ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН В РАМКАХ ГИА: ВЫЗОВ 2018 ГОДА

О.А. Павлова

старший научный сотрудник
Центра развития профессионального
образования ГБОУ ВО Московский Политех,
г. Москва

В статье рассматривается применение демонстрационного экзамена для проведения государственной итоговой аттестации по образовательной программе СПО, а также приводятся особенности его реализации.

Ключевые слова: ***демонстрационный экзамен, государственная итоговая аттестация, ФГОС СПО по ТОП-50, комплект оценочной документации, стандарты Ворлдскиллс.***

Новый взгляд на профессиональное образование как на двигатель развития экономики и человеческого капитала страны перемещает фокус внимания на подготовку по рабочим профессиям и специальностям в противоположность превалированию высшего образования. Такой подход является актуальным международным трендом.

Сейчас можно сказать, что среднее профессиональное образование становится престижным и эффективным развитием образовательной траектории. Внимание первых лиц государства, поддержка региональных властей, активная позиция профессионального сообщества – все в совокупности является основой необратимости позитивных изменений профессиональной школы.

Первым шагом в этом направлении стало выделение и закрепление приказом Минтруда России пятидесяти профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования, как наиболее востребованных и перспективных для использования их при разработке и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных программ; а также для организации подготовки по этим профессиям и специальностям в приоритетном порядке во всех регионах Российской Федерации[1] .

Появление нового формата образовательных стандартов для этих профессий и специальностей (так называемых ТОП-50) закономерно продолжило тенденцию переосмысления подходов к решению диагностируемых десятилетиями проблем отставания профессионального образования от передовых технологических задач промышленности и от современного понимания качества услуг.

Одно из самых радикальных преобразований, которое подразумевается новыми федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС СПО), – это применение демонстрационного экзамена для проведения государственной итоговой аттестации по образовательной программе.

Постараемся определить, какой смысл вкладывается в это новое понятие, какие основания и ограничения имеются для реализации такой процедуры как демонстрационный экзамен.

Демонстрационный экзамен в соответствии с новыми образовательными стандартами обяза-

The article deals with the use of a competence-based qualification for the Final State Examination in a SVE educational programme. Peculiarities of this qualification's implementation are presented.

*Keywords****: competence-based qualification, Final State Examination, NFES in SVO for the TOP-50, evaluation documentation set, WorldSkills standards.***

тельно проводится в рамках ГИА: и для обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – как защита выпускной квалификационной работы; и для обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена – как часть защиты выпускной квалификационной работы наряду с дипломным проектом или как государственный экзамен[2] .

Ключевые принципы, заложенные в основу демонстрационного экзамена, можно определить через условия его проведения:

– выпускники на итоговой аттестации выполняют задания в реальном времени в присутствии экспертов от профессионального сообщества;

– задания демонстрационного экзамена представляют собой практические задачи профессиональной деятельности или моделируют такие задачи, если их реальное представление на площадке проведения демонстрационного экзамена затруднено.

Итоговая аттестация, в том числе в виде демонстрационного экзамена, направлена на проверку освоения выпускниками тех видов деятельности и компетенций, которые были определены во ФГОС как цель образовательной программы. Итоговая аттестация является обязательной и проводится в порядке и в форме, которые установлены образовательной организацией с обязательным привлечением работодателей[3] .

Нормативными документами, регулирующими проведение государственной итоговой аттестации в виде демонстрационного экзамена, являются:

– Федеральный государственный образовательный стандарт по профессии или специальности;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 г. № 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» с изменениями и дополнениями от: 31 января 2014 г. – № 74, 17 ноября 2017 г. – № 1138 (далее - Порядок ГИА).

Применение данных нормативных актов в большинстве случаев позволяет выбрать подходы к проведению демонстрационного экзамена в условиях конкретной образовательной организации и конкретной образовательной программы среднего профессионального образования.

На продвижение идеологии демонстрационного экзамена оказала большое влияния деятельность организации Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров ‘‘Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)’’», которая с 2014 года является официальным представителем Российской Федерации в Международном Движении World Skills International (WSI) и оператором конкурсов профессионального мастерства в соответствии со стандартами этого движения.

Большой опыт World Skills International в популяризации рабочих профессий через проведение международных соревнований по всему миру, разработанная система организации чемпионатов, создания конкурсных заданий и критериев их оценивания позволяют применять подходы движения WSI в качестве инструмента оценки освоения профессиональных компетенций в среднем профессиональном образовании. Поручение Президента России в декабре 2016 года определило важность использования этого опыта и как ориентир, а именно: внедрение демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в качестве государственной итоговой аттестации по образовательным программам СПО.

Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» среди других реализуемых проектов ведет деятельность по продвижению демонстрационного экзамена по аналогии с конкурсными процедурами по стандартам Ворлдскиллс Россия в профессиональных образовательных организациях.

Имея вышеописанную предысторию по освоению понятия демонстрационный экзамен, система среднего профессионального образования России и ее передовые профессиональные образовательные организации в 2018 году впервые будут проводить демонстрационный экзамен как обязательную процедуру, включенную в государственную итоговую аттестацию в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом.

В 2018 году на демонстрационный экзамен в рамках ГИА выходят выпускники образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих по 9 профессиям со сроком обучения 10 месяцев на базе среднего общего образования.

Это программы СПО, по которым образовательные организации прошли лицензирование в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами, разработанными по позициям списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (ТОП-50). ФГОС СПО по ТОП-50 утверждены в 2016 году, первый набор по образовательным программам в соответствии с этими ФГОС прошел в 2017 году. Это первые программы, которые предусматривают демонстрационный экзамен как вид выпускной квалификационной работы.

Образовательные организации, ставшие пионерами в проведении обязательного демонстрационного экзамена в составе процедур государственной итоговой аттестации в 2018 году, представляют 24 региона Российской Федерации. Сдавать демонстрационный экзамен планируют 1364 студента из 44 образовательных организаций. Сведения в разрезе конкретных профессий приведены в таблице 1.

Многие колледжи и техникумы, участвуя в пилотном проекте союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», уже име-

ют опыт реализации демонстрационного экзамена. В отличие от формата пилотного проекта, демонстрационный экзамен в качестве ГИА проводится:

– для всех (100%) студентов, завершающих освоение образовательной программы СПО;

– в период времени, отводимый на итоговую аттестацию по лицензированным программам СПО в соответствии с ФГОС;

– с соблюдением всех аспектов нормативно-правового регулирования системы среднего профессионального образования Российской Федерации;

– по результатам проведения демонстрационного экзамена, как выпускной квалификационной работы, при успешном его прохождении выпускнику образовательной программы выдается диплом о среднем профессиональном образовании.

Много вопросов возникает у тех, кто стоит перед задачей организовать, обеспечить ресурсами, правильно оформить, провести демонстрационный экзамен. Попробуем здесь остановиться на некоторых проблемных точках, выявленных уже сегодня при подготовке к государственной итоговой аттестации.

Основной «вызов» – это задания для демонстрационного экзамена. Выбор заданий тесно связан с материально-техническим обеспечением экзамена и с графиком его проведения.

В соответствии с Порядком ГИА задания демонстрационного экзамена разрабатываются на основе профессиональных стандартов (при наличии) и с учетом оценочных материалов (при наличии), разработанных Союзом.

Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» силами привлеченных экспертов разработал пакеты оценочных материалов на основе заданий финала Национального чемпионата Ворлдскиллс. Для девяти образовательных программ, которыми ограничено наше внимание, это комплекты оценочной документации по следующим

Таблица 1. Образовательные программы СПО, по которым в 2018 году проводится демонстрационный экзамен в рамках ГИА, и количество выпускников по этим программам

№	Код	Наименование	Кол-во выпускников
1	08.01.24	Мастер столярно-плотничных, паркетных и стекольных работ	45
2	08.01.25	Мастер отделочных строительных и декоративных работ	89
3	08.01.26	Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства	162
4	15.01.32	Оператор станков с программным управлением	186
5	15.01.33	Токарь на станках с числовым программным управлением	25
6	15.01.34	Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением	29
7	15.01.36	Дефектоскопист	41
8	18.01.33	Лаборант по контролю качества сырья, реактивов, промежуточных продуктов, готовой продукции, отходов производства (по отраслям)	29
9	23.01.17	Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей	758

компетенциям:

1. Столярное дело;
2. Плотницкое дело;
3. Малярные и декоративные работы;
4. Облицовка плиткой;
5. Сухое строительство и штукатурные работы;
6. Сантехника и отопление;
7. Электромонтаж;
8. Токарные работы на станках с ЧПУ;
9. Фрезерные работы на станках с ЧПУ;
10. Неразрушающий контроль;
11. Лабораторный химический анализ;
12. Ремонт и обслуживание легковых автомобилей;
13. Окраска автомобилей;
14. Кузовной ремонт;
15. Обслуживание грузовой техники.

Задания для демонстрационного экзамена, разработанные Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», состоят из Комплектов Оценочной Документации (так называемых «КОД»). Для каждой компетенции представлено от 2 до 4 вариантов КОД. Максимальный КОД №1 включает все модули конкурсного задания финала Национального чемпионата по компетенции. Номинальное время выполнения каждого модуля задания соответствует чемпионатному. КОД №2, №3, №4 содержат только часть модулей задания максимального комплекта. Приложением к каждому КОД является соответствующий ему Инфраструктурный лист. Воспользоваться комплектом оценочной документации для проведения демонстрационного экзамена можно, только принимая его полностью и неделимо, соглашаясь с запретом на внесение каких-либо изменений в задание и в условия его реализации. Задания для демонстрационного экзамена, предлагаемые Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» размещены в открытом доступе на сайте Союза в сети «Интернет».

