задачи слушателя, место прохождения, объем, цель стажировки, планируемые результаты стажировки, содержание и план мероприятий стажировки, сроки предоставления отчета.

Для руководства стажировкой слушателя назначается руководитель из числа преподавателей образовательной организации. Руководитель стажировки выполняет следующие обязанности:

– разрабатывает тематику индивидуального задания на стажировку слушателя;

– устанавливает связь с руководителями стажировки от организации и совместно с ними составляет индивидуальное задание на стажировку;

– осуществляет контроль за соблюдением сроков стажировки и ее содержанием;

– оказывает методическую помощь обучающемуся при выполнении им индивидуального задания и сборе материалов к отчету о стажировке;

– оказывает помощь в подготовке отчета и его презентации;

– оценивает результаты выполнения обучающимся индивидуального задания на стажировку.

Обязанности организации, где слушатель проходит стажировку, и обязанности ответственного (руководителя) за стажировку – представителя организации

Организация, где слушатель проходит стажировку, самостоятельно принимает решение о назначении ответственного (руководителя) за эту стажировку.

В функции ответственного (руководителя) могут входить:

– обеспечение допуска слушателя в организацию;

– организация рабочего места слушателя;

– инструктаж на рабочем месте;

– конкретизация индивидуального задания;

– выдача отдельных поручений и контроль исполнения;

– организация допуска к информации, необходимой для выполнения индивидуального задания;

– помощь по различным вопросам, связанным с выполнением индивидуального задания на стажировку;

– подготовка отзыва о прохождении стажировки слушателем.

Права и обязанности слушателя при прохождении стажировки

Слушатель имеет право:

– участвовать в формировании содержания стажировки;

– обращаться по всем возникающим проблемам и вопросам к ответственному за стажировку представителю организации, ру-

_____
(наименование образовательной организации)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор/Проректор/Директор
_____ И.О. Фамилия
(подпись)
«____»_____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА СТАЖИРОВКУ

1. Программа повышения квалификации или профессиональной переподготовки
_____
(наименование)
2. Слушатель _____ группа _____
(фамилия, имя, отчество полностью) (шифр)
3. Наименование организации, в которой проводится стажировка _____
4. Сроки стажировки _____
5. Цель стажировки _____
6. Планируемые результаты стажировки _____
7. Содержание стажировки _____
8. План стажировки: _____
9. Сроки предоставления отчета _____

Руководитель программы
повышения квалификации
или профессиональной переподготовки _____ _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Руководитель стажировки
от образовательной организации _____ _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Программу получил:

Слушатель _____ _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Дата _____

Рисунок 5. Форма индивидуального задания на стажировку слушателя

ководителю стажировки, заведующему кафедрой и руководству образовательной организации;

– иметь доступ к информации, необходимой для выполнения программы стажировки.

Слушатель обязан:

– перед выходом на стажировку получить согласованное и утвержденное в установленном порядке индивидуальное задание на стажировку;

– выполнять задания, предусмотренные индивидуальным заданием на стажировку;

– выполнять порученную ему работу и указания ответственного за стажировку представителя организации;

– выполнять правила внутреннего распорядка, правила охраны труда и техники безопасности предприятия, учреждения, организации;

– составить отчет о прохождении стажировки;

– в сроки, установленные календарным графиком дополнительной профессиональной программы, пройти итоговую аттестацию.

Отчет о стажировке

С начала прохождения стажировки слушатель ведет сбор необходимого материала, который оформляется в соответствии с индивидуальным заданием стажировки (дневник, журнал, схемы и т. д.).

По завершению стажировки слушатель может получить письменный отзыв от ответственного (руководителя) стажировки от предприятия (при наличии).

Содержание отчета о стажировке определяется индивидуальным заданием стажировки слушателя. Структурными элементами отчета о стажировке являются: титульный лист; индивидуальное задание на стажировку; содержание; определения, обозначения и сокращения (при наличии); введение; основная часть; заключение; список использованных источников; приложения (при наличии).

Отчет с отзывом руководителя стажировки (при наличии) от организации, где проходила стажировка, после проверки руководителем стажировки от образовательной организации должен быть защищен слушателем в установленном в образовательной организации порядке.

Стажировка педагогических работников

Педагогические работники согласно статье 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. К обязанностям педагогического работника в соответствии со статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» относится систематическое повышение своего профессионального уровня.

Образовательная организация разрабатывает локальный нормативный документ, затрагивающий вопросы повышения профессионального уровня педагогических работников. Это может быть Положение, Регламент, Инструкция, Правила и т.д. в соответствии с возможностями, особенностями осуществления образовательной деятельности, объемом, структурой образовательной организации в пределах своей компетенции.

В Положении необходимо описать систему непрерывного обучения педагогического работника, направленную на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а также для получения компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в соответствии с потребностями образовательной организации или получения новой квалификации.

Повышение профессионального уровня педагогического работника может осуществляться в различных формах, как, например, внутрифирменное обучение по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, организуемым в своей образовательной организации силами своих или приглашенных преподавателей; обучение по дополнительным профессиональным программам, организуемым в других образовательных организациях; участие в тематических и проблемных семинарах по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам; написание учебников, учебных пособий; выполнение научно-исследовательских работ по проблемам образования; защита диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук; стажировка в других организациях высшего образования, научно - исследовательских институтах, профильных организациях.

В условиях возросших высоких требований к образованию преподавателя и уменьшения периодичности повышения квалификации возможна организация прохождения повышения квалификации преподавателей в своей образовательной организации или на профильном предприятии в форме стажировки при меньших финансовых затратах. Стажировка носит практико-ориентированный характер и в дальнейшем результат стажировки может стать основой для актуализации рабочей программы дисциплины (модуля) или практики, дополнительной профессиональной программы, методического сопровождения к ним, разработки методик проведения занятий и т. д.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

2. Закон о народном образовании (в ред. Закона РСФСР от 07 июля 1987 г.– Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, № 29, ст. 1059)

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

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

РАЗВИТИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В.И. Блинов

руководитель Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, д-р пед. наук, профессор, г. Москва

Е.Ю. Есенина

ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, д-р пед. наук, г. Москва

А.И. Сатдыков

заместитель руководителя Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, г. Москва

Статья[1] посвящена проблеме развития квалификации педагогов профессионального образования, отвечающей требованиям цифровой экономики. Обозначены основные вызовы, связанные с данной проблемой и возможные пути решения, в том числе вытекающие из анализа опыта работы коллег из Германии.

Ключевые слова: ***профессиональное образование и обучение; повышение квалификации педагогических кадров СПО; цифровая экономика, soft skills.***

«Цифровизация», «цифровая экономика» – понятия, которые связывают в мире с понятиями «Индустрия 4.0» и «умное производство». Информационные технологии и компетенции работников, сопутствующие им, стали представлять интерес во всех сферах рынка труда. Профессиональное образование и обучение не исключение в этом смысле. Но информатизация, цифровизация – это по отношению к образованию термины, характеризующие инструменты образовательной среды, которые используются в определенных целях. Но цели при этом необходимо грамотно, обоснованно ставить.

Одним из важных направлений

The article is devoted to the problem of VET teachers' professional development that meets the requirements of the digital economy. The main challenges associated with this problem and possible *solutions, including those arising from the analysis of the German colleagues' experience are identified.*

*Keywords****: vocational education and training; professional development of teachers in SVE; digital economy, soft skills.***

международного сотрудничества в последние годы стало повышение квалификации педагогических кадров. Обмен опытом, изучение практик разных стран в этой области, организация стажировок для преподавателей и мастеров производственного обучения являются далеко не полным перечнем совместной деятельности в этом отношении России и Германии.

21–23 февраля 2018 года в Ганновере в рамках традиционной образовательной выставки «Дидакта (Didacta) 2018» прошла Международная конференция «Международная платформа по обмену опытом: Профессиональное образование во времена глобальных инноваций». В конференции приняли участие представители министерств и ведомств в сфере образования, научно-исследовательских институтов, организаций и ассоциаций работодателей из Китая, Мексики, США, ЮАР и России.

По приглашению международного подразделения GOVET Федерального института профессионального образования Германии в конференции приняли участие и авторы этой статьи. В рамках круглого стола в формате Hot Chair по теме «Педагогические кадры в эпоху цифровой экономики» обсуждались вопросы, волнующие представителей всех участвовавших в нем стран.

Нужны кадры для цифровой экономики. Кто будет их готовить? Каковы требования к таким педагогам?

Стремительно меняется мир профессий, развиваются технологии. Все чаще мы слышим о soft skills, особых надпредметных умениях, компетенциях. Для любого работника гарантией успеха сегодня становится не количество усвоенных им знаний, а система ключевых и профессиональных компетенций, в числе которых – способность действовать, находя решения в нестандартных ситуациях.

Универсального определения термина soft skills не существует. Согласно Оксфордскому словарю, «мягкие навыки» — это личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми. Акцент делается именно на способности успешно коммуницировать, договариваться. Это качество считается наиважнейшим в построении бизнес-отношений, для успешной работы в своей сфере, команде, в коллективе — с другими людьми.

По мнению экспертов рекрутинговых агентств[2], у российских работников очень плохо развиты умения договариваться. Это коммуникабельность, умение слышать и слушать. В России с конца XX века очень быстро развивалась экономика, и изменился бизнес в целом. В условиях плановой экономики умение договариваться не требовалось, все определялось вертикалью власти. Но в условиях современной экономики переговоры двигают бизнес.

Помимо ментальной причины, дефицит «мягких» навыков в нашей стране связывают с отсутствием необходимых условий как в системе образования, так и в экономической сфере.

«Вызов образованию со стороны общества заключается в требовании не снабдить учащегося еще большими объемами информации, но научить его играть и выигрывать, используя информацию как дополнительный механизм для выигрыша», - писал Е.Ф. Сабуров в книге «Власть отвратительна» в 2003 году. – «Наслаждение от создания (классический тип) в информационную эпоху сменилось наслаждением от познания и внушения знания другим (романтический тип), а сейчас уступает место наслаждению от выигрыша и решения задач (игровой тип)».

Общий вектор изменений можно охарактеризовать как смещение акцентов с внешних по отношению к обучающемуся смыслов образовательного процесса (приобретение знаний как обязанность обучающегося для участия в общественном производстве, ведущая роль педагога в организации поточно-группового образовательного процесса, его оценке, контроле) на внутренние – в целях обеспечения собственной самореализации и карьеры мотивированное и ответственное участие обучающегося в образовательном процессе, построенном на принципах междисциплинарности, возможности обеспечения индивидуальной образовательной траектории, овладения способами деятельности и развития мотивации к обучению в течение всей жизни.

Соответственно, роль педагога состоит в том, чтобы поддержать обучающегося в его самостоятельной познавательной деятельности, обеспечить возможность приобретения практического опыта. Основные методы практико-ориентированного обучения основаны на принципах «обучение через действие», «обучение через процесс».

Преподаватели и студенты становятся партнёрами по командной деятельности, направленной на решение профессиональных задач, не имеющих готовых ответов. Уходит в прошлое роль преподавателя как «предметника»; его ведущими функциями в организации процесса обучения становятся: формирование практико-ориентированной образовательной среды, обеспечивающей овладение профессиональной деятельностью; стимулирование процесса учения; модерирование коммуникаций в учебной группе; обеспечение формирования способности студентов к постоянному самостоятельному наращиванию знаний и т.д. С другой стороны, командный принцип работы относится и к педагогическому коллективу. Компетенцию невозможно «закрепить» за отдельной дисциплиной; обеспечить ее формирование можно только в результате согласованных действий, постоянного партнерства преподавателей, мастеров

производственного обучения между собой и с инструкторами производственного обучения на предприятиях, наставниками, определенными организациями работодателей. В условиях практико-ориентированного обучения каждый педагог оказывается включён в процессы социального партнерства с субъектами внешнего образовательного контекста, прежде всего, с представителями предприятий экономической сферы.

Практически равнозначную роль в формировании «мягких» навыков играют организации работодателей – компании, предприятия. Изменению подлежат стратегии и стили управления, ориентированные на децентрализацию, вовлечение сотрудников в принятие решений, формирование проектных команд; обеспечение профессионального развития работников; развитие инфраструктуры социального назначения. Наиболее успешными становятся компании, объединяющие в себе черты корпораций (дисциплина, регламентация бизнес-процессов) и стартапов (инновационность, скорость, гибкость, чувствительность к запросам клиентов и рынка труда, сетевая организационная структура)[3]. Одна из наиглавнейших причин успеха – кадровая политика, создание условий для формирования soft skills на основе новых управленческих решений.

В российских исследованиях последних лет, связанных с тематикой soft skills, акцентируется внимание на необходимости изменения модели системы образования, создании условий для саморазвития и самоактуализации граждан, развитии частного предпринимательства в стране в целях создания условий для формирования «мягких» навыков.

Набор общих компетенций в сферах образования и труда схож.

Сфера образования характеризуется большей формализацией требований к общим компетенциям, которые закрепляются в документах федерального уровня – образовательных стандартах. Выбор значимых общих компетенций часто определяется позицией различных министерств (Минобрнауки, Минобороны и т.д.) при участии экспертного сообщества, состоящего из представителей образования и работодателей.

Для российских компаний первостепенное значение имеют общие компетенции, связанные с:

– межличностным и межкультурным взаимодействием;

– коммуникацией (умение слушать, слышать, договариваться);

– организованностью;

– ответственностью за качество результата;

– мотивированностью к деятельности.

Эти требования часто закрепляются Кодексом корпоративной этики, принятым компанией, и тому подобными документами.

Выбор значимых общих компетенций опирается на ценностные ориентиры компании. Формирование и оценка общих компетенций сотрудников рассматривается как итерационный процесс, основанный:

- на изменении методов управления в компании;

- на принципах кадровой политики (создании условий для профессионального развития персонала, активного участия компаний в образовательном процессе студентов профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования).

Чтобы обеспечить качество образовательного процесса и его результатов для ближайшего цифрового будущего, необходимо уже сейчас разрабатывать и внедрять программы повышения квалификации педагогов, основанные на изучении потребностей реальных передовых производств.

Этим путем пошли немецкие коллеги из Федерального института профессионального образования Германии (BIBB).

Так, например, в 2017 году был запущен пилотный проект BIBB и компании «Фольксваген» по изучению требований к квалифицированным рабочим в автомобильном производстве. На основе полученных результатов были скорректированы соответствующие регламенты профессий (документы, вбирающие в себя требования, аналогичные российским профессиональным и образовательным стандартам), а также разработаны рекомендации BIBB по формированию программ повышения квалификации для педагогических кадров, готовящих таких рабочих в соответствии с регламентами профессий.

В частности, в рамках пилотного проекта было установлено, что работы по эксплуатации, техобслуживанию и ремонту в автомобилестроении в условиях использования цифровых технологий перестали носить цикличный характер и стали представлять собой непрерывный процесс. Необходимые для трудоустройства умения в области эксплуатации, техобслуживания и ремонта, таким образом, заключаются в целостном понимании работы компьютеризированной системы, управлении диагностикой возможных ошибок и построении стратегии их предотвращения.

Компьютеризированная деятельность по выявлению и диагностике ошибок становится ведущей среди всех рабочих задач. Это существенно меняет подходы в образовательном процессе: от индуктивного к дедуктивному, что подразумевает умение устанавливать причинно-следственные связи в работе автомобильных систем. Обучение, начинающееся с основ электротехники и материаловедения, уже не подходит. Необходимо с самого начала дидактически грамотно представить для обучающихся взаимосвязь механики, электротехники и информационных технологий. Модели мехатронических систем включаются в начальную программу

обучения с целью заложить основы умений анализировать их функционирование в целом и по частям, основы системного мышления при диагностике их работы и распознавания признаков возможных сбоев. При этом основным инструментом являются информационные технологии.

Использование IT-технологий, устройств (девайсов, гаджетов, симуляторов) на начальной стадии обучения мотивирует студентов, обеспечивая взаимосвязь с их обычной бытовой практикой, и подготавливает к решению реальных задач на рабочем месте, где цена ошибки слишком высока.

Важно понимать, что виртуальные средства обучения должны в обязательном порядке чередоваться с изучением реальных процессов реального производства. Таким образом, информационные, цифровые технологии становятся важным элементом в прикладном теоретическом обучении (в общепрофессиональном цикле в российской терминологии), но при этом, во-первых, они должны соответствовать технологиям реального производства, во-вторых, должны быть в совершенстве освоены педагогическими кадрами, в-третьих, их применение в обучении должно сбалансированно, дидактически целесообразно чередоваться с обучением на реальном рабочем месте.

Содержание программы повышения квалификации педагогических кадров логично вытекает из полученных выводов. В этой программе должно быть несколько взаимосвязанных, построенных на дедуктивном (причинно-следственном) подходе частей по, собственно, информационным технологиям, умению работать с различного рода устройствами (девайсами, гаджетами и т.д.) в целом; по информационным технологиям, применяемым на производстве; по дидактике использования этих технологий и устройств в образовательном процессе. Важнейшей частью программы должна стать стажировка на реальном рабочем месте.

Может показаться, что в заключительной части статьи мы отошли в сторону от проблематики soft skills, затронутой в ее начале. Но это только на первый взгляд. В том-то и состоит сложность наступающей цифровой эры, что профессиональная и надпрофессиональная составляющие практически любой квалификации (и особенно педагогической) становятся тесно связанными.

По отношению к теме данной статьи профессиональные компетенции и умения теснейшим образом связаны с умениями межличностного и межкультурного взаимодействия, коммуникацией - умением слушать, слышать, договариваться - педагогов и обучающихся, педагогов и работников предприятия. Успешное освоение программы повышения квалификации требует от преподавателей и мастеров производственного обучения организованности, ответственности за качество результата, но самое главное – мотивированности к деятельности.

Ответ на вопрос, как добиться развития этих качеств средствами обучения в рамках такой программы, пожалуй, может стать предметом отдельной дискуссии и целого цикла будущих статей.

Литература

1. Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И., Смагин И., Судаков Д. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. – М., 2017

2. Методика профессионального обучения//под общ. ред. В. И. Блинова. — М., 2017

3. Новиков А. М . Развитие образования. М.: Эгвес, 2005

4. Профессиональная педагогика в 2 ч. //под общ. ред. В. И. Блинова. — М., 2017

5. Россия 2025: от кадров к талантам. – М., 2017

6. Сабуров Е.Ф. Власть отвратительна. - М., 2003

7. Цифровое производство: методы, экосистемы, технологии. – Рабочий доклад Департамента Корпоративного обучения Московской школы управления Сколково, ноябрь 2017

8. VET Trends 2018// Vocational Training in Research and Practice, BIBB, 2018 – www.bibb.de/bwp-se-2018

---

[1] В этой статье представлены некоторые промежуточные результаты НИР «Научно-методическое сопровождение международного сотрудничества в сфере профессионального образования» (№ 27.12596.2018/12.1), выполняемой в Центре профессионального образования и систем квалификаций ФИРО в рамках Госзадания Минобрнауки России на 2018 год

[2] https://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills

[3] Цифровое производство: методы, экосистемы, технологии. – Рабочий доклад Департамента Корпоративного обучения Московской школы управления Сколково, ноябрь 2017

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИМУЛЯЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ВОПРОСОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В МЕДИЦИНЕ: «ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ ПОLEANКЛИНИКА»

А.В. Павлов

ректор Ярославского государственного медицинского университета,
д-р мед. наук, профессор,
г. Ярославль

И.В. Иванова

проректор по учебной работе Ярославского государственного медицинского университета,
д-р мед. наук, доцент,
г. Ярославль

П.С. Жбанников

начальник центра непрерывного медицинского и фармацевтического образования Ярославского государственного медицинского университета,
канд. мед. наук, доцент,
г. Ярославль

В статье рассмотрен опыт использования симуляционного обучения при изучении методов и принципов бережливого производства в типовом процессе «Проведение медицинского осмотра в условиях медицинской организации» в целях повышения эффективности ее деятельности.

Ключевые слова: ***бережливое производство, симуляционное обучение, здравоохранение.***

В 2016 году Ярославская область была включена в пилотный проект по совершенствованию системы оказания первичной медико-санитарной помощи «Бережливая поликлиника», реализуемый Министерством здравоохранения Российской Федерации и Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» по инициативе Управления по внутренней политике Администрации Президента Российской Федерации. Целью проекта стало внедрение в повседневную практику медицинских организаций, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, техно-

The article describes the experience of using simulation training in the study of techniques and principles of lean production in the typical process of «medical examination in a medical organization» in order to improve its efficiency.

Keywords: ***lean production, simulation training, healthcare.***

логий *бережливого производства* (lean-технологий), способствующих созданию пациент-ориентированной системы оказания медицинских услуг и благоприятной производственной среды по направлениям: обеспечение безопасности и качества, исполнение заказов, устранение потерь и сокращение затрат, создание корпоративной культуры [1].

В рамках реализации проекта большое внимание уделялось образовательному сегменту, значимость которого была обусловлена как необходимостью повышения общей осведомленности участников проекта в базовых вопросах бережливого производства и проектного менеджмента, так и необходимостью ретрансляции полученного опыта. Для решения поставленных задач на базе Ярославского государственного медицинского университета был создан общевузовский Центр управления образовательными проектами «Фабрика процессов», в сферу деятельности которого входит организация и проведение практических занятий по тематике бережливого производства и применения его принципов в медицине, а также отработка проектов для тиражирования и распространения опыта работы с привлечением других медицинских вузов России.

Необходимо отметить, что при реализации подобных проектов особое значение имеет возможность приобретения обучающимися опыта практической деятельности, что возможно при условии использования технологий симуляционного обучения. *Симуляционное обучение* в настоящее время достаточно широко распространено в медицинском образовании и представляет собой комплекс современных образовательных технологий, основанных на реалистичном моделировании, имитации отдельных процессов или комплексных клинических ситуаций в искусственно созданной среде. В процессе симуляционного обучения обучающиеся получают возможность многократно отрабатывать практические навыки в условиях, максимально приближенных к реальным, с использованием разного рода манекенов, тренажеров и/или виртуальных моделей. В процессе обучения широко используются как простейшие манекены для отработки навыков ухода за пациентами, диагностических навыков (перкуссии, аускультации), оказания первой помощи пострадавшим, так и сложные тренажеры с высокой степенью реалистичности, позволяющие имитировать клинические ситуации и отрабатывать диагностические манипуляции, терапевтическую тактику, хирургические навыки [2]. В то же время в традиционно «теоретических» сферах медицинского образования, в том числе в сфере организации здравоохранения, технологии симуляционного обучения получили меньшее распространение. При разработке дополнительных профессиональных программ, направленных на обучение медицинских специалистов принципам бережливого производства, в нашем университете основной акцент был сделан на использование симуляционных технологий, дающих возможность отработать навыки управления типовыми процессами в искусственно воссозданной среде условной медицинской организации.

Итогом проведенной работы стало создание образовательного проекта «Фабрика процессов ПоLEANклиника» («поликлиника/клиника, работающая на основе технологий бережливого производства – lean-технологий»), направленного на интерактивное изучение методов и принципов бережливого производства посредством полного погружения обучающихся в типовой процесс «Проведение медицинского осмотра в условиях медицинской организации» с целью выявления, минимизации, прогнозирования и профилактики производственных потерь с конечной задачей, состоящей в повышении эффективности деятельности условной медицинской организации.

В процессе обучения слушатели под руководством тренеров-преподавателей выполняют роли сотрудников медицинской организации (главный врач, сотрудник организационно-методического отдела, сотрудники лаборатории, врач-терапевт, врачи-специалисты, медицинская сестра кабинета ЭКГ и т.д.) и пациентов – участников типового медицинского осмотра. Работа на «Фабрике процессов» состоит из нескольких раундов (от 2 до 3 раундов в зависимости от уровня базовой подготовки участников). В ходе первого раунда «медицинские специалисты» и «пациенты» воссоздают процесс медицинского осмотра в исходных условиях (действия производятся в строгом соответствии с заранее выданными инструкциями), проводится хронометраж. В задачи участников входит оценка результатов хронометража, картирование процесса, сравнение полученных результатов «медицинского осмотра» с целевыми показателями, выявление потерь, оценка удовлетворенности участников процесса. Участники определяют проблемы и пытаются найти решения, направленные на их устранение: перераспределение потоков пациентов, изменение расположения кабинетов врачей, рациональная организация рабочих мест, внедрение более современных методов обследования, минимизация всех выявленных видов потерь и т.д. Второй и третий раунды проводятся после дебрифинга и внедрения предложенных участниками улучшений.

Основными инструментами, применяемыми для решения поставленных задач на «Фабрике процессов», являются:

- система SQDCM, направленная на оценку показателей безопасности, качества, производительности, стоимости и удовлетворенности условных производителей и потребителей медицинской услуги;
- система 5С, позволяющая достичь рациональной организации рабочего окружения и, как следствие, устранить потери, повы-

сить качество, безопасность и эффективность медицинской помощи;

• определение видов потерь и использование методов их устранения;

• картирование, позволяющее визуализировать процесс, выявлять проблемы и принимать правильные управленческие решения [3, 4, 5].

На этапе разработки и апробации проекта обучение по программе симуляционного модуля «Фабрика процессов ПоLEANклиника» прошли сотрудники профильных кафедр университета, обучающиеся по программам ординатуры, врачи и представители администрации поликлиник Ярославля. С июня 2017 года симуляционный образовательный модуль «Фабрика процессов ПоLEANклиника» включен в структуру программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации. На основе модуля был создан цикл повышения квалификации «Бережливый менеджмент в здравоохранении», который с успехом реализуется при обучении руководителей и сотрудников медицинских организаций, образовательных организаций медицинского профиля и представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В структуру цикла повышения квалификации также включены лекционный курс по основам lean-менеджмента в здравоохранении и посещение поликлиник, прошедших все этапы проекта по созданию бережливых поликлиник-образцов.

Следует особо отметить, что программа модуля может быть реализована не только в рамках циклов дополнительного профессионального образования, но и при обучении по образовательным программам высшего образования – программам специалитета (для студентов выпускных курсов) и программам ординатуры. При этом сформированная в результате реализации проекта модель высокотехнологичной поликлиники может рассматриваться в качестве эталонной базы, обеспечивающей развитие у студентов устойчивых навыков работы в современной поликлинике, что будет способствовать повышению мотивации к работе в первичном звене здравоохранения. В конечном итоге, внедрение на постоянной основе выработанных новых подходов в образовательные программы всех уровней позволит заложить долгосрочный фундамент для повышения качества подготовки выпускников и специалистов в первичном звене здравоохранения.

Особенности реализации проекта неоднократно обсуждались на разных уровнях с участием руководителей регионального здравоохранения, представителей Министерства здравоохранения Российской Федерации, государственной корпорации по атомной энергии «Росатом». В ходе обсуждения была отмечена перспективность развития выбранного направления. Особое значение приобретает максимальная приближенность участников образовательного процесса к реальным условиям деятельности, пошаговое прохождение обучающимися всех этапов процесса с совершением ошибок, выбором способов их исключения, улучшения своей деятельности, управления процессом для повышения его результативности и эффективности. Освоение образовательного модуля способствует развитию и совершенствованию следующих профессиональных компетенций:

• готовность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

• готовность к управлению коллективом медицинской организации;

• готовность использовать знания по организации рациональной деятельности медицинских организаций в зависимости от профиля и вида оказываемой ею медицинской помощи, рационального лекарственного обеспечения, медицинской помощи детям, диспансеризации населения;

• готовность к применению основных принципов организации и управления в сфере охраны здоровья граждан, в медицинских организациях и их структурных подразделениях.

В настоящее время обучение по программе образовательного модуля доступно и в формате выездных циклов: соответствующие знания, навыки и опыт практической деятельности получили медицинские работники в гг. Севастополь, Калининград, Калуга, Надым.

Приобретенный опыт разработки и реализации симуляционного образовательного модуля «Фабрика процессов ПоLEANклиника» позволяет сделать однозначное заключение о значительных перспективах развития симуляционного обучения в структуре образовательных программ, направленных на формирование профессиональных компетенций в сфере организации здравоохранения.