Федеральные учебно-методические объединения (ФУМО) подключились со своей стороны к разработке заданий для демонстрационного экзамена. Эксперты ФУМО брали, как правило, за основу задания, разработанные

Союзом, адаптируя их к задачам оценивания достижения целей образовательной программы, оптимизации затрат на экзамен, учета возможности внесения региональными работодателями дополнений в задания демонстрационного экзамена. Предложения по заданиям для демонстрационного экзамена от ФУМО размещены в открытом доступе на официальном портале ФУМО в системе СПО *www.fumo-spo.ru,* на официальном сайте Центра развития профессионального образования *www.crpo-mpu.com.* Материалы, разработанные ФУМО, могут применяться наряду с материалами Союза Ворлдскиллс Россия для разработки заданий демонстрационного экзамена, согласно рекомендациям Минобрнауки России[4] .

Ситуация выбора компетенции Ворлдскиллс, соответствующей задаче оценки освоения образовательной программы, имеет различные предпосылки. Одна образовательная программа может допускать применение ряда компетенций Ворлдскиллс для проведения демонстрационного экзамена. Например, для ФГОС *23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей* применимы задания по компетенциям «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Окраска автомобилей», «Кузовной ремонт», «Обслуживание грузовой техники». Здесь задания по этим компетенциям Ворлдскиллс отвечают всем основным видам деятельности по ФГОС, коррелируя с отдельными профессиональными компетенциями.

Другой вариант можно рассмотреть для программ *08.01.24 Мастер столярно-плотничных, паркетных и стекольных работ* (компетенции «Столярное дело» и «Плотницкое дело»); *08.01.25 Мастер отделочных строительных и декоративных работ* (компетенции «Малярные и декоративные работы», «Облицовка плиткой» и «Сухое строительство и штукатурные работы»); *08.01.26 Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства* (компетенции «Сантехника и отопление» и «Электромонтаж»). Здесь компетенция Ворлдскиллс соответствует одному из основных видов деятельности согласно ФГОС.

Для ФГОС *15.01.32 Оператор станков с программным управлением* предлагаются к использованию оценочные материалы по компетенциям Ворлдскиллс «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», которые также могут быть применены для программ *15.01.33 Токарь на станках с числовым программным управлением* и *15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением.*

Образовательная организация по своему выбору может проводить демонстрационный экзамен в рамках ГИА с использованием заданий по одной или нескольким компетенциям Ворлдскиллс. Выбор видов деятельности (или компетенций Ворлдскиллс) для проведения демонстрационного экзамена можно рассматривать как выбор тематики выпускной квалификационной работы в соответствии с пунктом 15 Порядка ГИА: «Темы выпускных квалификационных работ определяются образовательной организацией. Студенту предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы… При этом тематика выпускной квалификационной работы должна соответствовать содержанию одного или нескольких профессиональных модулей, входящих в образовательную программу среднего профессионального образования».

Следующий момент, которого необходимо коснуться, – это организация деятельности государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

Задачи, стоящие перед ГЭК, видоизменились с появлением формата демонстрационного экзамена. Кроме того, в редакции Порядка ГИА от 3 ноября 2017 года были внесены уточнения по составу ГЭК: «В случае проведения демонстрационного экзамена в состав государственной экзаменационной комиссии входят также эксперты Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров ''Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)''».

Выполнение выпускниками заданий экзамена оценивает группа экспертов, в то время как государственная экзаменационная комиссия принимает решение об успешности прохождения выпускниками процедур государственной итоговой аттестации. Совмещение или разделение полномочий экзаменационной комиссии и экспертной группы находится в сфере полномочий образовательной организации, порядок их деятельности и взаимодействия определяется локальным актом.

Эксперты, которые включаются в состав ГЭК, и эксперты, которые проводят оценивание выполнения задания по компетенции Ворлдскиллс Россия, при проведении демонстрационного экзамена могут привлекаться из числа лиц, которые освоили он-лайн программу Академии Ворлдскиллс Россия – структурного подразделения Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Свидетельство об освоении этой программы выдается на два года и дает право лицу, его получившему, участвовать в оценке демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills по определенной компетенции.

В то же время позиция председателя государственной экзаменационной комиссии определяется требованиями положения Порядка ГИА, и нет оснований утверждать председателем ГЭК специалиста, направляемого в качестве главного эксперта при проведении демонстрационного экзамена с использованием оценочных материалов Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».

Важной задачей для образовательной организации является аккредитация центра проведения демонстрационного экзамена

(ЦПДЭ) в соответствии с положениями выбранного комплекта оценочной документации по компетенции Ворлдскиллс Россия. Для получения статуса ЦПДЭ организация-заявитель должна выполнить требования КОД по инфраструктурному листу, плану застройки, списку расходных материалов. Заявка направляется в региональный координационный центр (РКЦ), который в установленные сроки передает сведения в Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Союз по итогам анализа документов принимает решение о присвоении организации статуса ЦПДЭ и формирует соответствующий электронный аттестат. Процедура может занимать до 45 календарных дней. Проводить демонстрационный экзамен образовательная организация вправе как на своей площадке, так и на площадке сетевого партнера, имеющего образовательную лицензию. Вопросы получения статуса ЦПДЭ регулирует Положение об аккредитации центров проведения демонстрационного экзамена, утвержденное Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» в 2017 году и размещенное в открытом доступе на официальном сайте Союза.

Следует уделить внимание вопросу перевода баллов, полученных выпускником по результатам демонстрационного экзамена, в оценку. На официальном сайте Центра развития профессионального образования Московского политехнического университета размещен проект «Предложения по методике перевода результатов ДЭ в экзаменационную оценку», разработанный Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Данный документ может являться основой для аналогичных расчетов, которые будет проводить образовательная организация по итогам демонстрационного экзамена, зафиксировав выбранную систему соответствия баллов и оценки в локальных актах. Подходы к переводу баллов демонстрационного экзамена базируются на интервалах значений в процентах результата демонстрационного экзамена по отношению к максимально возможному по модулям, включаемым в КОД. Граница признания демонстрационного экзамена успешно сданным предлагается на уровне получения 20% баллов от максимально возможных по модулям задания.

Для успешной организации процедур государственной итоговой аттестации, в дополнение к принятию решений по вышеупомянутым позициям, образовательной организации следует разработать график проведения демонстрационного экзамена. Важными данными при этом являются: количество выпускников по программе; количество оснащенных рабочих мест; время, затрачиваемое на выполнение экзаменационного задания одним студентом (до 22 астрономических часов); требуемое количество экспертов Ворлдскиллс на экзаменационной площадке.

В качестве позиций дорожной карты по подготовке к демонстрационному экзамену необходимо также запланировать мероприятия по адаптации студентов к новому формату проведения ГИА. Важно уделить внимание не только консультациям, тренировкам, инструктажам на рабочих местах, но и психологической подготовке студентов к эмоционально и физически сложному испытанию.

По итогам проведения демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации в 2018 году важно будет проанализировать его результаты:

– на основе учета затрат на демонстрационный экзамен определить суммарную стоимость программы,

– оценить возможность проведения демонстрационного экзамена в отведенное на ГИА время с соблюдением санитарных норм по рабочему времени для студентов и экспертов,

– выработать формат отношений с сетевыми партнерами при проведении демонстрационного экзамена.

Опыт 2018 года станет основой для выработки организационных решений проведения демонстрационного экзамена, развития содержания заданий, выработки соответствующего нормативного регулирования. При этом в следующем учебном году количество обучающихся по программам СПО по ТОП-50 значительно увеличится, так как на процедуры ГИА выйдут студенты, осваивающие программы со сроком обучения 1 год 10 месяцев по профессиям *15.01.31 «Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики», «43.01. Повар, кондитер», «54.01. Графический дизайнер»*, которые были набраны в 2017 году на обучение на базе среднего общего образования. К ним добавятся также студенты программ, принятые на базе одиннадцати классов в сентябре 2018 года на обучение со сроком 10 месяцев по рабочим профессиям в соответствии с ФГОС по ТОП-50 и актуализированными ФГОС.

Анализ проблем, возникающих в процессе организации ГИА в новом формате, позволит остальным организациям, реализующим профессии и специальности ТОП-50, а также профессии и специальности по актуализированным ФГОС, более детально подготовится к проведению демонстрационного экзамена.

---

[1] Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».

[2] п.2.8 в тексте ФГОС СПО по профессии и п. 2.9 в тексте ФГОС СПО по специальности.

[3] Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017 г.) «Об образовании в Российской Федерации», Ст. 59.

[4] Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.12.2017г. № 06-2069 «О методических рекомендациях».

ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.В. Баланцев

директор Консалтингового центра,
ФГБОУ ДПО «Государственная академия
промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»,
г. Ярославль

Статья посвящена актуальным проблемам внедрения профессиональных стандартов в образовательных организациях дополнительного профессионального образования; дается обзор нормативных актов, регламентирующих институт профессиональных стандартов.

Ключевые слова: ***профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», уровни квалификаций, аттестация работников, независимая оценка квалификаций.***

С 1 июля 2016 года вступили в силу нормы Федерального закона от 02 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона ''Об образовании в Российской Федерации''», в соответствии с которым ТК РФ был дополнен статьями 195.2 и 195.3, регламентирующими разработку, утверждение и применение профессиональных стандартов в трудовых отношениях. Несмотря на то, что с указанной даты прошло почти полтора года, при применении профессиональных стандартов, в том числе в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, возникает много вопросов.