Литература

1. Создание региональных центров организации первичной медико-санитарной помощи (РЦ ПМСП): Методические рекомендации. Москва, 2017

2. Найговзина Н.Б., Филатов В.Б., Горшков М.Д., Гущина Е.Ю., Колыш А.Л. Общероссийская система симуляционного обучения, тестирования и аттестации в здравоохранении. В кн.: II Съезд Российского общества симуляционного обучения в медицине РОСОМЕД-2013. Москва, 2013

3. Майкл Вэйдер. Инструменты бережливого производства. Мини-руководство по внедрению методик бережливого производства. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2007

4. Шук Джон, Ротер Майкл. Учитесь видеть бизнес-процессы: Практика построения карт потоков создания ценности (2-е издание). Москва: «Альпина Паблишер», 2008

5. Майкл Вейдер. Как оценить бережливость вашей компании. Практическое руководство. Москва: ДЕАН, 2011

ТИПОВЫЕ НАРУШЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ В 2017 г. *

В 2017 году Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки проведено 504 контрольно-надзорных мероприятия, из них по видам контроля в части:

- лицензионного контроля – 271 (в том числе, 179 - в части установления возможности выполнения лицензиатом/соискателем лицензии лицензионных требований при осуществлении лицензируемого вида деятельности);
- федерального государственного надзора в сфере образования – 319;
- федерального государственного контроля качества образования – 132;
- государственного надзора за соблюдением законодательства Российской Федерации о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию – 14.

По результатам рассмотрения дел об административных правонарушениях, возбужденных Рособрнадзором в 2017 году, постановлениями судебных органов образовательным организациям, должностным лицам образовательных организаций назначены административные наказания в виде штрафов на сумму 1 миллион 892 тысячи рублей.

По результатам контрольно-надзорных мероприятий, проведенных Рособрнадзором в 2017 году в отношении организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – лицензиат, образовательная организация, организация), выявлены следующие нарушения обязательных требований

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании):

части 7 статьи 12 Закона об образовании - организацией, осуществляющей образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, не разработаны образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;

части 7 статьи 13 Закона об образовании - организацией не заключены договоры на проведение практики, предусмотренной основной профессиональной образовательной программой, с организациями, осуществляющими деятельность по образовательной программе соответствующего профиля;

части 2 статьи 30 Закона об образовании - в организации не принят локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся;

части 3 статьи 30 Закона об образовании - в организации при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся, не учитывается мнение совета обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся;

пункта 21 части 1 статьи 34 Закона об образовании – локальными нормативными актами организации не установлен порядок пользования обучающимися лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта организации;

части 3 статьи 35 Закона об образовании - организацией не определен порядок пользования учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) за пределами федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных стандартов и (или) получающими платные образовательные услуги;

части 1 статьи 37 Закона об образовании - организацией не организовано питание обучающихся;

части 1 статьи 41 Закона об образовании – организация не создала условия для охраны здоровья обучающихся, включающие:

пропаганду и обучение навыкам здорового образа жизни, требованиям охраны труда;

организацию и создание условий для профилактики заболеваний и оздоровления обучающихся, для занятия ими физической культурой и спортом;

профилактику и запрещение курения, употребления алкогольных, слабоалкогольных напитков, пива, наркотических средств и психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов и других одурманивающих веществ;

обеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

профилактику несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей

образовательную деятельность;

проведение санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятий;

обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи;

части 3 статьи 41 Закона об образовании - в организации отсутствует помещение, соответствующее условиям и требованиям для оказания первичной медико-санитарной помощи;

части 6 статьи 45 Закона об образовании - в организации не принят локальный нормативный акт, устанавливающий Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения;

части 6 статьи 47 - Закона об образовании - в трудовые (должностные) обязанности и (или) индивидуальные планы педагогических работников организации не включаются - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

части 1 статьи 48 Закона об образовании - педагогические работники организации систематически не повышают свой профессиональный уровень, не проходят в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; педагогические работники не проходят в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

части 2 статьи 49 Закона об образовании - в организации не проводится аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет;

части 3 статьи 50 Закона об образовании – в организации отсутствуют научные работники, в обязанности которых входит формирование у обучающихся профессиональных качеств по избранным профессии, специальности или направлению подготовки; развитие у обучающихся самостоятельности, инициативы, творческих способностей;

пункта 1 части 1 статьи 54 Закона об образовании - договор на оказание образовательных услуг заключен лицензиатом с несовершеннолетним обучающимся;

части 6 статьи 54 Закона об образовании - договоры на оказание образовательных услуг содержат условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение, и обучающихся, снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством об образовании;

части 2 статьи 55 Закона об образовании - организация не знакомит поступающего и (или) его родителей (законных представителей) с образовательными программами и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности, права и обязанности обучающихся;

части 6 статьи 56 Закона об образовании - в договорах о целевом обучении отсутствуют существенные условия договора о целевом обучении: меры социальной поддержки, предоставляемые гражданину, заключившему договор о целевом обучении в период обучения федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, государственным (муниципальным) учреждением, унитарным предприятием, государственной корпорацией, государственной компанией или хозяйственным обществом, в уставном капитале которого присутствует доля Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования;

части 12 статьи 60 Закона об образовании - организацией не установлен образец справки об обучении, выдаваемой лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты;

части 3 статьи 60 Закона об образовании - отсутствует образец документа об образовании и (или) о квалификации, установленный организацией самостоятельно;

части 5 статьи 61 Закона об образовании - организация при досрочном прекращении образовательных отношений не выдает справку об обучении в трехдневный срок после издания распорядительного акта об отчислении обучающегося;

части 2 статьи 62 Закона об образовании – организацией не принят локальный нормативный акт, определяющий порядок и условия восстановления в организацию обучающегося, отчисленного по инициативе этой организации;

части 9 статьи 76 Закона об образовании - содержание реализуемых образовательной организацией дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации) не учитывает профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе;

части 3 статьи 79 Закона об образовании - в организации отсутствуют специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Правил оказания платных образовательных услуг, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15.08.2013 № 706:

подпункта «д» пункта 12 - договоры на оказание платных образовательных услуг не содержат реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;

подпункта «е» пункта 12 - договоры на оказание платных образовательных услуг не содержат сведения о телефоне заказчика, месте жительства заказчика;

подпункта «ж» пункта 12 - договоры об оказании платных образовательных услуг не содержат сведения об ответственности исполнителя, заказчика и обучающегося;

подпункта «з» пункта 12 - договоры на оказание платных образовательных услуг не содержат сведения о полной стоимости образовательных услуг;

подпункта «л» пункта 12 - договоры об оказании платных образовательных услуг не содержат сведения о форме обучения;

подпункта «м» пункта 12 - договоры об оказании платных образовательных услуг не содержат сведения о сроках освоения основной образовательной программы;

подпункта «н» пункта 12 - договоры об оказании платных образовательных услуг не содержат сведения о виде документа, выдаваемого обучающемуся после успешного освоения им соответствующей образовательной программы (части образовательной программы).

пункта 13 - в договорах об оказании платных образовательных услуг по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, заключенных организацией, содержатся условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности.

Правил формирования и ведения федеральной информационной системы обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональных информационных систем обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 31.08.2013 № 755:

пункта 7 - в организации не назначены лица, ответственные за подготовку и передачу сведений в ФИС ГИА и Приема;

пункта 12 - при проведении приема на обучение организацией:

- нарушены сроки внесения сведений о лицах, подавших заявления о приеме на обучение в образовательную организацию;

- не внесены сведения: о правилах приема, о количестве мест для приема на обучение с указанием формы обучения, в т.ч. квоты целевого приема, о количестве мест для приема по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц; об особых правах, предоставленных поступающим при приеме в организацию; результаты вступительных испытаний; списки лиц, рекомендованных к зачислению, а также заявления лиц, отказавшихся от зачисления.

Порядка заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 27.11.2013 № 1076:

пункта 4 -договор о целевом приеме заключен без предложения в письменной форме органа местного самоуправления о заключении договора о целевом приеме, содержащего сведения о количестве граждан, подготовку которых необходимо осуществить по направлениям подготовки и специальностям в рамках целевого обучения для органа, а также сведения о направлениях деятельности органа;

пункта 5 - организация в течение 10 календарных дней со дня получения предложения в письменной форме о заключении договоров о целевом приеме в письменной форме не сообщила органу или организации о своем согласии на заключение договора о целевом приеме и не информировала орган или организацию о количестве граждан, которые могут быть приняты образовательной организацией в рамках целевого приема, или об отказе в заключении договора о целевом приеме в связи с отсутствием по соответствующей специальности или направлению подготовки контрольных цифр приема граждан на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;

пункта 8 - установленные в договорах о целевом приеме и целевом обучении сроки не соответствуют срокам, рекомендованным типовыми формами договора о целевом приеме и договора о целевом обучении;

пункта 10 - договоры о целевом обучении заключены после начала целевого приема; в договорах о целевом обучении не указана дата заключения договора.

Правил формирования и ведения федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 26.08.2013 № 729:

пункта 5 - организацией не внесены сведения о документах, выданных:

с 01.01.2004 по 31.12.2008 включительно (в срок до 31.12.2016 включительно);

с 01.01.2009 по 28.12.2013 включительно (в срок до 31.12.2014 включительно);

с 01.01.2013 - в течение 60 дней с даты выдачи документов.

Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 № 582:

пункта 3 - организация не размещает на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» следующую информацию:

- образцы договоров об оказании платных образовательных услуг;
- о руководителе образовательной организации, его заместителях, руководителях филиалов образовательной организации, в том числе контактные телефоны;
- об отчетах по самообследованию;
- о наличии 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;
- об условиях питания обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- об условиях 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;
- не размещены предписания органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, отчеты об исполнении таких предписаний;
- отсутствует раздел официального сайта для ответов на обращения, связанные с приемом на обучение;

пункта 6 - на сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не обновляются сведения не позднее 10 дней после их изменений.

Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28.10.2013 № 966 (пункт 6):

подпункта «б» - отсутствует материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений не соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, по основным профессиональным образовательным программам высшего образования, заявленным к лицензированию;

подпункта «г» - отсутствуют разработанные и утвержденные лицензиатом основные образовательные программы высшего образования;

подпункта «д» - у лицензиата отсутствуют привлечённые им на законном основании педагогические работники, имеющие профессиональное образование, обладающие соответствующей квалификацией, имеющие стаж работы, необходимый для реализации основных образовательных программ высшего образования, и соответствующие требованиям статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, федеральным государственным требованиям и (или) образовательным стандартам;

подпункта «е» - организацией не обеспечено наличие печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов по реализуемым образовательным программам; не обеспечивается доступ обучающихся к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам;

подпункта «з» - у лицензиата отсутствует заключение на помещение о соответствии объекта защиты требованиям пожарной безопасности;

подпункта «и» - установлено у лицензиата отсутствие специальных условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

подпункта «к» - в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в нарушение

требований части 1 статьи 50 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не предусмотрены должности научных работников.

Порядка проведения конкурса на замещение должностей научных работников, утвержденного приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 г. № 937:

пункта 1 - в организации не проводится конкурс на замещение должностей, включенных в перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу;

пункта 2 - трудовой договор с научным работником заключен на срок более одного года без прохождения процедуры конкурсного отбора;

пункта 4 - в организации не сформирована конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение должностей научных работников; положение о конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение должностей научных работников, ее состав и порядок работы организацией не определены; Положение о конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение должностей научных работников, её состав и порядок работы не размещены университетом на официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет;

пункта 5 - организация не объявила о конкурсе на замещение должности научного работника на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

пункта 8 - организация не разместила объявление о проведении конкурса на замещение должности научного работника на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и на портале вакансий адресу «http://ученые-исследователи.рф»;

пункта 12 - конкурсная комиссия организации по итогам рассмотрения заявок не составляет рейтинг претендентов.

Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Минобрнауки России от 23.07.2015№ 749:

пункта 3 - заключению трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников не предшествовало избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

пункта 9 - в объявлении о проведении конкурса на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не указываются место и дата проведения конкурса; не указаны квалификационные требования;

пункта 10:

- педагогические работники филиала не проходят в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- отсутствуют копии документов, подтверждающих соответствие претендента квалификационным требованиям, и документы, подтверждающие отсутствие у него ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, предусмотренных нормативными правовыми актами;

пункта 11 - в организации не определен регламент деятельности коллегиального органа управления, связанной с замещением должностей педагогических работников в организации, а также процедура избрания по конкурсу на должности педагогических работников.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавариата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301:

пункта 6 - отсутствуют копии разработанных и утвержденных организацией образовательных программ;

пункта 8 - в составе основных профессиональных образовательных программ высшего образования отсутствуют рабочие программы учебных дисциплин (модулей), программы практик, календарные учебные графики, оценочные и методические материалы;

пункта 15 - при реализации основных профессиональных образовательных программам высшего образования образовательная организация не обеспечивает возможность освоения обучающимся факультативных дисциплин;

пункта 16 - объем части образовательной программы составляет дробное число зачетных единиц;

пункта 17 – в организации не установлена величина зачетной единицы в пределах от 25 до 30 астрономических часов;

пункта 21 – в организации в срок получения высшего образования включается время нахождения обучающегося в академическом отпуске, в отпуске по беременности и родам, а также нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

пункта 24 - объем общей продолжительности каникул в течение учебного года при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования не соответствует установленным требованиям;

пункта 25 - в продолжительность обучения и каникул в течение учебного года включены нерабочие праздничные дни;

пункта 23 - в организации не установлено начало учебного года по заочной и очно-заочной формам обучения;

пункта 29 - основными профессиональными образовательными программами высшего образования не определен объем контактной работы обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (далее - контактная работа);

пункта 33 - при реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования для проведения занятий семинарского типа организацией из числа обучающихся сформированы учебные группы численностью более 30 человек;

пункта 34 - организация не обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств;

пунктов 35, 37 - отсутствует локальный нормативный акт, определяющий обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении; в индивидуальных учебных планах студентов отсутствует перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, промежуточной аттестации, соответствующие образовательной программе высшего образования, реализуемой организацией с нормативным сроком обучения; не соблюдается логическая и содержательно-методическая взаимосвязь дисциплины (модуля) с другими блоками, дисциплинами (модулями), практиками, предусмотренными соответствующими образовательными программами высшего образования с полным нормативным сроком обучения; не установлен срок обучения по индивидуальному учебному плану;

пункта 40 - отсутствует локальный нормативный акт, устанавливающий формы промежуточной аттестации, ее периодичность и порядок ее проведения, а также порядок и сроки ликвидации академической задолженности;

пункта 43 - организацией не установлены условия и порядок зачисления экстернов в организацию, сроки прохождения ими промежуточной и государственной итоговой аттестации.

пунктов 49, 50 - организацией не созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, в том числе организация не обеспечивает:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия организации не обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464:

пункта 18 - образовательная организация ежегодно не обновляет образовательные программы среднего профессионального образования с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы;

пункта 28 - при реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования учебным планом не предусмотрена учебная деятельность обучающихся в виде лекций, семинаров;

пункта 29 - при реализации основной образовательной программы среднего профессионального образования численность обучающихся в учебной группе составляет более 25 человек;

пункта 30 - организацией не определен порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования;

пункта 31 - при реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования

организация не установила систему оценок при промежуточной аттестации;

пункта 36 - в организации не предусмотрена выдача свидетельства о профессии рабочего, должности служащего по результатам освоения профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования;

пункта 37 - в личных делах обучающихся по основной образовательной программе среднего профессионального образования окончивших образовательную организацию, отсутствуют заверенные копии документов об образовании.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 19.11.2013 № 1258:

пункта 10 - в составе основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ подготовки кадров высшей квалификации в ординатуре отсутствуют календарные учебные графики, учебные планы, программы практик;

пункта 12 - на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не размещена информация о программах ординатуры;

пункта 25 - общая продолжительность каникул в учебном году, определенная календарным учебным графиком основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы подготовки кадров высшей квалификации в ординатуре менее 6 недель.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утвержденного приказом Минобрнауки России от 19.11.2013 № 1259:

пункта 8 - организация не установила направленность основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, конкретизирующую её ориентацию на области знания и (или) виды деятельности в рамках направления подготовки;

пункта 9 - образовательная организация не обеспечивает проведение учебных занятий по дисциплинам (модулям) основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в форме консультаций, семинаров, научно-практических занятий, лабораторных работ, коллоквиумов;

пункта 10 - содержание вариативной части основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки кадров высшей квалификации не соответствуют направленности программы аспирантуры;

пункта 11 - образовательная организация при реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре не обеспечивает обучающимся возможность освоения факультативных дисциплин;

пункта 12 - основная профессиональная образовательная программа высшего образования - программа подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре не включают в себя: учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин (модулей), программы практик, оценочные средства, методические материалы;

пункта 13 - в рабочих программах дисциплин основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре не определены планируемые результаты обучения, знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы аспирантуры;

пункта 14 - на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не размещена информация об основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре;

пункта 18 - объем части образовательной программы не составляет целое число зачетных единиц;

пункта 31 - обучающемуся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре организацией назначен научный руководитель и утверждена тема научно-исследовательской работы позднее 3 месяцев после зачисления на обучение;

пункта 42 - образовательная организация локальным нормативным актом не установила систему оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения соответствующих испытаний обучающимся, не прошедшим промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения про-

межуточной аттестации обучающихся;

пункта 49 - организацией не обеспечено функционирование версии официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499:

пункта 6 - в структуре дополнительной профессиональной программы повышения квалификации не представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения; в структуре дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки не представлены: характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации; характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы;

пункта 8 - содержание дополнительных профессиональных программ не учитывает профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям;

пункта 9 - дополнительные профессиональные программы не включают в себя: цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы;

пункта 10 - дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки разработана организацией без учета установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов;

пункта 12 - для дополнительной профессиональной программы не определены сроки ее освоения;

пункта 17 – учебными планами по реализуемым организацией дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации) не определены конкретные виды учебных занятий и учебных работ.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008:

пункта 5 - в дополнительных общеразвивающих программах не определены сроки обучения; организацией не разработаны дополнительные общеобразовательные программы;

пункта 8 - не разработан локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обучения по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемых дополнительных общеобразовательных программ;

пункта 11 - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая организацией, ежегодно не обновляется с учётом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным и дополнительным общеобразовательным программам в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, утвержденного приказом МИД России от 19.11.2013 № 21428:

пункта 6.2. - Положение о специализированном структурном образовательном подразделении загранучреждения МИД России не содержит информацию о каждой из реализуемых образовательных программ с краткой характеристикой каждой из реализуемых программ, а также предусмотренных законодательством Российской Федерации документах об обучении и документах об образовании, выдаваемых по результатам обучения;

в нарушение пункта 6.5. Порядка - Положение о специализированном структурном образовательном подразделении загранучреждения МИД России не содержит информацию о правах и обязанностях загранучреждения МИД России, руководителя загранучреждения МИД России;

пункта 22.2 - в заявлениях о приеме на обучение отсутствуют реквизиты документа, удостоверяющего личность поступающего, адрес фактического места жительства и контактные данные;

пункта 22.3 - в заявлениях о приеме на обучение отсутствуют данные о правовых основаниях законного представительства, адрес места работы, занимаемая должность того из родителей (законных представителей), реквизиты удостоверяющих родство или отношения законного представительства документов, приложенных к заявлению;

в нарушение пункта 32 Порядка - образовательная программа не утверждена приказом руководителя загранучреждения МИД России.

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения, утвержденного приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 292:

пункта 12 - в проводимый организацией квалификационный экзамен по программам профессиональной подготовки по рабочим профессиям не включена практическая квалификационная работа, к его проведению не привлекаются представители работодателей, их объединений.

Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 № 1383:

Пункта 3 - в рабочих программах практик не указаны тип, способ, форма проведения практик, указание места практики в структуре образовательной программы; фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике;

пункта 8 - отсутствуют договоры о проведении практик с организациями, деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым в рамках основной образовательной программы;

пункта 9 - организацией не установлен конкретный способ проведения практики, предусмотренной основной профессиональной образовательной программой высшего образования;

пункта 11 - для руководства практикой, проводимой в профильной организации, не назначен руководитель практики из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу образовательной организации, организующей проведение практики, и руководитель практики из числа работников профильной организации;

пункта 12 - руководитель практики от организации не составляет рабочий график (план) проведения практики; не разрабатывает индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики;

пункта 13 - руководителем практики от профильной организации не обеспечено предоставление рабочих мест обучающимся, не согласованы индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики; не проведен инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка;

пункта 14 - при проведении практики в профильной организации руководителем практики от организации и руководителем практики от профильной организации не составлен совместный рабочий график (план) проведения практики;

пункта 16 - направление на практику оформляется распорядительным актом руководителя организации без указания вида и срока прохождения практики, без указания о закреплении каждого обучающегося за соответствующей организацией;

пункта 18 - программы практик, входящие в состав основных профессиональных образовательных программ высшего образования не предусматривают индивидуальные задания, подлежащие выполнению обучающимися в период прохождения практик;

пункта 19 - в образовательной организации отсутствует локальный нормативный акт, устанавливающий порядок оценивания и учета результатов прохождения практик обучающимися;

пункта 22 - в образовательной организации отсутствует локальный нормативный акт, устанавливающий порядок оплаты проезда к месту проведения практики и обратно, а также дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291:

пункта 7 - при реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования практика по профилю специальности не направлена на формирование у обучающегося общих и профессиональных компетенций; - преддипломная практика не направлена на углубление первоначального практического опыта обучающегося, а также на подготовку к выполнению выпускной квалификационной работы в организациях различных организационно-правовых форм;

пункта 14 - при реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования образовательная организация не согласовывает с организациями, осуществляющими деятельность по образовательным программам соответствующего профиля (далее - профильная организация) формы отчетности и оценочный материал прохождения практики;

пункта 15 - при проведении практики по специальностям профильная организация не согласовывает задания на практику; не участвует в определении процедуры оценки результатов освоения общих и профессиональных компетенций, полученных в период прохождения практики, а также оценке таких результатов; не участвует в формировании оценочного материала для оценки общих и профессиональных компетенций,

освоенных обучающимися в период прохождения практики;

пункта 21 - в период прохождения практики обучающимся не ведется дневник практики; по результатам практики обучающиеся составляют отчет, который не утверждается организацией.

Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636:

пункта 20 - для рассмотрения апелляций по результатам государственной итоговой аттестации в организации не созданы апелляционные комиссии; в образовательной организации не установлен регламент работы государственной экзаменационной и апелляционной комиссий;

пункта 26 - в организации установлен состав государственной экзаменационной комиссии, в которой доля лиц, являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности, в общем числе лиц, входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, составляет менее 50 процентов;

пункта 27 - организацией в состав государственной экзаменационной комиссии для проведения государственной итоговой аттестации включен секретарь;

пункта 29 - в протоколе заседания государственной экзаменационной комиссии по приему государственного аттестационного испытания не отражаются характеристика ответов на заданные обучающемуся вопросы, мнения председателя и членов государственной экзаменационной комиссии о выявленном в ходе государственного аттестационного испытания уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося; протоколы заседаний государственной экзаменационной комиссии не сшиты в книги;

пункта 30 - программа государственной итоговой аттестации, включая программы государственных экзаменов и (или) требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения, критерии оценки результатов сдачи государственных экзаменов и (или) защиты выпускных квалификационных работ, порядок подачи и рассмотрения апелляций утверждены организацией и доведены до сведения обучающихся позднее, чем за шесть месяцев до начала государственной итоговой аттестации;

пункта 31 - в образовательной организации перед государственным экзаменом не проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена; программы государственных экзаменов не содержат рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену;

пункта 32 - организация утверждает перечень тем выпускных квалификационных работ и доводит его до сведения обучающихся позднее 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации;

пункта 33 - в организации позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания утверждается распорядительным актом расписание государственных аттестационных испытаний; в расписании государственных аттестационных испытаний не указаны дата, время и место проведения предэкзаменационных консультаций; расписания государственных итоговых испытаний и предэкзаменационных консультаций не утверждаются распорядительным актом организации;

пункта 34 - руководители выпускных квалификационных работ не представляют в организацию письменные отзывы о работе обучающихся в период подготовки выпускных квалификационных работ;

пункта 38 - тексты выпускных квалификационных работ не размещены образовательной организацией в электронно-библиотечной системе;

пункта 40 - организацией не установлен перечень уважительных причин неявки на государственное аттестационное испытание.

Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 16.08.2013 № 968:

пункта 6 - в образовательной организации в 2017 году государственные экзаменационные комиссии сформированы без включения в их состав педагогических работников, имеющих ученую степень и (или) ученое звание;

пункта 15 - программы государственной итоговой аттестации, требования к выпускным квалификационным работам, а также критерии оценки знаний утверждены образовательной организацией без обсуждения их на заседании педагогического совета образовательной организации и без участия председателей государственных экзаменационных комиссий;

пункта 24 - при проведении государственной итоговой аттестации в 2017 году решение государственной экзаменационной комиссии не оформлено протоколом;

пункта 32 - при проведении государственной итоговой аттестации в 2017 году состав апелляционной комиссии не утверждается образовательной организацией одновременно с утверждением состава государственных экзаменационных комиссий.

Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, утвержденного приказом Минобрнауки России от 18.03.2016 № 227:

пункта 13 - по программам аспирантуры образовательная организация не установила критерии оценки научного доклада;

пункта 27 - в составе государственной экзаменационной комиссии доля лиц, являющихся ведущими специалистами представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности и (или) представители органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих полномочия в соответствующей области профессиональной деятельности, в общем числе лиц, входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, составляет менее 50 процентов;

пункта 28 - секретарь государственной экзаменационной комиссии является ее членом;

пункта 30:

а) в протоколе заседания государственной экзаменационной комиссии по приему государственного аттестационного испытания не отражается характеристика ответов на заданные вопросы, мнение членов государственной экзаменационной комиссии о выявленном в ходе государственного аттестационного испытания уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося;

б) протокол заседания государственной экзаменационной комиссии подписан членами государственной экзаменационной комиссии.

Порядка и случаев перехода лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, с платного обучения на бесплатное, утвержденного приказом Минобрнауки России от 06.06.2013 № 443:

пункта 7 - для принятия решения о переходе обучающегося с платного обучения на бесплатное в организации не создается специальная комиссия;

пункта 15 - на официальном сайте организации не размещен протокол заседания специально созданной образовательной организацией комиссии по рассмотрению заявлений обучающихся о переходе с платного на бесплатное обучение;

пункта 16 - в организации переход с платного обучения на бесплатное оформляется распорядительным актом, изданным руководителем организации, позднее 10 календарных дней с даты принятия решения о таком переходе.

Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.10.2015 № 1147:

пункта 4 и пункта 123 - Правилами приема на обучение по образовательным программам высшего образования в организацию на места по договорам об оказании платных образовательных услуг не установлена процедура зачисления;

пункта 5 - организацией к освоению программ бакалавриата допущены лица, не имеющие образования соответствующего уровня, подтвержденного документом о среднем общем образовании или документом о среднем профессиональном образовании, или документом о высшем образовании и о квалификации;

пункта 7 - организацией не выделена особая квота не менее 10% бюджетных мест в рамках контрольных цифр приема;

пункта 10 - Правилами приема на обучение установлен для лиц, имеющих диплом с отличием по направлению магистратуры, прием на обучение по программам магистратуры без проведения вступительных испытаний;

пункта 11 - правилами приема в организацию не установлено условие поступления, по которому проводится прием: по организации в целом, включая все ее филиалы, или раздельно для обучения в организации и для обучения в каждом из ее филиалов;

пункта 17 - образовательной организацией не созданы экзаменационные и апелляционные комиссии, не разработаны локальные нормативные акты, регламентирующие полномочия и порядок деятельности приемной, экзаменационной и апелляционной комиссий; в организации положения об экзаменационной и апелляционной комиссиях не утверждены председателем приемной комиссии;

пункта 18 и пункта 19 - Правилами приема на обучение по образовательным программам высшего образования не установлены:

- сроки приема по программам бакалавриата, программам магистратуры при приеме по очной форме обучения по договорам об оказании платных образовательных услуг:

- срок начала приема документов, необходимых для поступления;
- срок завершения приема документов, необходимых для поступления, от лиц, поступающих на обучение по результатам иных вступительных испытаний, проводимых организацией высшего образования самостоятельно;
- срок завершения проводимых организацией высшего образования самостоятельно вступительных испытаний, завершения приема документов, необходимых для поступления, от лиц, поступающих на обучение без прохождения указанных вступительных испытаний;
- сроки приема по программам бакалавриата при приеме по заочной форме обучения по договорам об оказании платных образовательных услуг:
- срок завершения приема документов, необходимых для поступления, от лиц, поступающих на обучение по результатам иных вступительных испытаний, проводимых организацией высшего образования самостоятельно;
- срок завершения проводимых организацией высшего образования самостоятельно вступительных испытаний, завершения приема документов, необходимых для поступления, от лиц, поступающих на обучение без прохождения указанных вступительных испытаний.