Согласно статье 195.1 ТК РФ, профессиональный стандарт есть характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. В свою очередь квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта его работы. Следовательно, профессиональный стандарт – это, по сути, срез необходимых для выполнения определенной трудовой функции знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, показатель того, что работник, выполняющий определенную трудовую функцию, должен знать и уметь. При этом цели и задачи профессиональных стандартов шире рамок трудового права: на их основе и с их учетом должны разрабатываться федеральные государственные образовательные стандарты, а также программы дополнительного профессионального образования. Поскольку профессиональные стандарты разрабатываются не органами власти, а в первую очередь работодателями или их объединениями, они отражают текущие потребности работодателей, содержат актуальные требования к знаниям и умениям работников с учетом сегодняшнего уровня развития науки и техники.

Профессиональные стандарты, в отличие от квалификационных справочников, ориентированы на лиц, выполняющих определенные трудовые функции, а не на

The article is devoted to the relevant issues of professional standards implementation by continuous vocational education organizations; the review of the normative acts regulating the institute of professional standards is given.

Keywords: ***professional standard "Trainer of Vocational Training, Professional Education, and Continuous Vocational Education", levels of qualifications, certification of workers, independent assessment of qualifications***

лиц, занимающих определенные должности. Соответственно, при применении профессионального стандарта работодатель должен ориентироваться на должностные обязанности работника, а не на формальное название его должности. Последнее само по себе не важно, как не имеет значения соотношение должности и трудовой функции: в организации одна трудовая функция может соответствовать одной должности либо быть распределена между несколькими должностями, а также одна должность может предусматривать выполнение нескольких трудовых функций или части нескольких трудовых функций. Все эти варианты не противоречат нормам трудового права, выбор соответствующего варианта в каждом конкретном случае – прерогатива работодателя.

Внедряя в трудовые отношения профессиональные стандарты, законодатель не отказался от принципа свободы работодателя в построении своей кадровой политики, исходя, прежде всего, из собственных хозяйственных и экономических интересов. Поэтому в соответствии со статьей 195.3 ТК РФ применение профессиональных стандартов по общему правилу носит добровольный характер (характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда). Обязательно применение профессиональных стандартов лишь в случаях, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Например, статьей 57 ТК РФ установлено, что если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Кроме того, соответствие квалификационным требованиям обязательно для лиц, занимающихся педагогической деятельностью (часть 1 статьи 46 Федерального закона от 12 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), кандидатов на должность руководителя образовательной организации (часть 2 статьи 51 Закона об образовании), лиц, занимающих инженерно-технические, административно-хозяйственные, производственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные вспомогательные должности (часть 2 статьи 52 Закона об образовании).

Важно отметить, что законодателем в указанных выше примерах в отношении работников установлено альтернативное требование – соответствовать требованиям профессиональных стандартов либо требованиям квалификационных справочников. Это означает наличие у работодателя права выбора того документа, требования которого он будет предъявлять к своим сотрудникам. Соответственно, если образовательная организация решит руководствоваться квалификационными справочниками, это не будет являться нарушением ТК РФ и Закона об образовании. Однако важно понимать, что профессиональные стандарты, будучи разработанными позднее квалификационных справочников и непосредственно работодателями, а не органами власти, точнее и актуальнее отражают текущие требования к кадровым ресурсам с учетом выполняемых трудовых функций. Кроме того, Минтруда России нацелено на постепенную отмену квалификационных справочников (правда, без установления жестких или ориентировочных сроков такой отмены). Поэтому переход работодателей на профессиональные стандарты выглядит предпочтительнее.

Также стоит отметить, что косвенно обязательность внедрения профессиональных стандартов в государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждениях, государственных или муниципальных унитарных предприятиях, а также государственных корпорациях, государственных компаниях и хозяйственных обществах, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, установлена Постановлением Правительства от 27 июня 2016 года № 584. Указанное Постановление содержит требование о поэтапном применении указанными организациями-работодателями профессиональных стандартов в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов. Реализация мероприятий планов должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года. При этом органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, указанных выше, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты

Таблица 1. Уровни квалификации в сфере ДПО и соответствующие им показатели

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации.	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений.	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата. Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт.
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений. Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений.	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе инновационных. Разработка новых методов, технологий.	Понимание методологических основ профессиональной деятельности. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и/или организации.	Образовательные программы высшего образования - программы магистратуры или специалитета. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт.
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций. Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли.	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов.	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности.	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки. Образовательные программы высшего образования - программы магистратуры или специалитета. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт.

и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

Данное требование в полной мере распространяется и на образовательные организации дополнительного профессионального образования, являющиеся государственными или муниципальными учреждениями.

На момент написания настоящей статьи в сфере образования утверждены и применяются следующие профессиональные стандарты: «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 года № 544н), «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (Приказ Минтруда России от 24 июля 2015 года № 514н), «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (Приказ Минтруда России от 8 сентября 2015 года № 613н), «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (Приказ Минтруда России от 8 сентября 2015 года № 608н) и «Специалист в области воспитания» (Приказ Минтруда России от 10 января 2017 года № 10н)[1]. Для организации дополнительного профессионального образования, разумеется, актуален предпоследний из названных. В соответствии с пунктом 2 Приказа Минтруда России № 608н, данный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 года.

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального об-

учения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее – стандарт в сфере ДПО) содержит 10 обобщенных трудовых функций (в соответствии с пунктом 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 года № 170н), обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном (или бизнес) процессе). Каждая обобщенная трудовая функция разбита на несколько трудовых функций. Кроме того, для каждой обобщенной трудовой функции установлен уровень квалификации с разбивкой на подуровни для трудовых функций – с 6 по 8 уровень. В соответствии с пунктом 1.3 Приказа Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н, уровни квалификации приведены в разделе II данного приказа и содержат описание следующих показателей: «Полномочия и ответственность», «Характер умений», «Характер знаний», «Основные пути достижения уровня квалификации». Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника. Уровни квалификации, используемые в стандарте в сфере ДПО, описаны в Приказе № 148н (таблица 1).

В разделе III стандарта в сфере ДПО описываются трудовые функции в рамках обобщенных трудовых функций с квалификационными требованиями для лиц, которые их осуществляют, и возможными наименованиями должностей, профессий.

При внедрении профессиональных стандартов работодатели часто сталкиваются с ситуацией, когда работник организации, давно и добросовестно исполняющий свои трудовые обязанности, по какой-либо характеристике квалификации (например, по уровню образования) не соответствует профессиональному стандарту. Что работодателю делать в этом случае? Можно ли уволить такого работника? Разумеется, формальное несоответствие работника профессиональному стандарту при отсутствии у работодателя претензий к выполнению им возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для ухудшения его статуса (понижение в должности, уменьшение заработной платы, увольнение). Однако на практике встречаются случаи, когда работодатели переводят таких сотрудников на нижестоящие должности, мотивируя это изменением организационных условий труда, а именно – введением в кадровую практику организации профессиональных стандартов и, как следствие, изменением требований к работникам, выполняющим соответствующую трудовую функцию. Полагаем, что при переходе на профессиональные стандарты условия труда в организации фактически не меняются (рабочее место остается прежним), поэтому такая практика не соответствует трудовому законодательству, а следовательно, нарушает трудовые права работников, поскольку введение профессиональных стандартов не может считаться изменением организационных условий труда. Недостаточность квалификации и, как следствие, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе должны быть подтверждены результатами аттестации, проводимой согласно части 2 статьи 81 ТК РФ. В сфере образования порядок проведения аттестации педагогических работников утвержден Министерством образования и науки Российской Федерации (Приказ от 7 апреля 2014 года № 276 регламентирует аттестацию педагогических работников организаций, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678; Приказ от 30 марта 2015 года № 293 регламентирует аттестацию работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу). Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности, не относящиеся к педагогическим, образовательная организация вправе утвердить самостоятельно.

Однако аттестация работников – это внутренний процесс в организации-работодателе. По многим причинам результаты аттестации могут быть необъективными. Поэтому для более полной и независимой оценки квалификации своих сотрудников работодатель вправе направить их для прохождения независимой оценки квалификации в соответствии с Федеральным законом от 03 июля 2016 год № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Данная процедура проводится независимыми центрами оценки квалификаций в форме профессиональных экзаменов.

Ответы на типовые вопросы, связанные с применением профессиональных стандартов, даны Минтруда России в Письме от 04 апреля 2016 года № 14-0/10/В-2253, а также Общероссийским Профсоюзом образования (письмо от 10 марта 2017 года № 122). Оба указанных документа не являются нормативными актами и носят рекомендательный характер, однако, полезны для понимания целей, задач и логики разработки и внедрения профессиональных стандартов.

1 В настоящее время ведется разработка профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»

НАСТАВНИЧЕСТВО И МЕНТОРИНГ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Е.А. Белкова

доцент кафедры «Управление персоналом»,
ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»,
канд. психол. наук,
г. Ярославль

В статье представлены основные подходы к организации наставничества и менторинга в управлении персоналом на предприятии с учетом современных требований к компетентности работников, приведен сравнительный анализ наставничества и менторинга.

*Ключевые слова**: наставничество, менторинг, кадровый резерв, подготовка персонала.***

Среди множества методов подготовки персонала предприятий и организаций в последние годы «новое дыхание» получили такие методы, как наставничество и менторинг. Последний метод появился в практике работы кадровых служб относительно недавно и его часто ошибочно приравнивают к наставничеству. В данной статье мы рассмотрим, в чем сходство этих методов подготовки персонала и в чем их основные отличия, уделив большее внимание специфике менторинга.

Наставничество, как метод работы с молодыми или вновь принятыми сотрудниками, применяется на российских предприятиях очень давно и понимается как форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих и специалистов опытными наставниками. По сути, это способ «профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации» [1], который осуществляется на рабочем месте и не ограничивается только передачей профессиональных знаний, но и предполагает «прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому» [3]. Наставничество может быть как индивидуальным, так и коллективным. В последнем случае наставник работает с несколькими подопечными, причем эта работа может быть как групповой, так и индивидуальной с каждым закрепленным за наставником сотрудником.

Методы и формы наставничества хорошо описаны в литературе и систематизированы в локальных нормативных актах (ЛНА) предприятий и организаций. Проведенное в 2012 г. исследование компанией «Агентство Контакт» по теме «Система наставничества и кадровый резерв» показало, что 80% подготовки работников осуществляется на рабочем месте. Также результаты исследования показали, что у 63% респондентов (предприятий и организаций) система обучения персонала включает в себя наставничество [4].

Следует отметить, что наставничество в большей степени применялось и применяется для подготовки рабочих кадров предприятий, реже – для специалистов. Методы и техники взаимодействия в процессе передачи опыта и знаний, применяемые в работе наставников, максимальн-

The article presents the main approaches to the organization of tutoring and mentoring in the personnel management at the enterprise, taking into account modern approaches and requirements to the competence of employees; a comparative analysis of tutoring and mentoring is presented.

Keywords: ***tutoring, mentoring, labour pool, personnel training.***

но хорошо соответствуют требованиям к подготовке именно этой категории персонала. В частности, можно отметить такую технику как: «Расскажи – покажи – сделай», которая применима как для подготовки рабочих, так и для освоения отдельных навыков специалистами [5].

Тем не менее система наставничества, в том виде как она существует на предприятиях, не может быть перенесена на подготовку такой категории персонала, как управленческие кадры. Основной причиной этого является слабая структурированность управленческой деятельности, невозможность ее перевода в навык и повторения «один в один» у разных людей. Следствием этого стало появление на предприятиях (сначала на зарубежных, а потом и на российских) такого метода, как менторинг (*mentoring*). В общем виде это техника, которая позволяет передавать знания, умения и опыт в атмосфере поддержки, предполагая определенный вызов (сложность для обучаемого).

Этимология слова «менторинг» очень интересна. Ментор – имя собственное. Слова «ментор» и «менторинг» происходят от имени одного из героев гомеровской «Одиссеи» Ментора, который, согласно сюжету, должен был оберегать Итаку в течение долгого отсутствия царя Улисса. Помимо прочего, Ментор занимался воспитанием его сына Телемака. При этом Ментор не был учителем Телемака в классическом понимании, а, скорее, сопровождал молодого человека в его повседневной жизни, давал практические советы для решения проблем и психологически поддерживал его [6].

Менторинг (так же как и наставничество) направлен на подготовку сотрудника к занятию должности, но это, прежде всего, руководящие должности, включая высшее руководство предприятия или организации. Понимание этого ключевого отличия наставничества и менторинга во многом обусловливает и разницу в методах работы с подопечными, которые в менторинге называются «менти».

В отличие от рабочих кадров и специалистов (за исключением высококвалифицированных), подготовка управленческих работников требует больших усилий и времени, так как не может быть полностью алгоритмизирована. И, как следствие, задача ментора состоит не столько в передаче готовых способов профессионального поведения, сколько в обучении умению принимать управленческие решения в условиях конкретной организации (предприятия).

Условия успешного внедрения системы менторинга можно условно разделить на две группы.

Первая группа включает в себя комплекс организационных условий внедрения системы менторинга на предприятии, что означает наличие формализованных элементов системы управления персоналом, связанных с ее планированием, реализацией и улучшением. Так же как и система наставничества, система менторинга может быть описана в одном или нескольких ЛНА предприятия, где будут определены категории персонала, к которым применим менторинг, порядок подбора и назначения менторов, порядок выбора подопечных и условий их взаимодействия. Последние могут включать такие параметры, как виды взаимодействия, сроки подготовки, критерии оценки результативности менторинга, документирование процесса и порядок вознаграждения (если применимо), а также другие элементы по усмотрению службы управления персоналом.

Вторая группа условий включает в себя требования к менторам и менти. Эти условия, в отличие от первой группы, труднее поддаются формализации и могут сильно различаться не только на разных предприятиях, но и по отношению к различным категориям персонала. Кроме того, эта группа обусловлена, с одной стороны, самими особенностями метода, а с другой – спецификой отношений в паре «ментор – менти», в связи с чем часть условий может оставаться вне рамок формальных документов, так как во многом зависит от личностных особенностей пары и от сложившихся у них отношений.

Рассмотрим основные требования к менторам и менти, которые позволяют обеспечить успешность внедрения метода.

Конечно, ментор должен обладать такими качествами, как профессионализм, успешность, ответственность, и обладать большим опытом работы на предприятии. Но наличие этих и других качеств, характеризующих ментора как успешного профессионала, недостаточно для успеха без таких личностных особенностей, как способность отдавать (делиться опытом), терпение, проактивность (желание изменить мир, ситуацию), умение слушать и задавать вопросы, терпение и желание успеха своему подопечному.

Требования к менти не менее сложные с точки зрения личностных особенностей. Каким бы опытным не был ментор, но если его подопечный не готов принять то, что ему дают, не ценит время, которое на него тратят, и не выполняет задания, результативность менторинга вряд ли будет высокой.

В паре «ментор-менти» должны сложиться конструктивные отношения сотрудничества, должен выработаться свой ритм и стиль взаимодействия, комфортный обеим сторонам и одновременно продуктивный. И ментору и его подопечному должно быть интересно вместе, но они не должны забывать о целях встреч, результативности процесса подготовки. Наличие конфликтов в паре не исключается, но желательно, чтобы они были конструктивными, ведущими к результату. В этом методе нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается (в наставничестве это очевидно, а в менторинге – нет). Часто ментор, систематизируя передаваемую информацию и

задавая развивающие вопросы своему подопечному, может по-новому увидеть ситуацию на предприятии, сделать важные для управления выводы, принять значимые решения.

Важно отметить, что в менторинге (как и в наставничестве) обучающий не обязательно старше обучающегося. Важнее профессиональный опыт, желание и способность передать знания. Также можно готовить преемника как на свою, так и на другую должность, сопровождать не одного, а несколько человек.

В современных вариантах наставничество и менторинг часто рассматриваются как новый тип лидерства, и, на наш взгляд, это верно. Трудно быть лидером в чем бы то ни было, если нет личностной и профессиональной ресурсности, того багажа, которым можно поделиться.

Если говорить о формах взаимодействия ментора и менти, то они могут быть самыми разными: встречи – обсуждения, консультации по конкретным вопросам, взаимодействие в рамках проектов и другие. Непосредственно процесс общения может быть формальным (в проектах, на совещаниях) и неформальным (в личных беседах). Неизменными являются условие регулярности общения в рамках программы менторинга и фокус на саморазвитие подопечного (нет готовых решений, развивающие вопросы важнее готовых ответов и подсказок).

Подводя итог, хотелось бы отметить, что сформированная система наставничества и менторинга активно влияет на изменение корпоративной культуры в целом. Конечно, существуют определенные требования к ее изначальным характеристикам, иначе внедрение менторинга как метода подготовки управленческих кадров будет просто невозможно. В частности, к таким характеристикам можно отнести обязательное наличие взаимодействующего и творческого типов совместной деятельности (там, где это применимо), наличие разделяемых позитивных организационных ценностей, ориентация на результат, применение проектного и командного методов в управлении.

Влияние системы менторинга на организационную культуру осуществляется не через исправление ее внешних проявлений, а через влияние на глубинные представления и ценности сотрудников, что соответствует одному из базовых подходов в менторинге, когда нужно влиять не на действия, а на убеждения другого человека, позволяющие достигать нужного уровня компетентности в управлении. Благодаря этому организационная культура приобретает побудительный стиль, стимулирующий развитие и саморазвитие персонала. В случае менторинга поговорка «рыба гниет с головы» имеет обратный смысл: руководители, становясь менторами, должны сначала сами научиться делать то, чему обучают и что требуют от других, иначе метод просто не даст нужных результатов.

Обобщая, можно сказать, что наставник учит профессии, а ментор готовит руководителя, причем конечные компетентности, приобретенные подопечным, не могут быть описаны или формализованы заранее: они рождаются в процессе сопровождения менти на пути к новой должности (статусу). Более того, в процессе менторинга может измениться и конечная цель. Со временем в организации появляется ролевая модель внедрения менторинга, то есть менторы начинают формировать и передавать культуру управления и профессионального поведения своим подопечным, и эта культура обретает устойчивые характеристики, несмотря на разницу в личностных и профессиональных качествах ее носителей в среде менторов. В целом менторинг и наставничество можно рассматривать не столько как методы подготовки персонала в традиционном понимании, сколько как образ жизни части руководителей компании, ключевым отличием которых являются способность к временным и профессиональным инвестициям в своих подопечных и способность получать от этого удовлетворение. Следовательно, менторинг нельзя рассматривать только как метод подготовки персонала, это в том числе и социальная инновация для компании, которая решила внедрить этот метод.

Литература

1. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311 (дата обращения: 11.01.2018).

2. Польникова Е.А. Наставничество как эффективный инструмент управления талантами // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. Выпуск: № 11 (53) Часть 5. С.118-119 [Электронный ресурс]. URL: https://research-journal.org/psycology/nastavnichestvo-kak-effektivnyj-instrument-upravleniya-talantami/

3. Словарь по экономике и финансам [Электронный ресурс] URL: //http://www.glossary.ru

4. Polnikova E.A. Programmarazvitiatalantov [Talent Development Program [electronic resource] // [Электронный ресурс]. – URL: https://research-journal.org/psycology/programma-razvitiya-talantov/ (reference date: 01.05.2016).

5. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.mental-skills.ru/dict/model-tell-show-do/

6. [Электронный ресурс]. – URL: http://insha-osvita.org/wp-content/uploads/2015/10/Handbook-PeerToPeer_RU.pdf

ИНФОРМАЦИЯ РОСОБРНАДЗОРА

Отчет по результатам мониторинга образовательных организаций высшего образования в 2017 г.