пункта 27 - в организации при приеме лиц, поступающих на обучение по программам бакалавриата на базе профессионального образования, установлено количество вступительных испытаний, не равное количеству вступительных испытаний на базе среднего общего образования; не включены в перечень вступительных испытаний все общеобразовательные и дополнительные вступительные испытания, включенные в перечень вступительных испытаний на базе среднего общего образования;

пункта 30 - образовательной организацией не установлена школа оценивания для вступительных испытаний;

пункта 39 - Правилами приема в организацию не установлены уровни и (или) перечни олимпиад, по которым их победителям и призерам предоставляются особые права и преимущества;

пункта 47 - в Правилах приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры не определен перечень учитываемых индивидуальных достижений и порядок их учета;

пункта 49 - образовательная организация не разместила в установленный срок на своем официальном сайте в сети «Интернет»:

- правила приема в организацию; информацию о количестве мест для приема на обучение по различным условиям поступления: в рамках контрольных цифр (с указанием особой квоты, без указания целевой квоты), по договорам об оказании платных образовательных услуг;
- информацию об особых правах и преимуществах;
- о порядке учета индивидуальных достижений поступающих;
- о необходимости (отсутствии необходимости) прохождения поступающими обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования);
- о минимальном количестве баллов по различным условиям поступления;
- о возможности сдачи вступительных испытаний, проводимых организацией самостоятельно, на языке республики Российской Федерации, на территории которой расположена организация, на иностранном языке (в случае проведения таких вступительных испытаний);
- о проведении вступительных испытаний с использованием дистанционных технологий (в случае проведения таких вступительных испытаний);

пункта 50 - организация не обеспечивает функционирование раздела сайта для ответов на обращения, связанные с приемом на обучение;

пункта 51 – организация на официальном сайте не размещает и ежедневно не обновляет информацию о количестве поданных заявлений и списки лиц, подавших документы, необходимые для поступления;

пункта 64 - организация не размещает на официальном сайте список лиц, подавших в 2017 году документы, необходимые для поступления, с указанием сведений о приеме или об отказе в приеме документов (в случае отказа - с указанием причин отказа);

пункта 65 - в заявлении о приеме не предусмотрено указание поступающим оснований для участия в конкурсе по результатам вступительных испытаний, проводимых организацией самостоятельно; язык, на котором поступающий намерен сдавать каждое вступительное испытание, проводимое организацией самостоятельно (во всех представленных заявлениях на прием); сведения о необходимости создания для поступающего специальных условий при проведении вступительных испытаний в связи с его ограниченными возможностями здоровья или инвалидностью (с указанием перечня вступительных испытаний и специальных условий) (во всех представленных заявлениях на прием); способ возврата поданных документов (в случае непоступления на обучение и в иных случаях, установленных Порядком); в бланке заявления требуется указание сведений, не предусмотренных Порядком приема;

пункта 68 - организация при подаче заявления о приеме требует представления поступающими документов и материалов, не предусмотренных Порядком приема;

пункта 90 - Правилами приема не установлен срок объявления результатов вступительного испытания на официальном сайте и информационном стенде;

пункта 93 - в организации не созданы материально-технические условия, обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа поступающих с ограниченными возможностями здоровья в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях;

пункта 113 - в списках поступающих абитуриентов на 2017-2018 учебный год по результатам вступительных испытаний по каждому поступающемуся не указываются сведения о количестве баллов за каждое вступительное испытание; не указано количество баллов за индивидуальные достижения;

пункта 114 - организация не размещает на официальном сайте и на информационном стенде списки поступающих;

пункта 116 - отсутствуют заявления поступающих о согласии на зачисление с указанием условий поступления и оснований приема, в соответствии с которыми поступающий хочет быть зачисленным;

пункта 124 - организация провела зачисление студентов очной и заочной форм обучения после дня начала учебного года.

Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.01.2017 № 13:

пункта 10 - в организации отсутствует положение об апелляционной комиссии;

пункта 12 - организацией не размещена до 1 октября 2017 г. на официальном сайте и на информационном стенде информация:

- о сроках начала и завершения приема документов, необходимых для поступления, сроках проведения вступительных испытаний;
- условия поступления, указанные в пункте 8 Порядка;
- о перечне вступительных испытаний и их приоритетности при ранжировании списков поступающих;
- о шкале оценивания и минимальном количестве баллов, подтверждающих успешное прохождение вступительного испытания (для каждого вступительного испытания);
- о формах проведения вступительных испытаний;
- о порядке учета индивидуальных достижений поступающих;
- об особенностях проведения вступительных испытаний для поступающих инвалидов;
- о правилах подачи и рассмотрения апелляций по результатам вступительных испытаний;
- образец договора об оказании платных образовательных услуг;
- о наличии общежития;

пункта 23 - при подаче заявления о приеме требуются большее количество фотографий, чем предусмотрено Порядком приема;

пункта 30 - образовательной организацией не установлена шкала оценивания результатов вступительных испытаний.

Порядка приёма на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 23.012014 № 36:

пункта 10 - при проведении приемной кампании в 2017-2018 учебном году Положение о приемной комиссии не утверждено руководителем образовательной организации;

пункта 18 - на официальном сайте организации отсутствует информация об особенностях проведения вступительных испытаний для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

пункта 19 - при проведении приемной кампании в 2017-2018 учебном году Приемная комиссия образовательной организации не обеспечила функционирование раздела на официальном сайте образовательной организации для ответов на обращения, связанные с приемом в образовательную организацию;

пункта 21 - для поступающих в организацию граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, соотечественников, проживающих за рубежом, при подаче заявления о приеме на обучение установлено требование о представлении документов, не предусмотренных Порядком приема.

Порядка и оснований предоставления академического отпуска обучающимся, утвержденного приказом Минобрнауки России от 13.06.2013 № 455:

пункта 5 - решение о предоставлении академического отпуска не принято руководителем организации или уполномоченным им должностным лицом в десятидневный срок со дня получения от обучающегося заявления.

Порядка перевода обучающихся в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального и (или) высшего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 10.02.2017 № 124:

пункта 3 - образовательной организацией не определены сроки проведения перевода, в том числе сроки

приема документов, необходимых для перевода;

пункта 5 - образовательной организацией не определено количество вакантных мест для перевода, финансируемых по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц;

пункта 11 - обучающемуся, желающему быть переведенным в другую организацию, в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления не выдана справка о периоде обучения; при переводе на обучение за счет бюджетных ассигнований в заявлении о переводе не фиксируется с заверением личной подписью поступающего факт соответствия обучающегося требованию, указанному в абзаце втором пункта 8 Порядка перевода;

пункта 13 - в организации отсутствует локальный нормативный акт, определяющий порядок и сроки проведения конкурсного отбора лиц, подавших заявление о переводе;

пункта 14 - в справке о переводе не указывается уровень среднего профессионального или высшего образования;

пункта 17 - в личных делах лиц, отчисленных в 2017 году в связи с переводом, не хранятся зачетная книжка и студенческий билет;

пункта 20 - в организации при зачислении по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц изданию приказа о зачислении в порядке перевода не предшествует заключение договора об образовании; в личных делах студентов отсутствует выписки из приказа об отчислении в связи с переводом.

Порядка заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании и о квалификации и их дубликатов, утвержденного приказом Минобрнауки России от 13.02.2014 № 112:

пункта 9 - в документах об образовании после наименования организации не указывается наименование населенного пункта, в котором находится организация;

пункта 25 - книга регистрации выданных документов об образовании и о квалификации не соответствует установленным требованиям, отсутствуют:

- данные о дате и номере приказа об отчислении;
- подпись руководителя подразделения (службы) организации, выдающей диплом (дубликат);
- подписи лиц, которым диплом выдан лично, либо по доверенности, либо дата и номер почтового отправления (сели диплом (дубликат) направлен через операторов почтовой связи общего пользования);
- дата и номер протокола государственной экзаменационной комиссии;
- наименование специальности или направления подготовки, наименование присвоенной квалификации;

пункта 26 - в организации листы книги регистрации выданных документов об образовании и о квалификации не пронумерованы;

пункта 29 - в организации для учета выдачи дипломов и дубликатов в организациях не ведутся книги регистрации выданных документов об образовании и о квалификации.

Порядка заполнения, учета и выдачи дипломов о среднем профессиональном образовании и их дубликатов, утвержденного приказом Минобрнауки России от 25.10.2013 № 1186:

пункта 11 - в образовательной организации не установлен порядок уничтожения испорченных при заполнении бланков дипломов и приложений к ним;

пункта 18 - в организации бланки дипломов о среднем профессиональном образовании и приложений к ним как документы строгой отчетности не учитываются по специальному реестру;

пункта 20 - в книгу регистрации не вносятся следующие данные: в случае получения диплома по доверенности – фамилия, имя и отчество (при наличии) лица, которому выдан документ; наименование профессии; подпись уполномоченного лица образовательной организации, выдающего диплом (дубликат диплома); подпись лица, которому выдан документ, либо дата и номер почтового отправления; не внесены данные о номере протокола государственной экзаменационной комиссии, дате и номере приказа об отчислении выпускника,

пункта 22 - по результатам государственной итоговой аттестации в 2017 году выпускникам университета были выданы дипломы с приложениями позднее 10 дней после издания приказа об отчислении выпускников.

Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации, утвержденных приказом Рособрнадзора от 29.05.2014 № 785:

подпункта 3.2. пункта 3 - отсутствует обязательная информация о наличии положений о структурных подразделениях (об органах управления) с приложением копий указанных положений;

подпункта 3.3 пункта 3 - отсутствуют локальные нормативные акты, регламентирующие режим занятий обучающихся, предусмотренные частью 2 статьи 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

подпункта 3.4 пункта 3 – на сайте организации отсутствует обязательная информация:

о численности обучающихся по реализуемым образовательным программам за счет бюджетных ассигнований федерального 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 направлениях и результатах научной (научно-исследовательской) деятельности и научно-исследовательской базе для ее осуществления;

о результатах приема по каждой профессии, специальности среднего профессионального образования (при наличии вступительных испытаний), каждому направлению подготовки или специальности высшего образования с различными условиями приема (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) с указанием средней суммы набранных баллов по всем вступительным испытаниям, а также о результатах перевода, восстановления и отчисления;

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

подпункта 3.5 пункта 3 - отсутствует копии федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования или гиперссылка на соответствующий документ;

подпункта 3.6 пункта 3 - на сайте организации:

а) отсутствует адреса электронной почты руководителя образовательной организации и его заместителей;

б) отсутствует информация:

о персональном составе педагогических работников, а именно: не указаны уровень образования, квалификация, наименование направления подготовки и (или) специальности;

не указаны сведения о квалификации, наименование направления подготовки и (или) специальности, квалификация, общий стаж работы, стаж работы по специальности;

подпункта 3.7 пункта 3 - отсутствует информация о материально-техническом обеспечении образовательного процесса, а именно: сведения о наличии объектов спорта, средств обучения и воспитания, о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям;

подпункта 3.8 пункта 3 - отсутствует информация о трудоустройстве выпускников;

подпункта 3.11 пункта 3 - отсутствует информация о количестве вакантных мест по образовательным программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.

При проведении федерального государственного контроля качества образования выявлены несоответствия федеральным государственным образовательным стандартам:

в учебных планах, входящих в состав основных профессиональных образовательных программ высшего образования, не установлены элективные дисциплины (модули) по физической культуре и спорту;

в Блок 4 «Государственная итоговая аттестация» основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре не входят подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, а также представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации), оформленной в соответствии с требованиями, устанавливаемыми Министерством образования и науки Российской Федерации;

квалификация руководящих и научно-педагогических работников организации не соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 марта 2011 г., регистрационный № 20237);

в составе основной профессиональной образовательной программы высшего образования не входят лабораторные практикумы по дисциплинам (модулям) профессионального цикла, формирующие у обучающихся соответствующие умения и навыки;

функционирование электронной информационно-образовательной среды не обеспечено соответствующей квалификацией работников, ее использующих;

основная образовательная программа реализуется с нарушением установленных требований в части отсутствия:

- фиксации хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения основной образовательной программы;

- сохранения рецензий и оценок на работы обучающегося со стороны любых участников образовательного процесса;

- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;

электронная информационно-образовательная среда организации не обеспечивает формирование электронного портфолио обучающегося;

при реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования к обра-

зовательному процессу не привлекаются научно-педагогические работники из числа работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы, имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет;

штатный научно-педагогический работник организации, осуществляющий общее руководство научным содержанием программы магистратуры, не имеет ежегодных публикаций по результатам научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, не осуществляет ежегодную апробацию результатов научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях;

в организации отсутствует помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования;

при реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования образовательная организация не определила необходимый комплект лицензионного программного обеспечения в рабочих программах дисциплин;

при реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования в программах учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломной практики не выбраны типы практик в зависимости от видов деятельности (на которые ориентирована программа бакалавриата;

в программах производственной и педагогической практик основной профессиональной образовательной программы высшего образования не предусмотрены способы их проведения, а также не учитывается состояние здоровья и требования по доступности выбора мест прохождения практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья;

в рабочих программах дисциплин основной профессиональной образовательной программы высшего образования не определены современные профессиональные базы данных (в том числе международные реферативные базы данных научных изданий) к которым должен быть обеспечен доступ обучающихся и научно - педагогических работников.

Требований к административным и организационным мерам, техническим и программно-аппаратным средствам защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию, утвержденных приказом Минкомсвязи России от 16.06.2014 № 161 (пункт 3):

в организации не изданы локальные акты:

определяющие условия присутствия в соответствии с законодательством Российской Федерации детей на публичном показе, при публичном исполнении, демонстрации посредством зрелищного мероприятия информационной продукции, запрещенной для детей, в случае их организации и (или) проведения;

устанавливающие дополнительные требования к обороту информационной продукции, запрещенной для детей, и ее фрагментов, распространяемых посредством эфирного и кабельного, теле- и радиовещания, сети «Интернет» и сетей подвижной радиотелефонной связи, в местах доступных для детей;

устанавливающие меры защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию, направленные на повышение осведомленности лиц, находящихся в месте оборота информационной продукции, запрещенной для детей, о необходимости обеспечения информационной безопасности детей и защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию;

устанавливающие процедуры, направленные на предотвращение, выявление и устранение нарушений законодательства Российской Федерации о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию;

предусматривающие ознакомление работников, в трудовые обязанности которых входит организация и осуществление оборота информационной продукции, запрещенной для детей, с положениями законодательства Российской Федерации о защите детей от информации;

о назначении работника, ответственного за применение административных и организационных мер защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию, учитывающих специфику оборота информационной продукции, запрещенной для детей, и за проверку порядка их применения;

устанавливающие процедуру осуществления внутреннего контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию, соответствием применяемых административных и организационных мер защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию.

---

* информация представлена на сайте Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки в разделе «Профилактика нарушений обязательных требований» по адресу http://obrnadzor.gov.ru/ru/activity/main_directions/prevent_measures/

СОВРЕМЕННОЕ РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

О.А. Чурганов

начальник центра мониторинга и стратегического развития высшего и дополнительного профессионального образования СЗГМУ им.И.И.Мечникова,
д-р пед.наук, профессор,
г. Санкт-Петербург

В статье приведен анализ действующей концепции непрерывного медицинского и фармацевтического образования.

Ключевые слова: ***непрерывное медицинское и фармацевтическое образование, индивидуальная образовательная траектория, аккредитация специалиста.***

Динамичное развитие медицинской и фармацевтической отраслей в последние годы характеризуется значительным ростом применения наукоемких высокотехнологичных методов диагностики, профилактики и лечения заболеваний, появлением новых высокоэффективных лекарственных средств, изменениями в организации медицины, в том числе на основе достижений информационных и коммуникационных технологий, телемедицины, повышения разнообразия и доступности медицинских услуг, что определяет необходимость обеспечения постоянного соответствия квалификации медицинских работников стремительно меняющимся требованиям и условиям деятельности.

С другой стороны, глубокие преобразования в сфере образования, связанные с принятием 29.12.2012 г. Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и переходом на федеральные государственные образовательные стандарты, характеризуются практико-ориентированным обучением на основе фундаментальной подготовки, компетентностном подходе, преемственности уровней образования, признании результатов неформального обучения, развитии дистанционных образовательных технологий и симуляционного обучения, обеспечивают основания для нового качества медицинского и фармацевтического образования.

Кроме того, формирование в нашей стране системы независимой оценки профессиональных квалификаций в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» стало причиной создания системы независимой аккредитации работников здравоохранения, примененной впервые в 2017 году [1].

В связи с этим создание принципиально новой системы непрерывного образования медицинских и фармацевтических работников, стимулирующей профессиональное развитие

The article presents the review of the current concept of continuous medical and pharmaceutical education.

Keywords: ***medical and pharmaceutical education, individual educational trajectory, accreditation of a specialist.***

Таблица 1. Поэтапный переход специалистов к процедуре аккредитации

I этап с 1 января 2016 г.	Первичная аккредитация выпускников вузов, освоивших после 1 января 2016 года программы высшего образования по специальностям «Стоматология» и «Фармация» (уровень специалитета)
II этап с 1 января 2017 г.	Первичная аккредитация выпускников вузов, освоивших после 1 января 2017 года другие программы высшего медицинского образования в соответствии с ФГОС (уровень специалитета)
III этап с 1 января 2018 г	Первичная аккредитация выпускников, освоивших после 1 января 2018 года программы среднего медицинского и фармацевтического образования в соответствии с ФГОС и программы уровня бакалавриата/магистратуры, а также лиц, получивших медицинское и фармацевтическое образование в иностранных государствах. Первичная специализированная аккредитация лиц, освоивших после 1 января 2019 года программы высшего медицинского и фармацевтического образования в соответствии с ФГОС (уровень ординатуры) и профессиональной переподготовки.
IV этап с 1 января 2021 г.	Первичная аккредитация. Первичная специализированная аккредитация. Повторная аккредитация специалистов.
V этап с 1 января 2025 г.	Все специалисты переведены на аккредитацию. Повторная аккредитация специалистов.

врачей и провизоров в течение всей жизни, продиктовано вызовами времени, качественными изменениями социально-экономических условий, требованиями потребителей и общества в целом.

В недавнем прошлом система подготовки врачей включала получение базового образования в медицинском вузе, обучение в интернатуре и/или ординатуре с последующей сертификацией и допуском к профессиональной деятельности на последующие пять лет. Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, как правило, были привязаны к пятилетнему сроку повторной сертификации, что не обеспечивало достаточную гибкость обучения и образования в соответствии с индивидуальными потребностями и требованиями профессионального и карьерного развития специалистов.

Модель непрерывного медицинского и фармацевтического образования сформулирована Минздравом России в 2013 году [2] и в 2015 году распространена на все медицинские и фармацевтические специальности и все регионы России [3], а в 2017 году утверждена в форме Концепции развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2021 года [4]. Основная задача создаваемой системы – развитие квалификации медицинских и фармацевтических работников для обеспечения качества и доступности медицинской помощи населению вне зависимости от места и условий ее оказания, как приоритет государственной политики Российской Федерации в области здравоохранения.

Непрерывное медицинское и фармацевтическое образование осуществляется через:

– ежегодное освоение дополнительных профессиональных программ повышения квалификации непрерывного образования (трудоемкость 18–36 академических часов), реализуемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

– обучение в рамках деятельности профессиональных некоммерческих организаций, к которым могут относится очные образовательные мероприятия (конференции, семинары, мастер-классы и т.п., в том числе проводимые с использованием дистанционных образовательных технологий – вебинаров) и заочные образовательные мероприятия (дистанционные интерактивные образовательные модули и электронные образовательные курсы, разработанные по клиническим рекомендациям);

– организация индивидуальной познавательной деятельности - «самообразование», в том числе с использованием электронных медицинских библиотек.

Непрерывное образование должно удовлетворять профессиональные, социальные и личностные потребности обучающегося. Профессиональная функция непрерывного образования обеспечивает формирование у медицинского или фармацев-

тического работника необходимых профессиональных компетенций и квалификаций и, как следствие, повышение качества оказываемой им медицинской помощи. Социальная функция дополняет и обогащает процесс взаимодействия медицинского и фармацевтического работника с обществом, обеспечивает адаптацию к повышенному уровню ответственности перед гражданином и обществом. Личностная функция обеспечивает удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей медицинского и фармацевтического работника в профессиональной сфере, предоставляет возможность получения новой квалификации и профессионального роста.

Изменение системы допуска к профессиональной деятельности

Последние годы допуском к профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников являлась процедура сертификации специалиста, вплоть до 1 января 2016 г. С 1 января 2016 года появилась новая процедура допуска к профессиональной деятельности – аккредитация специалиста. Переход к процедуре аккредитации специалистов осуществляется поэтапно с 1 января 2016 года по 31 декабря 2025 года включительно (таблица 1).

В переходный период с 1 января 2016 года по 1 января 2021 года допуск к профессиональной деятельности осуществляется как через аккредитацию, так и через сертификацию специалиста, в зависимости от срока прохождения «последней» сертификации или аккредитации специалиста. Специалисты, прошедшие «последнюю» сертификацию до 1 января 2016 года, после истечения срока полученного сертификата еще однократно будут допускаться к профессиональной деятельности через процедуру сертификации специалиста. При этом сертификаты специалиста, выданные медицинским и фармацевтическим работникам до 1 января 2021 года, действуют до истечения указанного в них срока.

Специалисты, прошедшие «последнюю» сертификацию или аккредитацию специалиста после 1 января 2016 года, будут допускаться к профессиональной деятельности через процедуру аккредитации специалиста:

– после освоения программы специалитета выпускник должен пройти первичную аккредитацию специалиста и получить допуск к профессиональной деятельности на 5 лет;

– с этого же времени он входит в систему непрерывного медицинского и фармацевтического образования в виде индивидуального пятилетнего цикла обучения по соответствующей специальности (далее - индивидуальный пятилетний цикл), по окончанию которого может быть допущен до повторной аккредитации. При успешном прохождении повторной аккредитации специалист допускается к профессиональной деятельности еще на 5 лет;

– для получения новой квалификации специалист может пройти ординатуру или профессиональную переподготовку с последующей первичной специализированной аккредитацией специалиста и допуском к новому виду профессиональной деятельности также на 5 лет.

Система непрерывного медицинского и фармацевтического образования

Повышение квалификации специалистов, прошедших «последнюю» сертификацию или аккредитацию после 1 января 2016 года, будет осуществляться в рамках системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования в виде индивидуального пятилетнего цикла обучения по соответствующей специальности. Для определения трудоемкости в непрерывном образовании применяется система зачетных единиц (ЗЕТ): 1 ЗЕТ равен 1 академическому часу. Общая трудоемкость индивидуального плана обучения по специальности (5 лет) предположительно будет составлять 250 академических часов/ЗЕТ с ежегодным распределением объема освоения не менее 50 академических часов/ЗЕТ, набранных за счет программ непрерывного образования и образовательных мероприятий. При этом ежегодно в зачет пойдет не более 14 академических часов/ЗЕТ за счет освоения образовательных мероприятий.

Учет освоения компонентов индивидуального плана ведется с помощью портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России (*edu.rosminzdrav.ru*), где формируется личный кабинет, личное портфолио специалиста и индивидуальная пятилетняя образовательная траектория повышения квалификации (формирование индивидуального плана обучения по соответствующей специальности, его дискретное освоение в течение 5 лет).

Обобщая особенности непрерывного образования, необходимо выделить следующие направления: модульное построение образовательных программ, кредитная система оценки, участие профессионально-общественных организаций в получении кредитов, индивидуальная траектория образования, современные технологии образования. Образовательные модули должны быть по наиболее актуальным инновационным темам с обязательным дистанционным компонентом; со стажировками, как в образовательных организациях, так и на своем рабочем месте, и симуляционным образовательным курсом. Мотивация специалистов к систематическому обучению достигается за счет того, что обучающийся выбирает актуальные для себя модули, востребованные в своей практи-

ческой деятельности, а система предоставляет возможность дискретного обучения путем этапного освоения отдельных учебных курсов, предметов, дисциплин, модулей, практических навыков с использованием современных образовательных технологий.

После успешного выполнения индивидуального плана специалист может быть допущен к прохождению процедуры аккредитации.

Обучение специалистов по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в том числе по программам непрерывного образования, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, может проводиться как за счет средств федерального бюджета, так и на договорной основе, в том числе за счет средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования [5,6].

Для дальнейшего развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования предстоит большая работа по формированию нормативной правовой базы по вопросам непрерывного образования. Ряд медицинских работников не смогли зарегистрироваться вовремя на портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования и нуждаются в дополнительных временных амнистиях, что позволит им продолжить свою профессиональную карьеру. В настоящий момент на портале недостаточно образовательных модулей, чтобы качественно спланировать пятилетнее повышение квалификации. Особенно плохо обстоят дела с дистанционными модулями и программами стажировок. Образовательные программы требуют более качественной проверки путем проведения независимой экспертизы, через процедуры профессионально-общественной и общественной аккредитации, методами бережливого менеджмента и применения в образовательных организациях систем менеджмента качества и других актуальных моделей гарантий качества. Кроме того, необходимым условием успешности системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования должно быть тесное взаимодействие образовательных организаций с научно-исследовательскими и клиническими учреждениями, а также со всеми заинтересованными сторонами. Все это позволит решить задачи обеспечения отрасли здравоохранения квалифицированными специалистами, способными соответствовать текущим и перспективным требованиям ее развития и растущим общественным запросам.

Литература

1. Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»

2. Приказ Минздрава России от 11 ноября 2013 г. № 837 «Об утверждении Положения о модели отработки основных принципов непрерывного медицинского образования для врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей практики (семейных врачей) с участием общественных профессиональных организаций»

3. Приказ Минздрава России от 9 июня 2015 г. № 328 «О внесении изменений в приказ от 11 ноября 2013 г. № 837…» («Об утверждении Положения о модели отработки основных принципов непрерывного медицинского образования специалистов с высшим медицинским образованием в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, с участием медицинских профессиональных некоммерческих организаций»)

4. Приказ Минздрава России от 21 ноября 2017 г. № 926н «Об утверждении Концепции развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2021 года»

5. Федеральный закон от 30 декабря 2015 г. № 432-ФЗ «О внесении изменений в статью 25 закона Российской Федерации «Об организации страхового дела в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»» (с изм., вступ. в силу 1 января 2017 г.)

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 апреля 2016 г. №332 «Об утверждении Правил использования медицинскими организациями средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования для финансового обеспечения мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работников по программам повышения квалификации, а также по приобретению и проведению ремонта медицинского оборудования»

ОСТЕОПАТИЯ – НОВАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Е.С. Трегубова

профессор кафедры остеопатии СЗГМУ
им. И.И. Мечникова,
главный внештатный специалист Минздрава России
по остеопатии в СЗФО и СКФО,
д-р мед. наук,
г. Санкт-Петербург

В статье приведена история становления новой медицинской специальности «Остеопатия» и описаны подходы к подготовке врачей-остеопатов.

Ключевые слова: ***остеопатия, подготовка врачей-остеопатов, федеральный методический центр по остеопатии.***

Остеопатия возникла почти полтора столетия назад, во второй половине XIX века в США, её основоположником является доктор Эндрю Тейлор Стилл, который шаг за шагом создавал медицину, основанную на естественных законах природы. Прекрасное знание физических законов механики и гидравлики в синтезе с анатомией и физиологией позволило Стиллу приобрести свой собственный взгляд на механику человеческого тела. После продолжительного изучения человеческого тела Стилл в 1874 г. осознал необходимость изменений в традиционном подходе к лечению пациентов и в течение многих лет, основываясь на подробных знаниях о строении и функционировании человеческого тела, совершенствовал свой метод использования рук для высвобождения целительных процессов в теле пациента. Он не только описал мануальные методики древности, объяснив их с помощью современной науки, но и преумножил их. В 1885 году родилось и название – «остеопатия», которое отражало тогдашние взгляды Стилла на главенствующую роль костных составляющих организма человека, то есть его структуры. В 1892 году Стилл основал первую в мире остеопатическую школу в Кирксвилле, штат Миссури. Существуя с середины XIX века, остеопатия окончательно и бесповоротно получила официальное признание только в 1974 году. В настоящее время подготовка врачей-остеопатов осуществляется в многочисленных остеопатических колледжах и медицинских университетах: сейчас одна четверть студентов-медиков поступают в школы остеопатической медицины. В 2016 году в США было зарегистрировано боле 75 тысяч докторов остеопатии.