1 Общие положения

В соответствии с Положением о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.2013 № 594, Рособрнадзором в 2017 году проведен мониторинг деятельности образовательных организаций высшего образования, имеющих лицензию на право осуществления образовательной деятельности.

Правовым основанием проведения мониторинга послужили:

Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

приказ Рособрнадзора от 14 июля 2014 г. № 1085 «Об утверждении показателей и процедуры проведения мониторинга системы высшего образования Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки».

2. Направления мониторинга системы высшего образования

Надзор за соблюдением образовательными организациями высшего образования законодательства Российской Федерации в сфере образования осуществлялся по нескольким направлениям:

– в части соблюдения требований по внесению сведений в федеральную информационную систему 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 (далее – ФИС ГИА и приема) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.08.2013 № 755;

– в части соблюдения требований по размещению на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникацион-ной сети Интернет и обновлению информации об образовательной организации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 № 582;

– в части соблюдения требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с приказом Рособрнадзора от 29.05.2014 № 785;

– в части соблюдения требований по размещению на официальном сайте образовательной организации сведений об условиях получения образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

– в части соблюдения требований по размещению на официальном сайте образовательной организации сведений об организации и проведении приемной кампании.

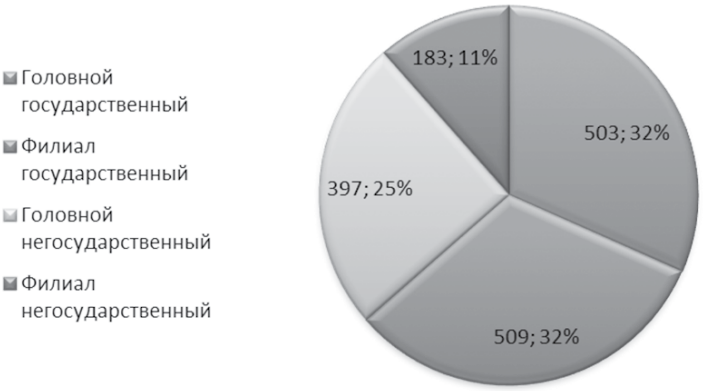

Рисунок 1. Участники мониторинга

3. Результаты мониторинга образовательных организаций высшего образования

В 2017 году для отбора участников мониторинга системы высшего образования был проведен анализ образовательных организаций высшего образования на предмет наличия действующей лицензии на осуществление образовательной деятельности, а также функционирующего официального сайта в сети Интернет (как источника информации для мониторинга).

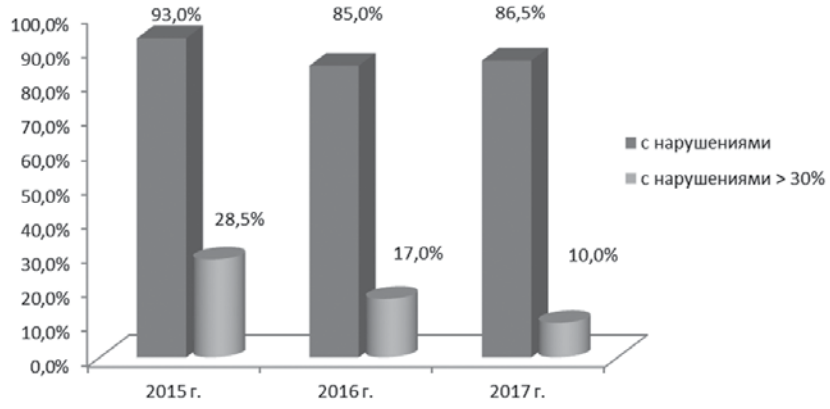

Рисунок 2. Динамика изменения соотношения количества вузов, у которых выявлены нарушения

Участниками мониторинга в 2017 году стали 1592 образовательные организации высшего образования, включая филиалы (рисунок 1). В результате проведения мониторинга были выявлены нарушения у 86,5% (в 2016 г. – 85%, в 2015 г. – у 93%) проанализированных образовательных организаций высшего образования, а у 10% (в 2016 г. – 17%, в 2015 г. – 28,5%) этих нарушений – более 30 %. При этом, следует отметить, что в 2017 году существенно увеличилось количество оцениваемых при мониторинге параметров (всего 198 параметров), что привело к незначительному росту количества вузов, у которых выявлены нарушения (рисунок 2).

На основе данных, предоставленных из

Рисунок 3. Количество вузов, у которых выявлены нарушения (по данным ФИС ГИА и приема)

ФИС ГИА и приема, были выявлены следующие типовые нарушения (рисунок 3) в части представления сведений об организации и проведении приемной кампании: отсутствие сведений об особенностях проведения вступительных испытаний лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов); о квотах целевого приема на обучение (при наличии); о заявлениях, возвращенных образовательной организацией; об особых правах, предоставленных поступающим при приеме и др.

По данным из ФИС ГИА и приема также было определено, что у 268 вузов минимальное количество баллов для вступительных испытаний было установлено меньше минимального количества баллов, установленного Рособрнадзором по конкретным предметам.

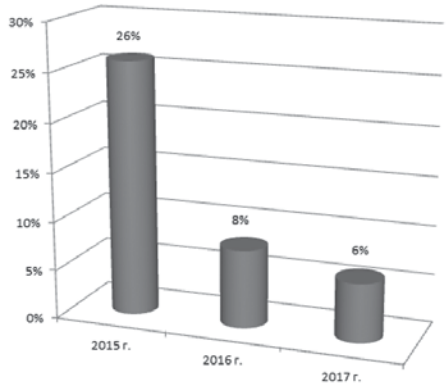

Рисунок 4. Динамика нарушений по созданию специального раздела официального сайта «Сведения об образовательной организации»

В соответствии с приказом Рособрнадзора от 29.05.2014 № 785 на официальном сайте образовательной организации должен быть создан специальный раздел «Сведения об образовательной организации».

В 2017 году данный раздел отсутствует на сайтах 6% (в 2016 г. – 8%, в 2015 г. – 26%) образовательных организаций (рисунок 4).

Мониторинг размещения на официальных сайтах требуемых законодательством сведений показал, что наиболее распространен-

Рисунок 5. Показатель наличия / отсутствия на сайтах вузов копий локальных нормативных актов

ным нарушением является отсутствие нормативных актов (рисунок 5), регламентирующих режим занятий обучающихся, формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями), правила внутреннего распорядка обучающихся и др.

В частности, копии отдельных локальных нормативных актов отсутствуют у 18,6% образовательных организаций (в 2016 г. – 14%, в 2015 г. – 39%). Отрицательная динамика по сравнению с 2016 годом свидетельствует о недостаточной работе образовательных организаций по устранению недостатков в части размещения копий локальных нормативных актов, регламентирующих те или иные виды деятельности. Также к наиболее распространенным нарушениям в части размещения на официальных сайтах вузов требуемых законодательством сведений можно отнести отсутствие информации о реализуемых адаптированных образовательных программах, о результатах приема, перевода, восстановления и отчисления студентов, об объеме образовательной деятельности. Наибольшее количество нарушений выявлено в части наличия на сайте информации о реализуемых адаптированных образовательных программах (рисунок 6): у более чем 60% на момент проведения анализа данная информация отсутствовала. Такой высокий процент нарушений обусловлен тем, что во многих вузах такие программы не реализуются, но сведения об этом факте на сайте не представлены.

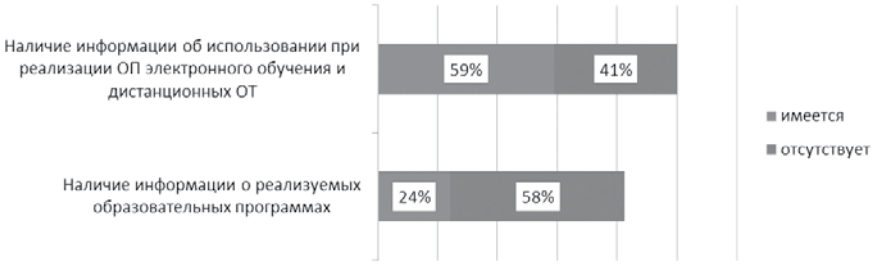

Рисунок 6. Наличие/отсутствие информации о реализуемых адаптированных образовательных программах

Достаточно часто на сайтах отсутствует информация о результатах приема, перевода, восстановления и отчисления студентов (рисунок 7).

Распространенным нарушением также является отсутствие информации о структуре и об органах управления образовательной организацией, в частности: о месте нахождения структурных подразделений (101 вуз), о сроке действия государственной аккредитации (123 вуза).

На сайтах отдельных вузов отсутствует в полном объеме или частично информация о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности (рисунок 8).

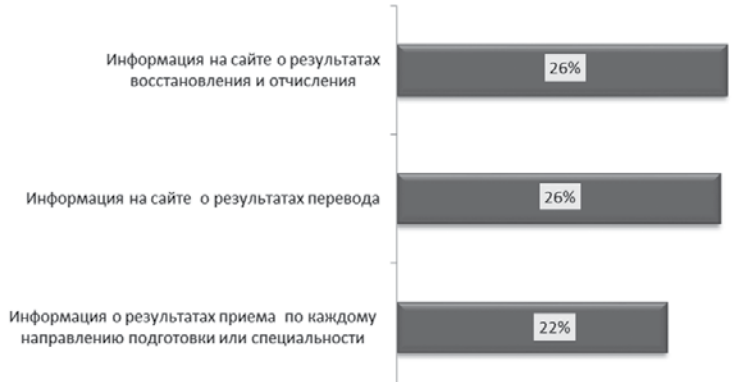

Рисунок 7. Отсутствие информации о результатах приема, перевода, восстановления и отчисления студентов образовательных программах

У 482 образовательных организаций на сайте отсутствует информация об использовании при реализации образовательных программ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В среднем, на сайтах 10% вузов отсутствуют сведения о наличии электронных образовательных и информационных ресурсов по реализуемым в соответствии с лицензией образовательным программам (рисунок 9).

Сведения о базе данных электронного каталога, наличие которой регламентировано федеральными государственными образовательными стандартами[1], имеются у 76,9% образовательных организаций, что в сравнении с 2016 г. (53,5%) свидетельствует о положительной динамике в части устранения данного несоответствия.

Рисунок 8. Отсутствие информации о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности

Информация об общежитиях, в том числе приспособленных для использования

Рисунок 9. Представление сведений об электронных образовательных ресурсах

инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, отсутствует на сайтах 12% вузов; о количестве жилых помещений в общежитии, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – 25% вузов, а сведения о формировании платы за проживание в общежитии – 17% вузов.

Информация об объеме образовательной деятельности, поступлении финансовых и материальных средств и их расходовании отсутствует на сайтах 12% вузов.

На сайтах 10% вузов (в 2016 г. – 15%, в 2015 г. – 25%) в неполном объеме предоставлена информация о персональном составе педагогических работников (рисунок 10). Чаще всего на сайтах не указываются сведения о повышении квалификации, стаже, базовом образовании педагогических работников, преподаваемых дисциплинах.

Несоблюдение требований о размещении и актуализации на официальных сайтах информации об образовательной организации приводит к ненадлежащему информированию абитуриентов и их родителей и нарушению прав и законных интересов последних в сфере высшего образования. Это относится и к информации о созданных в образовательной организации условиях для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Анализ особенностей соблюдения требований законодательства о защите прав лиц с ограниченными возможностями здоровья проводился согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 17.05.2017 № 575).

В частности, официальные сайты вузов были проверены на наличие следующей информации:

– о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

– версии официального сайта образовательной организации в сети Интернет для слабовидящих (для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению).

На сайтах не предоставлена информация о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности, в том числе:

– об оборудованных учебных кабинетах, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья –37% вузов;

– об объектах для проведения практических занятий, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с

Рисунок 10. Нарушения в части размещения на сайте информации о педагогическом составе

ограниченными возможностями здоровья – 40%;

– о библиотеках, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – 45%;

– об объектах спорта, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – 47%;

– о средствах обучения и воспитания, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – 43%;

– об обеспечении доступа в здания образовательной организации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья – 29%;

– об условиях питания обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья – 48%;

– об условиях охраны здоровья обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья – 45%;

– о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – 42,7%;

– об электронных образовательных ресурсах, к которым обеспечивается доступ обучающихся, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – 42,5%.

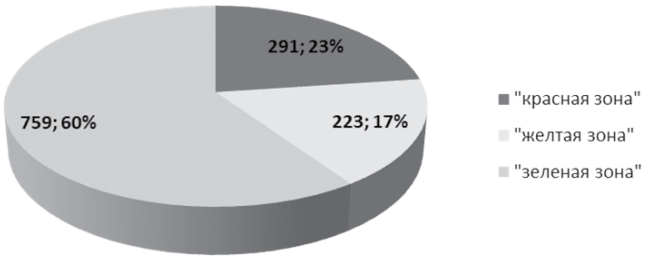

Рисунок 11. Группировка вузов по количеству нарушений

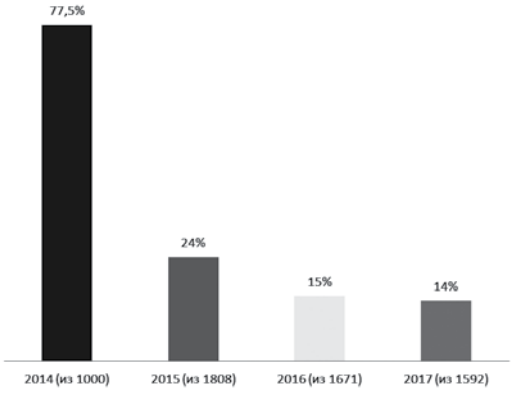

Рисунок 12 – Динамика нарушений (доля вузов, у которых выявлено более 35 % нарушений)

Версия официального сайта образовательной организации в сети Интернет для слабовидящих (для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению) в 2017 году отсутствует у 12,9% вузов (в 2016 году – у 16,5%).

Полностью соблюдают требования законодательства в части представления требуемой информации о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в 2017 году 417 вузов (26,2%), а в 2016 – 845 вузов (43,4%). Ухудшение ситуации связано с количеством параметров мониторинга: в 2016 году анализировались 2 параметра, а в 2017 году – 13 параметров данного направления.

Следует отметить, что, по данным из ФИС ГИА и приема, максимальное количество нарушений отмечается именно в части предоставления сведений об особенностях проведения вступительных испытаний для лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Так, практически все подключенные к ФИС ГИА и приема образовательные организации (99,2%), принимавшие участие в мониторинге, не представили указанные данные.

Анализ соблюдения требований по размещению на официальном сайте сведений об организации и проведению приемных кампаний 2017 и 2018 гг. показал, что соблюдаются все требования по предоставлению требуемой информации о проведении приемной кампании 2017 г. у 53% вузов, о проведении приемной кампании 2018 г. – у 56%.

Типовые нарушения при информировании абитуриентов о приеме на 2018/2019 учебный год следующие:

– не размещены на сайте правила приема (267 вузов);

– не указано количество мест для приема на обучение по различным условиям поступления (121 вуз);

– не указаны сроки проведения приема (110 вузов);

– нет данных о минимальном количестве баллов (по различным условиям поступления) (85 вузов);

– не указаны почтовые адреса для направления документов, необходимых для поступления (85 вузов);

– нет данных об общежитиях (54 вуза).

По общему количеству выявленных нарушений участники мониторинга были разделены на группы в зависимости от величины рейтинга (количества нарушений), средний рейтинг равен 21 нарушению (рисунок 11):

«красная зона»: вузы, для которых $R_i \in [R^{ср} + R^{ср} \cdot 0{,}2; R^{max}]$;

«желтая зона»: вузы, для которых $R_i \in [R^{ср} - R^{ср} \cdot 0{,}2; R^{ср} + R^{ср} \cdot 0{,}2]$;

«зеленая зона»: вузы, для которых $R_i < R^{ср} - R^{ср} \cdot 0{,}2$.

Информирование о результатах мониторинга

Действенным механизмом профилактики нарушений требований законодательства и эффективным инструментом повышения качества образования является открытость и доступность информации об образовательных организациях для общественности. Доступность результатов мониторинга будет обеспечена в 2017 году посредством размещения данных сведений в ИС «Карта вузов»

[1] ФГОС ВО 3+, п. 7.1.2: «Каждый обучающийся в течение всего периода обучения должен быть обеспечен индивидуальным не-

ограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде организации. Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда должны обеспечивать возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории организации, так и вне ее.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 8 августа 2017 г. № 12-753

«О направлении перечня по охране труда»

Департамент государственной службы и кадров Минобрнауки России направляет примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность, который разработан в целях оказания практической помощи службам (отделам) охраны труда в образовательных организациях, профсоюзным организациям, членам комиссии по ведению коллективных переговоров в процессе подготовки коллективных договоров, соглашений по охране труда, а также для организации контроля за их выполнением.

Директор Департамента государственной службы и кадров М.В.Бакутин

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Общие положения

1. Настоящий Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - Примерный перечень), разработан в целях оказания практической помощи работодателям и профсоюзным организациям, членам комиссий по ведению коллективных переговоров в процессе подготовки и заключения (подписания) коллективных договоров, соглашений (включая соглашения по охране труда), в части эффективного обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, а также для организации контроля за их выполнением.

2. Примерный перечень разработан в соответствии с действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья:

1) Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы;

2) приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»;

3) приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»;

4) постановление Минтруда России от 08.02.2000 № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организациях» (в ред. от 12.02.2014). Соглашение по охране труда - это правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - организация), с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных лиц.

Соглашение по охране труда, как правило, является приложением к коллективному договору организации и его важнейшей и неотъемлемой частью.

Соглашение по охране труда, как документ, содержащий в том числе и финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников образовательной организации, разрабатывается на календарный год и вступает в силу с момента его подписания работодателем (руководителем образовательной организации) и представителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (профкома).

В отличие от других документов текущего и перспективного планирования (планов мероприятий по охране труда) соглашение по охране труда разрабатывается с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н.

Мероприятия, предлагаемые для включения в соглашение по охране труда (приложение 1), как правило, состоят из пяти самостоятельных разделов:

- организационные мероприятия;
- технические мероприятия;
- лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия;
- мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты;
- мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

Приложение 1

Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий
1	2
I. Организационные мероприятия	
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях
3	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников
5	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда
6	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда
7	Разработка программ инструктажей по охране труда
8	Обеспечение бланковой документацией по охране труда
9	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда
II. Технические мероприятия	
1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты
2	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)
3	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
4	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности
5	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях
6	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами
7	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке
2	Создание и оборудование медицинских кабинетов
3	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)
4	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки
5	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)
6	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта	
1	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом
2	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)
3	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря
4	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях

Примерная форма соглашения по охране труда (приложение 2) должна отражать наименование мероприятий, единицу учета и стоимость работ, срок выполнения мероприятий и ответственных лиц за их выполнение.

Приложение 2

Примерная форма соглашения по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс.рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1.					
2.					
3.					

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 января 2018 г. № 20

О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации

Правительство Российской Федерации постановляет:
Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации.