Благодаря одному из выдающихся учеников Стилла Джону Мартину Литтлджон было расширено понимание значимости физиологии для остеопатов, заложившее прочную основу для последующего триумфального шествия остеопатии по Америке. Им же в 1917 году была открыта первая остеопатическая школа в Великобритании – «Британская Школа Остеопатии», которая продолжает готовить остеопатов и в настоящее время. Но официальное признание остеопатии там произошло только в 1993 г. В последние годы количество остеопатических школ значи-

The article presents the history of a new medical profession «osteopathy» and describes approaches to the training of osteopathic physicians.

*Keywords****: osteopathy, training for osteopathic physicians, federal methodological centre for osteopathy.***

тельно выросло, в настоящее время их насчитывается более пятидесяти. Остеопатическое образование в Великобритании в среднем занимает 4 года при очной форме обучения, 5 лет при заочной форме.

В континентальной Европе активное развитие остеопатия получила с конца 60-х годов прошлого века: стали проводиться семинары для врачей, открываться остеопатические школы. В 2002 г. был принят проект закона для урегулирования положения остеопатии во Франции, и в 2007 г. произошло признание остеопатии в этой стране. В настоящее время во Франции насчитывается более 20 тысяч остеопатов, а остеопатия широко востребована населением.

На сегодняшний день остеопатии обучают в большинстве европейских стран: Италии, Испании, Бельгии, Португалии, Швеции, Швейцарии, России, а также в Австралии, Южной Америке, Канаде и в Японии.

История остеопатии в России началась с приезда в 1991 г. в Санкт-Петербург выдающегося американского остеопата Виолы М. Фрайман. В 1994 г. в Санкт-Петербурге начала свою работу первая негосударственная остеопатическая школа и через три года состоялся первый выпуск девяти российских дипломированных остеопатов.

В 2000 г. начала действовать первая государственная школа остеопатии в России - Институт остеопатической медицины в Санкт-Петербургской Медицинской академии постдипломного образования (МАПО). Первые дипломы вручила доктор Виола Фрайман. Образовательным приоритетом в институте стала последипломная подготовка врачей по остеопатии (3,5 года; 3000 часов) в соответствии с международными нормами.

Востребованность остеопатической подготовки привела к появлению образовательных организаций преимущественно частной формы собственности, предлагающих различные по содержанию и продолжительности программы подготовки по остеопатии, что сопровождалось определенным этическим конфликтом, так как зачастую за одной партой могли оказаться врач, средний медицинский работник и человек, не имеющий вообще никакого образования (и не только медицинского). Отсутствие государственного регулирования остеопатии привело к тому, что в 2008-2012 годах появилось достаточно большое количество лиц, имеющих совершенно разный уровень подготовки (от 3-х дней! до 4 лет), но называющих себя остеопатами. Оказываемые ими услуги также никак не регулировались и не могли быть проконтролированы, часто были весьма далеки от реальных возможностей остеопатии, что в свою очередь привело к тому, что остеопатов стали считать, в лучшем случае, специалистами альтернативной медицины, а в худшем – шарлатанами.

С 2012 года началась кропотливая работа по созданию системы государственного регулирования остеопатии: был принят ряд нормативных актов, определивших дальнейшее развитие остеопатии в рамках официальной системы здравоохранения России. Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации была утверждена профессия «врач-остеопат», в номенклатуру медицинских услуг были включены приемы врача-остеопата, специальность «остеопатия» внесена в номенклатуру специальностей высшего медицинского и фармацевтического образования, утверждены квалификационные требования к врачам-остеопатам.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации специальность «Остеопатия» включена в перечень специальностей подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры. Утверждение остеопатии как медицинской специальности означает, что ее дальнейшее развитие в нашей стране будет проходить в системе высшего образования в рамках реализации основных профессиональных образовательных программ.

В декабре 2016 г. вышло Постановление Правительства Российской Федерации №1327 о лицензировании остеопатии как вида медицинской деятельности, что защищает остеопатию от псевдоврачевателей и гарантирует соблюдение условий оказания качественной медицинской помощи.

Признание остеопатии на государственном уровне позволило ей занять свое место в существующей системе здравоохранения наравне с другими медицинскими специальностями. Но проблемы подготовки врачей-остеопатов до конца не были решены.

В 2011 году в результате объединения СПбМАПО с Санкт-Петербургской государственной медицинской академией имени И.И. Мечникова образовался Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова, который в настоящее время является лидером остеопатического образования в России, где в январе 2014 года была открыта первая в стране кафедра остеопатии, которую возглавил главный внештатный специалист Минздрава России по остеопатии, заслуженный врач Российской Федерации, доктор медицинских наук Дмитрий Евгеньевич Мохов.

Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 11.03.2016 года № 157 на базе кафедры остеопатии СЗГМУ им. И.И. Мечникова создан Федеральный методический центр по остеопатии (ФМЦО). Сотрудниками центра стали кандидаты и доктора наук - ведущие специалисты в области остеопатии и организации здравоохранения, их главной работой стала разработка принципов и методов остеопатического образования в России.

В ФМЦО разработано официальное определение остеопа-

тии как области клинической медицины, которая включает оказание медицинской помощи пациентам с соматическими дисфункциями на этапах профилактики, диагностики, лечения и реабилитации, основана на анатомо-функциональном единстве тела и использует мануальные методы, восстанавливающие способности организма к самокоррекции. Сформулирована концепция остеопатии, которая заключается в работе с организмом человека как целостной системой, и задача врача-остеопата – не вылечить болезнь, а предотвратить ее развитие, восстановить здоровье и адаптивные возможности. Выделен специфический объект воздействия остеопатов – функциональные нарушения в организме (соматические дисфункции), ликвидация которых помогает восстановить здоровье за счет внутренних резервов самого организма. Отличием остеопатии от других методов лечения является комплексный подход к организму как к единому целому, диагностика и лечение пациента, а не изолированной болезни, поиск причины болезни и ее устранение, а не борьба с симптомами. Остеопатия обеспечивает индивидуальный подход к пациентам, хорошо сочетается с другими методами, позволяет снизить лекарственную нагрузку, что особенно важно там, где выбор лекарственных средств ограничен, например, в педиатрии и неонатологии.

В отличие от других медицинских специальностей и в соответствии с рекомендациями ВОЗ в ФМЦО разработана и законодательно утверждена двухвариантная модель подготовки врачей-остеопатов:

1) обучение по программе высшего образования (уровень специалитета) по специальности 32.05.04 «Остеопатия» – соответствует курсу обучения I типа (ВОЗ): 5-летнее образование после окончания средней школы продолжительностью 4800 часов, из которых 1500 часов посвящено клинической практике, после которого предусмотрен дополнительный факультативный год клинической интернатуры;

2) обучение по программе высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации (ординатура) либо по программе дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки по специальности «Остеопатия» – соответствует курсу обучения II-го типа (ВОЗ), предполагающему обучение врачей в аккредитованных школах продолжительностью от 3 до 5 лет (1900–2400 часов) после получения диплома о медицинском образовании.

Программы дополнительного профессионального образования, разработанные в ФМЦО, утверждены Министерством здравоохранения Российской Федерации в качестве примерных (Приказ Минздрава России от 24.07.2015 № 481н «Об утверждении примерных дополнительных профессиональных программ медицинского образования по специальности «Остеопатия»). Продолжительность программы профессиональной переподготовки составляет 3504 часа (подобных по продолжительности программ в здравоохранении нет) и требует современных организационно-педагогических условий и высокой квалификации профессорско-преподавательского состава. Как правило, обучение по программе профессиональной переподготовки выбирают уже имеющие стаж практической работы врачи разных специальностей.

Перспективным вариантом подготовки квалифицированных врачей-остеопатов является 5-летнее обучение непосредственно после школьной скамьи в рамках специалитета (остеопатия вошла в число базовых медицинских специальностей наряду с лечебным делом, педиатрией и стоматологией в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 10.04.2017 г. № 320 «О внесении изменений в перечни специальностей и направлений подготовки высшего образования»). Это такая форма, которая позволит студентам глубже погрузиться в специальность, больше времени уделять отработке практических навыков, которые так необходимы для врача-остеопата и требуют значительного времени. Кроме того, такая подготовка является экономически более выгодной за счет уменьшения сроков подготовки специалистов. При этом целесообразно сохранить возможность получения квалификации «врач-остеопат» и врачами, закончившими специалитет по «лечебному делу», «педиатрии» и «стоматологии». Независимо от формы получения образования, врач-остеопат будет иметь право оказывать медицинскую помощь по профилю «остеопатия».

Специалитет по остеопатии может стать наиболее оптимальным и эффективным способом формирования базовых профессиональных компетенций врача-остеопата, а обучение в ординатуре, организованной по модульному принципу, – следующим этапом совершенствования и углубления полученных теоретических и, особенно – практических навыков, необходимых для оказания профессиональной помощи отдельным контингентам пациентов (новорожденным и детям первого года жизни, спортсменам и др.).

Таким образом, к 2018 году в России практически завершилось становление новой медицинской специальности «Остеопатия» и разработаны принципы и методические подходы к подготовке врачей-остеопатов. Признание остеопатии на государственном уровне позволило ей занять свое место в существующей системе здравоохранения наравне с другими медицинскими специальностями и вносить свой вклад в сохранение и поддержание здоровья населения.

ЗАКУПКИ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ С 1 ИЮЛЯ 2018 ГОДА: РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ДПО

О.Л. Лобанова

старший преподаватель кафедры ГМУ
Академии Пастухова,
г. Ярославль

В статье рассмотрен пул изменений в правила государственно-корпоративных закупок, актуальных для учреждений дополнительного профессионального образования и вступающих в силу с 1 июля 2018 года.

Ключевые слова: ***государственно-корпоративные закупки товаров (работ, услуг), конкурентные и неконкурентные закупки, требования к наличию и содержанию процедурной документации.***

Учреждению системы ДПО, как и любому другому образовательному учреждению, необходимо постоянно осуществлять закупки товаров (работ, услуг), которые нужны для качественного обеспечения своей деятельности, и в первую очередь – в целях качественного обеспечения именно образовательного процесса. Поэтому актуальным становится вопрос правоприменительной практики соответствующего закупочного законодательства. Текущий 2018 год насыщен законодательными инициативами и новациями, и как они повлияют на закупочную деятельность учреждений системы ДПО, рассмотрим в настоящей статье.

В конце 2017 года был принят пул изменений в правила государственно-корпоративных закупок, регулируемых Федеральным законом от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (далее - Закон № 223-ФЗ). Из наиболее существенных изменений стоит отметить те, которые затронут корректировку актов локального уровня, регламентирующих закупочную деятельность учреждений системы ДПО, выступающих в качестве заказчиков.

Так, с 1 июля 2018 года вводится новая классификация способов закупок, вводится обязанность формирования комиссии по закупкам, устанавливаются минимальные сроки размещения извещений при проведении конкурентных процедур и др.

Все эти изменения являются поводом для корректировки ранее принятых локальных актов, регламентирующих закупочную деятельность учреждения, в частности, заказчику необходимо будет как минимум внести изменения в Положение о закупках, Приказ и Положение о комиссии по закупкам.

Рассмотрим более подробно направления актуализации закупочных локальных актов.

Положение о закупках

Положение о закупках это локальный акт, регламентирующий условия и правила осуществления закупок конкретно-

The article presents a pool of changes to the rules of public-corporate procurement, relevant for VET institutions and coming into force from July 1, 2018.

Keywords: ***public- corporate procurement of works and services, competitive and non-competitive procurement, requirements to procedural documentation content and availability.***

го учреждения. Что необходимо изменить в Положении?

Во-первых, в Положении необходимо предусмотреть классификацию способов закупок по двум категориям: конкурентные и неконкурентные[1]. При этом законодательно определен базовый перечень конкурентных процедур, которые в свою очередь подразделяются на торговые и неторговые, а именно:

– к торгам относятся конкурс (открытый конкурс, конкурс в электронной форме, закрытый конкурс) и аукцион (открытый аукцион, аукцион в электронной форме, закрытый аукцион);

– к неторговым процедурам относятся запрос котировок (запрос котировок в электронной форме, закрытый запрос котировок) и запрос предложений (запрос предложений в электронной форме, закрытый запрос предложений).

Напомним, в настоящее время заказчикам достаточно было в Положении о закупке предусмотреть конкурс или аукцион, а с учетом грядущих изменений в Положение должны быть включены такие процедуры, как запрос котировок и запрос предложений.

Отметим, что заказчик в Положении о закупках имеет право расширить перечень конкурентных закупок[2]. Таким образом, заказчик может в новую редакцию Положения о закупках включить и иные конкурентные способы, то есть проявить творчество и «изобрести» иные способы закупок. Но при этом «иные» конкурентные способы должны в обязательном порядке отвечать следующим двум условиям:

1) условие о порядке и способах информирования о закупке, в частности, одним из следующих способов:

– путем размещения в единой информационной системе (далее – ЕИС) извещения, доступного неограниченному кругу лиц, с приложением документации о конкурентной закупке;

– посредством направления приглашений принять участие в закрытой конкурентной закупке в случаях, предусмотренных Законом № 223-ФЗ, с приложением документации о конкурентной закупке не менее чем двум лицам, которые способны осуществить поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг, являющихся предметом такой закупки;

2) обеспечение конкуренции между участниками конкурентной закупки за право заключить договор с заказчиком на условиях, предлагаемых в заявках на участие в такой закупке, окончательных предложениях участников такой закупки.

Как и прежде, в Положении о закупках заказчик вправе использовать закупку у единственного поставщика. В новой редакции Закона № 223-ФЗ такие закупки отнесены к категории «неконкурентные». В соответствии с частью 3.2. статьи 3 Закона № 223-ФЗ неконкурентной закупкой является закупка, условия осуществления которой не соответствуют условиям, предусмотренным для конкурентных закупок. При этом способы неконкурентной закупки, в том числе закупка у единственного поставщика (исполнителя, подрядчика), устанавливаются Положением о закупках.