Председатель Правительства Российской Федерации Д. Медведев

УТВЕРЖДЕНЫ
Постановлением Правительства
Российской Федерации
от 9 февраля 2018 г. № 136

ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации

1. Раздел «Рособрнадзор» перечня федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих лицензирование конкретных видов деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2011г. №957 «Об организации лицензирования отдельных видов деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6931; 2013, № 44, ст. 5764; 2016, №48, ст. 6783), после слов «инновационного центра «Сколково» дополнить словами «, а также организациями, осуществляющими образовательную деятельность на территории инновационного научно-технологического центра, если это предусмотрено правилами проекта в соответствии с частью 3 статьи 21 Федерального закона «Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

2. Пункт 1 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. №966 «О лицензировании образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, №44, ст. 5764), дополнить абзацем следующего содержания:
«Образовательная деятельность на территории инновационного научно-технологического центра осуществляется организациями, осуществляющими образовательную деятельность, без получения ими лицензий на осуществление образовательной деятельности, если это предусмотрено правилами проекта в соответствии с частью 3 статьи 21 Федерального закона «Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».».

3. Пункт 3 Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. №1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 47, ст. 6118), дополнить абзацем следующего содержания:
«Образовательная деятельность на территории инновационного научно-технологического центра осуществляется организациями, осуществляющими образовательную деятельность, без получения ими государственной аккредитации, если это предусмотрено правилами проекта в соответствии с частью 3 статьи 21 Федерального закона «Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».».

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 9 февраля 2018 г. № 136

О внесении изменений в Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов

Правительство Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 4, ст. 293; 2014, № 39, ст. 5266; 2016, № 21, ст. 3002).

Председатель Правительства Российской Федерации Д. Медведев

УТВЕРЖДЕНЫ
Постановлением Правительства
Российской Федерации
от 9 февраля 2018 г. № 136

ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов

1. Дополнить пунктами 8 и 8 следующего содержания:

«8^1. Разработка проектов профессиональных стандартов по высшим уровням квалификации работников и актуализация профессиональных стандартов по высшим уровням квалификации работников осуществляются с участием союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (далее - союз).

8^2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации по предложениям союза и советов по профессиональным квалификациям по соответствующему виду профессиональной деятельности (при наличии) (далее - советы) утверждает перечень профессий, по которым союз участвует в разработке и актуализации профессиональных стандартов (далее - перечень профессий).».

2. Пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. Проект профессионального стандарта подлежит обсуждению с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений), советов, союза в отношении профессий, включенных в перечень профессий, и других заинтересованных организаций.».

3. Подпункт «в» пункта 10 изложить в следующей редакции:

«в) информация о результатах предусмотренного пунктом 9 настоящих Правил обсуждения проекта профессионального стандарта.».

4. В пункте 13:

а) абзац второй изложить в следующей редакции: «Одновременно проект профессионального стандарта направляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, и в союз в отношении профессий, включенных в перечень профессий. По итогам рассмотрения указанный федеральный орган исполнительной власти и союз направляют в течение 15 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации замечания и предложения.»;

б) после абзаца второго дополнить абзацем следующего содержания: «При наличии замечаний и предложений союза Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации проводится согласительное совещание с участием представителей разработчика, союза, совета и профессиональных союзов (их объединений).»;

в) в абзаце третьем после слов «сфере деятельности,» дополнить словами «и союзом (при наличии)».

5. Пункт 14 изложить в следующей редакции:

«14. Проект профессионального стандарта, информация и документы, предусмотренные пунктом 10 настоящих Правил, информация о результатах общественного обсуждения проекта профессионального стандарта, информация о результатах рассмотрения проекта профессионального стандарта федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, союзом (при наличии) и результаты согласительного совещания, предусмотренного абзацем третьим пункта 13 настоящих Правил, направляются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в Национальный совет для проведения экспертизы.».

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПИСЬМО

от 24 января 2018 г. № 05-155

О НАПРАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ

В соответствии с письмом по вопросу о порядке применения «ОК 009-2016. Общероссийский классификатор специальностей по образованию», введенного в действие приказом Росстандарта от 8 декабря 2016 г. N 2007-ст, при ведении национального реестра специалистов в области инженерных изысканий и архитектурно-строительного проектирования, Департамент государственной политики в сфере высшего образования в части своей компетенции сообщает.

Согласно части 8 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) перечни профессий, специальностей и направлений подготовки утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Минобрнауки России).

Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2016 (далее - ОКСО, классификатор) принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (Росстандарта) от 8 декабря 2016 г., N 2007-ст. Разработка ОКСО и представление его для принятия в Росстандарт обеспечивалась Минобрнауки России в порядке, установленном Правилами стандартизации ПР 50.1.024-2005 «Основные положения и порядок проведения работ по разработке, ведению и применению общероссийских классификаторов».

ОКСО основывается на утверждаемых Минобрнауки России перечнях профессий и специальностей среднего профессионального образования и перечнях специальностей и направлений подготовки высшего образования, разработанных в соответствии с Федеральным законом (далее - Перечни). Так, например Перечни специальностей и направлений подготовки высшего образования утверждены приказами Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. N 1060 и N 1061 (далее - приказы Минобрнауки России).

Согласно Федеральному закону под профессиями, специальностями и направлениями подготовки понимаются профессии, специальности и направления подготовки, установленные приказами Минобрнауки России, а не классификатором. В свою очередь, ОКСО является отражением указанных Перечней.

Внесение изменений в ОКСО производится на основании приказов Минобрнауки России и, в связи с этим, осуществляется в более поздние сроки по сравнению с изданием приказов Минобрнауки России. Издание и распространение общероссийских классификаторов согласно пункту 5.3.11 Положения о Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2004 г. N 294, отнесено к полномочиям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии. Вместе с тем Федеральным законом не установлена компетенция Росстандарта по утверждению Перечней с указанием квалификации.

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, используют перечни специальностей и направлений подготовки, утвержденные приказами Минобрнауки России. В выдаваемых документах об образовании и (или) квалификации образовательными организациями используются установленные Перечнями коды направлений подготовки и специальностей.

В ОКСО использованы иерархический метод классификации и последовательный метод кодирования. Кодовое обозначение профессии, специальности или направления подготовки состоит из семи цифровых знаков.

Код ОКСО включает в себя код области образования (цифровой знак 1 кода ОКСО) и код специальности или направления подготовки, указанный в приказе Минобрнауки России (цифровые знаки 2 - 7 кода ОКСО). Коды ОКСО соответствуют кодам специальностей и направлений подготовки, указанным в Перечнях по приказам Минобрнауки России, в части цифровых знаков 2 - 7.

К компетенции Минобрнауки России относится не только разработка Перечней, но и установление соответствий при утверждении новых перечней профессий, специальностей и направлений подготовки указанным в предыдущих Перечнях профессиям, специальностям и направлениям подготовки (т.н. переходники). Установленные соответствия новых и старых Перечней, в том числе в части кодов, утверждаются приказами Минобрнауки России.

Таким образом, ОКСО не является нормативным правовым актом, который подлежит использованию в системе образования. Об этом свидетельствует и отсутствие регистрации ОКСО в Минюсте России.

Доминирующим документом при определении наименований, а также кодов направлений подготовки/специальностей, входящих в укрупненные группы специальностей и направлений подготовки, являются Перечни. Использование ОКСО при решении каких-либо задач, в том числе при определении соответствия профессии, направления подготовки, специальности, имеет вспомогательный, справочный характер.

Дополнительно обращаем внимание, что решение вопросов отнесения направлений подготовки, специальностей к области строительства для внесения и включения в Перечень направлений подготовки, специальностей в области строительства, получение высшего образования по которым необходимо для специалистов по организации инженерных изысканий, специалистов по организации архитектурно-строительного проектирования, специалистов по организации строительства, утвержденный приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 6 апреля 2017 г. N 668/пр, относятся к компетенции Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации.

Вопросы формирования и ведения национального реестра специалистов в области строительства, проектирования, инженерных изысканий также являются компетенцией Минстроя России.

Заместитель директора Департамента С.А.Пилипенко

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ПРИКАЗ

от 21 декабря 2017 г. № 2119

О внесении изменений в приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 12 марта 2015 г. № 279 «Об утверждении форм документов, используемых Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки в процессе лицензирования образовательной деятельности»

В целях реализации пунктов 1-3, 5-9 Постановления Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2016 г. № 1177 «О внесении изменений в Положение о лицензировании образовательной деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, № 47, ст. 6658) приказываю:

1. Внести в приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 12 марта 2015 г. № 279 «Об утверждении форм документов, используемых Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки в процессе лицензирования образовательной деятельности» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 апреля 2015 г., регистрационный № 37077), с изменениями, внесенными приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 23 июня 2016 г. № 990 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 июля 2016 г., регистрационный № 42776), следующие изменения:

1.1. в преамбуле после слов «ст. 6953» дополнить словами «; 2015, № 50, ст. 7164; 2016, № 47, ст. 6658»;

1.2. абзац шестнадцатый пункта 1 изложить в следующей редакции: «справки о наличии печатных и (или) электронных образовательных
и информационных ресурсов (приложение № 15);»;

1.3. форму справки о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности по образовательным программам, утвержденную указанным приказом, изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

1.4. форму справки о наличии печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов, утвержденную указанным приказом, изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя А.А. Музаева.