Вывод 1. В Положении о закупках заказчику необходимо откорректировать терминологию в отношении способов закупок, а также их наименования и условия применения.

Во-вторых, вводятся единые требования к конкурентным закупкам в части установления унифицированных сроков размещения информации в ЕИС при проведении закупок.

В настоящее время сроки размещения извещения о проведении закупки в ЕИС установлены только для конкурса и аукциона, а именно: менее чем за 20 дней до дня окончания подачи заявок. С 1 июля 2018 года этот срок будет дифференцирован в зависимости от способа конкурентной закупки и статуса участника закупки. Например, по общему правилу:

– при проведении конкурса и аукциона – извещение размещается в ЕИС не менее чем за 15 дней до дня окончания срока подачи заявок;

– при проведении запроса котировок – не менее чем за 5 рабочих дней до дня истечения срока подачи заявок;

– при проведении запроса предложений – не позднее чем за 7 рабочих дней до дня проведения такого запроса.

В случае осуществления закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства новой редакцией Закона № 223-ФЗ установлены иные «специальные» сроки.

Кроме того, с 1 июля 2018 года меняются правила продления подачи заявок при внесении изменений в извещение или документацию. Если коррективы вносятся в извещение о конкурентной закупке, документацию о ней, то срок подачи заявок на участие в закупке должен быть продлен так, чтобы с даты размещения в ЕИС указанных изменений до даты окончания срока подачи заявок оставалось не менее половины срока подачи заявок.

Вывод 2. В случае если в действующей редакции Положения о закупках установлены иные, более короткие сроки для размещения информации в ЕИС, или такие сроки, в принципе, не были предусмотрены Положением о закупках, то учреждению необходимо их привести в соответствие с новой редакцией Закона № 223-ФЗ.

В-третьих, с 1 июля 2018 года вводятся единые требования к наличию и содержанию процедурной документации, что в свою очередь также отразится на содержании Положения о закупках. При внесении таких изменений заказчикам необходимо обратить внимание на

следующие вопросы.

1. В извещении и документации должна быть указана информация о «цене сделки», при этом расширен перечень способов указания начальной (максимальной) цены договора. Допустимы следующие вариации указания такой информации:

– сведения о начальной (максимальной) цене договора (цена лота);

– формула цены, устанавливающая правила расчета сумм, подлежащих уплате заказчиком поставщику (исполнителю, подрядчику) в ходе исполнения договора, и максимальное значение цены договора;

– цена единицы товара (работы, услуги) и максимальное значение цены договора. Таким образом, в Законе № 223-ФЗ формально закреплена возможность осуществлять конкурентные закупки без фиксированного объема.

2. Новые требования к описанию предмета закупки по Закону № 223-ФЗ фактически дублируют требования, предусмотренные Законом о контрактной системе. В частности, в описание предмета закупки не должны включаться требования или указания в отношении товарных знаков, знаков обслуживания, фирменных наименований, патентов, полезных моделей, промышленных образцов, наименование страны происхождения товара, требования к товарам, информации, работам, услугам, если такие требования влекут необоснованное ограничение количества участников (кроме случаев, когда нет другого способа, обеспечивающего более точное и четкое описание указанных характеристик предмета закупки). А при указании на товарный знак в описании предмета закупки необходимо использовать слова «или эквивалент», но в отношении последнего правила предусматривается ряд исключений, например:

а) несовместимость товаров, на которых размещаются другие товарные знаки, и необходимость обеспечения взаимодействия таких товаров с товарами, используемыми заказчиком;

б) закупки запасных частей и расходных материалов к машинам и оборудованию, используемым заказчиком, в соответствии с технической документацией на указанные машины и оборудование;

в) закупки товаров, необходимых для исполнения государственного или муниципального контракта;

г) закупки с указанием конкретных товарных знаков, знаков обслуживания, патентов, полезных моделей, промышленных образцов, места происхождения товара, изготовителя товара, если это предусмотрено условиями международных договоров Российской Федерации или условиями договоров юридических лиц, указанных в части 2 статьи 1 Закона № 223-ФЗ, в целях исполнения этими юридическими лицами обязательств по заключенным договорам с юридическими лицами, в том числе иностранными юридическими лицами.

3. В Положении о закупках заказчик вправе предусмотреть требование обеспечения заявок на участие в конкурентных закупках, в том числе порядок, срок и случаи возврата такого обеспечения. В процедурной документации должны быть указаны размер такого обеспечения и иные требования к такому обеспечению, в том числе условия банковской гарантии (если такой способ обеспечения заявок на участие в закупках предусмотрен положением о закупке заказчика). Согласно рассматриваемым новациям в Законе № 223-ФЗ заказчик не должен устанавливать требование обеспечения заявок на участие в закупке, если начальная (максимальная) цена договора (далее – НМЦД) не превышает 5 млн. руб., а в случае такого превышения заказчик вправе требовать обеспечение заявок в размере не более 5 % НМЦД.

4. Определены единые требования к содержанию протоколов. При этом предусмотрено два вида протоколов: протоколы, составленные в ходе конкурентной закупки, и протокол, составляемый по итогам конкурентной закупки.

Вывод 3. Таким образом, заказчику предстоит большая работа по доработке Положения о закупках для приведения его в соответствие с положениями Закона № 223-ФЗ.

Необходимо заметить, что внесение изменений в Положение о закупках не всегда будет зависеть от желаний и возможностей учреждения. С 31 декабря 2017 года учредители бюджетных учреждений получили законодательное право утверждать типовые Положения о закупках и определять круг субъектов, для которых применение такого типового положения о закупке будет являться обязательным. Типовое положение, с одной стороны, должно предусматривать определенную свободу выбора в регламентации закупочных действий, а с другой – условия, не подлежащие изменению, а именно:

– порядок подготовки и (или) осуществления закупки;

– способы закупок и условия их применения;

– срок заключения по результатам конкурентной закупки договора.

При этом в типовом Положении о закупке должна быть определена в том числе дата, до наступления которой заказчики обязаны внести изменения в свое Положение о закупке, либо утвердить новое положение о закупке согласно типовому положению. Например, в силу части 3 статьи 2 Закона № 223-ФЗ положение о закупке должно утверждаться органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения. Типовое положение о закупке должно быть размещено в

ЕИС органом, его утвердившим, в течение 15 дней с даты его утверждения.

А если учредителем принято решение об утверждении типового Положения о закупках, то и новая версия положения о закупках заказчика должна соответствовать и нормам Закона № 223-ФЗ, и редакции Типового положения о закупках, принятого учредителем. Отметим, что и в настоящее время в правоприменительной практике достаточно прочно закрепилось применение типовых Положений о закупке[3].

Локальные акты, определяющие работу комиссии

Коллегиальное принятие решения – это одно из важных условий, характеризующих качество решения. В закупочной деятельности вопрос о создании коллегиального органа актуален на этапе определения поставщика (исполнителя, подрядчика). И если на текущий момент времени это право заказчика[4], то с 1 июля 2018 года при проведении конкурентных процедур для определения поставщика (исполнителя, подрядчика) по результатам проведения такой закупки заказчик обязан создать комиссию по осуществлению конкурентной закупки. Фактически данная новелла закрепляет на законодательном уровне уже сложившуюся локальную практику функционирования закупочных комиссий. Таким образом, у заказчика должны быть откорректированы не только Положение о закупке, содержание закупочной документации, но и локальные акты, которые определяют статус и функционал комиссии по закупкам.

Объем действий с локальными актами, определяющими порядок работы комиссии, будет зависеть от исходных закупочных позиций. В настоящее время можно выделить две группы заказчиков с разной степенью проработанности локальных актов в отношении закупочной комиссии:

– первая группа – это те заказчики, у которых комиссия была сформирована ранее и в наличии есть локальные акты, определяющие порядок ее работы. Таким заказчикам необходимо будет провести только корректирующие мероприятия.

– вторая группа – заказчики, у которых отсутствуют документы, определяющие статус и полномочия комиссии по закупкам. Таким заказчикам необходимо будет проделать большой объем работы, связанный с разработкой и принятием локальных актов в отношении комиссии по закупкам.

Приказ о создании комиссии

Прежде всего, заказчику необходимо определиться с названием (или наименованием) комиссии. В соответствии с частью 8 статьи 3.2. Закона № 223-ФЗ для определения поставщика (подрядчика, исполнителя) по результатам проведения конкурентной закупки заказчик создает комиссию по осуществлению конкурентной закупки. Создание указанной комиссии является обязанностью заказчика в случае проведения конкурентных закупок. Вопрос о необходимости формирования комиссии в целях проведения неконкурентной закупки остается на усмотрение заказчика. Фактически у заказчика есть несколько вариантов действий при принятии решения о создании комиссии:

1. Сформировать комиссию только для проведения конкурентных процедур, тогда и в приказе будет указано «о создании комиссии по осуществлению конкурентных закупок»;

2. Сформировать две комиссии: для проведения конкурентных закупок и закупок неконкурентных. При этом в отношении второго вида комиссии в Положении о закупках может быть предусмотрена следующая формулировка, допускающая формирование заказчиком комиссии при необходимости, например: «Заказчик вправе принять решение о создании комиссии при проведении неконкурентных закупок».

3. Сформировать одну комиссию на «все случаи жизни», которая будет определять поставщика (подрядчика, исполнителя) как по итогам конкурентных, так и неконкурентных закупок. Следовательно, и формулировка в приказе будет следующая: «о создании комиссии по осуществлению закупок». В отношении терминологии можно воспользоваться практикой заказчиков, работающих по Федеральному закону от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», и создать единую комиссию по осуществлению закупок, в полномочия которой будут входить действия по определению поставщика (подрядчика, исполнителя) как в конкурентных закупках, так и неконкурентных.

На этапе формирования комиссии каждый заказчик определяет для себя наиболее «удобные» правила, требования, запреты в отношении формирования и функционирования закупочной комиссии, и это зависит от ряда факторов:

– размера штатной численности учреждения и количества специалистов, владеющих опытом, знаниями и закупочными навыками;

– сложности закупочных процедур и наличия опыта закупочной деятельности самого учреждения.

Все это будет влиять, например, на количество членов комиссии по закупкам (3, 5, 7, 9 и т.д.), сроки действия полномочий закупочной комиссии, необходимость повышения квалификации членов комиссии, а также на необходимость привлечения в состав комиссии сторонних специалистов (не сотрудников заказчика) и т.п. Отметим, что все вопросы, неурегулированные Законом № 223-ФЗ, как правило, отражаются в положении о комиссии.

Положение о комиссии

Вопросы в отношении численного и должностного состава комиссии, сроках действия ее полномочий, порог правомочности состава комиссии для принятия решения, требования к наличию закупочного образования и прочее на законодательном уровне не урегулированы, следовательно, остаются на усмотрение заказчика. Как правило, подобные вопросы решаются заказчиком при разработке и утверждении Положения о закупке либо при внесении в него изменений, либо в отдельном локальном акте – в Положении о комиссии. Например:

1. Количественный и персональный состав Комиссии по закупкам, а также лица, выполняющие функции Секретаря и Председателя Комиссии, определяются приказом директора.

2. Число членов Комиссии по закупкам составляет не менее 7 (семи) человек. В состав Комиссии по закупкам входят председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии, секретарь, остальные члены Комиссии.

3. В отсутствие Секретаря Комиссии по закупкам его функции, в соответствие с настоящим Положением, выполняет любой член Комиссии по закупкам, уполномоченный на выполнение таких функций Председателем.

4. Комиссия по закупкам формируется исключительно из числа специалистов Заказчика.

5. Комиссия правомочна осуществлять свои функции, если на ее заседании присутствует не менее чем пятьдесят процентов от общего числа ее членов.

6. и т.д.

Отметим, что в Положении о комиссии определяются ее конкретные цели и задачи, права, обязанности и ответственность членов комиссии, регламент ее работы, техническое обеспечение и иные вопросы деятельности комиссии. Одним из ключевых разделов Положения о комиссии является раздел «Функции комиссии». Например, комиссия по осуществлению закупок принимает решения:

– о допуске или отказе в допуске к участию в процедуре закупки;

– о выборе победителя процедуры закупки;

– о признании процедуры закупки несостоявшейся;

– и т.п.

В Положении о комиссии должны быть зафиксированы не обобщенные ее функции, а именно: конкретные, применительно к каждому способу закупки. Например, при проведении конкурса в электронной форме комиссия предлагает всем участникам представить окончательные предложения с учетом уточненных функциональных характеристик (потребительских свойств) закупаемых товаров, работ, услуг, иных условий исполнения договора.

Локальный акт, определяющий порядок хранения документов

С 1 июля 2018 года в Законе № 223-ФЗ вступает в силу новая норма[5], устанавливающая требование к срокам хранения документов. В частности, не менее трех лет заказчиком хранятся следующие документы[6]:

– извещение о проведении запроса котировок;

– документация о конкурентной закупке;

– окончательные предложения участников конкурентной закупки;

– изменения, внесенные в документацию о конкурентной закупке;

– разъяснения положений документации о конкурентной закупке;

– заявки на участие в конкурентной закупке;

– протоколы, составляемые в ходе осуществления конкурентной закупки, а также по итогам конкурентной закупки.

Как правило, в организации уже есть локальный акт, определяющий порядок хранения документов, например, финансовых, кадровых и т.д. Порядок хранения закупочных документов можно утвердить отдельным локальным актом либо внести изменения в «общий» документ.

---

[1] Часть 2 статьи Закона № 223-ФЗ (в редакции, вступающей в силу с 01.07.2018).

[2] Пункт 2 части 3.1. статьи Закона № 223-ФЗ (в редакции, вступающей в силу с 01.07.2018).

[3] Например, Типовое положение о закупке товаров, работ, услуг для бюджетных учреждений (утв. Минобрнауки России 17.01.2014).

[4] За исключением случая, предусмотренного частью 4 статьи 447 Гражданского Кодекса РФ либо специальными оговорками в Положении о закупках.

[5] Федеральный закон от 31.12.2017г. № 505-ФЗ.

[6] часть 12 статьи 3.2. Закона № 223-ФЗ (в редакции, вступающей в силу с 01.07.2018).