Заместитель Министра образования и науки Российской Федерации
– руководитель Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки С.С. Кравцов

Приложение №1 к приказу Федеральной службы
по надзору в сфере образования и науки от 12.12.2017 №2119

«Приложение 12»
УТВЕРЖДЕНА приказом Федеральной службы
по надзору в сфере образования и науки от 12.03.2015 № 279

Форма

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки

СПРАВКА
о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности по образовательным программам

_____

(указывается полное наименование соискателя лицензии)

_____

(указывается полное наименование филиала соискателя лицензии)

Раздел 1. Наличие у организации, осуществляющей образовательную деятельность, на праве собственности или ином законном основании зданий, строений, сооружений, помещений и территорий в каждом из мест осуществления образовательной деятельности[2]

№ п/п	Адрес (местоположение) здания, строения, сооружения, помещения, территории	Назначение зданий, строений, сооружений, помещений и территорий с указанием площади (кв. м)[3]	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества[3]	Документ - основание возникновения права (указываются реквизиты и сроки действия[3]	Кадастровый (или условный) номер объекта недвижимости[3]	Номер записи регистрации в Едином государственном реестре недвижимости[3]	Реквизиты санитарно-эпидемиологического заключения о соответствии санитарным правилам зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования и иного имущества, необходимых для осуществления образовательной деятельности[3]	Реквизиты заключения о соответствии объекта защиты обязательным требованиям пожарной безопасности при осуществлении образовательной деятельности (в случае если соискателем лицензии (лицензиатом) является образовательная организация[3]
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1)									
2)									
3)									
	Всего (квадратных метров):	X	X	X	X	X	X	X	X

Раздел 2. Материально-техническое обеспечение, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, федеральными государственными требованиями, образовательными стандартами, в каждом из мест осуществления образовательной деятельности, необходимых для осуществления образовательной деятельности по заявленным к лицензированию образовательным программам[2]

№	Наименование вида образования, уровня образования, профессии, специальности, направления подготовки (для профессионального образования), подвида дополнительного образования	Наименование объекта, подтверждающего наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) объекта, подтверждающего наличие материально-технического обеспечения (с указанием номера такого объекта в соответствии с документами по технической инвентаризации)[3]	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование[3]	Документ-основание возникновения права (указываются реквизиты и сроки действия) [3]	Реквизиты выданного в установленном порядке Государственной инспекцией безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации заключения о соответствии учебно-материальной базы установленным требованиям[4]
1	2	3	4	5	6	7
1)	Наименование вида образования, уровня образования, профессии, специальности, направления подготовки (для профессионального образования), подвида дополнительного образования					
	Наименование образовательной программы (для дополнительного образования), предметы, курсы, дисциплины (модули) в соответствии с учебным планом					
2)	Наименование вида образования, уровня образования, профессии, специальности, направления подготовки (для профессионального образования), подвида дополнительного образования					
	Наименование образовательной программы (для дополнительного образования), предметы, курсы, дисциплины (модули) в соответствии с учебным планом:					
3)	Наименование вида образования, уровня образования, профессии, специальности, направления подготовки (для профессионального образования), подвида дополнительного образования					
	Наименование образовательной программы (для дополнительного образования), предметы, курсы, дисциплины (модули) в соответствии с учебным планом					

Дата заполнения «_____» _____ _____ г.

_____	_____	_____
(должность руководителя соискателя лицензии (лицензиата) или иного лица, имеющего право действовать от имени соискателя лицензии (лицензиата))	(подпись руководителя соискателя лицензии (лицензиата) или иного лица, имеющего право действовать от имени соискателя лицензии (лицензиата))	(Ф.И.О. руководителя соискателя лицензии (лицензиата) или иного лица, имеющего право действовать от имени соискателя лицензии (лицензиата))

М.П

_____

[1] Заполняется в случае, если соискатель лицензии (лицензиат) намерен осуществлять образовательную деятельность в филиале (филиалах). Информация о филиале (филиалах) указывается отдельно по каждому филиалу (филиалам).

[2] При переоформлении лицензии на осуществление образовательной деятельности в связи с изменением перечня образовательных услуг при намерении лицензиата оказывать образовательные услуги по реализации новых образовательных программ, не указанных в приложении (приложениях) к лицензии на осуществление образовательной деятельности, в разделе указывается информация о зданиях, строениях, сооружениях, помещениях и территориях, а также об объектах, подтверждающих наличие материально-технического обеспечения, которые лицензиат планирует использовать для обеспечения образовательной деятельности по реализации новых образовательных программ.

При переоформлении лицензии на осуществление образовательной деятельности в связи с изменением адреса (адресов) места (мест) осуществления образовательной деятельности при намерении лицензиата осуществлять образовательную деятельность по адресу (адресам) места (мест) ее осуществления, не указанному (указанным) в приложении (приложениях) к лицензии на осуществление образовательной деятельности, в разделе указывается информация о зданиях, строениях, сооружениях, помещениях и территориях, а также об объектах, подтверждающих наличие материально-технического обеспечения, которые расположены по адресу (адресам) места (мест) ее осуществления, не указанному (указанным) в приложении (приложениях) к лицензии на осуществление образовательной деятельности.

[3] Образовательными организациями, планирующими реализовывать (реализующими) образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, и находящимися в ведении федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики, нормативно-правовому регулированию, контролю и надзору в сфере государственной охраны, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области обороны, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации, в сфере оборота оружия, в сфере частной охранной деятельности и в сфере вневедомственной охраны, не заполняется.

[4] Заполняется соискателем лицензии (лицензиатом) при наличии образовательных программ подготовки водителей автомототранспортных средств.

Приложение № 2 к приказу Федеральной службы
по надзору в сфере образования и науки от 12.12.2017 №2119

«Приложение 15»
УТВЕРЖДЕНА приказом Федеральной службы
по надзору в сфере образования и науки от 12.03.2015 № 279

Форма

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки

Справка о наличии печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов

_____
(указывается полное наименование лицензиата)

_____
(указывается полное наименование филиала лицензиата)[1]

_____
(указывается вид образования, уровень образования, профессия, специальность, направление подготовки (для профессионального образования), подвид дополнительного образования[2]

№	Наименование печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов	Наличие печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов (наименование и реквизиты документа, подтверждающего их наличие), количество экземпляров на одного обучающегося по основной образовательной программе[3]
1.	Библиотеки, в том числе цифровые (электронные) библиотеки, обеспечивающие доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам	
2.	Печатные и (или) электронные учебные издания (включая учебники и учебные пособия)	
3.	Методические издания по всем входящим в реализуемые основные образовательные программы учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с учебным планом	
4.	Периодические издания по всем входящим в реализуемые основные образовательные программы учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с учебным планом	

Дата заполнения «_____» _____ _____ г.

_____ (должность руководителя лицензиата или иного лица, имеющего право действовать от имени соискателя лицензии (лицензиата))	_____ (подпись руководителя лицензиата или иного лица, имеющего право действовать от имени лицензиата)	_____ (Ф.И.О. руководителя лицензиата или иного лица, имеющего право действовать от имени лицензиата)

М.П

_____

[1] Заполняется в случае, если лицензиат намерен осуществлять образовательную деятельность в филиале (филиалах). Информация о филиале (филиалах) указывается отдельно по каждому филиалу (филиалам).

[2] Таблица заполняется отдельно: по виду образования, уровню образования, профессии, специальности, направлению подготовки (для профессионального образования), подвиду дополнительного образования.

[3] Количество экземпляров на одного обучающегося по основной образовательной программе указывается в разделах N N 2 - 4.

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ И ОЦЕНКЕ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОЧЕГО ПЕРСОНАЛА («ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ»)

Е.А. Титанов

директор ЧОУ ДПО «ЦПК-Татнефть»,
Республика Татарстан, г. Альметьевск

В статье описано создание и использование учебно-тренировочного комплекса, предназначенного для отработки практических умений и навыков персонала, регламентированных в профессиональных стандартах, с применением инструментов бережливого производства в режиме реального производственного процесса либо его имитации («Фабрика процессов»).

Ключевые слова: ***профессиональные стандарты, профессиональные компетенции, умения и навыки, «Фабрика процессов».***

В настоящее время наблюдается ряд проблем в сфере подготовки рабочих кадров. Сегодня рабочий персонал, поступающий на работу после обучения по профессии, не обладает полным набором умений для реализации своих трудовых функций, что приводит к длительному и затратному периоду его адаптации на производстве, когда продолжительное время рабочий не может показать максимальную результативность. При этом предприятия-заказчики наиболее остро ставят вопросы повышения объема и интенсивности практического обучения, а также обучения рабочих инструментам бережливого производства.

Кроме того, согласно Федеральному закону № 122-ФЗ от 02.05.2015 г. с 1 июля 2016 года все работодатели обязаны применять профессиональные стандарты, что закреплено статьей 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, а согласно Федеральному закону № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» профессиональные стандарты применяются как основа для разработки и утверждения программ профессионального обучения.

Таким образом, появилась потребность в разработке универсальной методологии обучения умениям, регламентированным профессиональным стандартом, на основе измеримой системы контроля их достижения. К решению данного вопроса подключилось и Частное образовательное учреждение «Центр подготовки кадров-Татнефть» (г. Альметьевск) – учреждение профессионального обучения, осуществляющее подготовку рабочих и повышение квалификации специалистов нефтегазодобывающей и перерабатывающей отраслей промышленности, строительства, транспорта и других отраслей народного хозяйства.

Компания «Татнефть» во все времена уделяла особое внимание вопросам подготовки высококвалифицированных кадров, вкладывая немалые средства в развитие Центра подготовки кадров, оснащая аудитории, ла-

The article describes the establishment and use of a training complex designed to develop practical skills and abilities of personnel regulated in professional standards, using lean production tools in the real production process or its simulation («Process Factory»).

Keywords: ***professional standards, professional competencies, skills and abilities, « Process Factory».***

боратории и мастерские натуральными образцами и макетами оборудования по различным направлениям обучения (профессиям) в соответствии с лицензионными требованиями. На площади более 3 га развернулся учебный полигон, соответствующий всем требованиям учебного процесса, оснащенный необходимым количеством действующего учебного оборудования, в условиях, максимально приближенных к реальным.

На сегодняшний день в российских компаниях активно происходит пересмотр подхода к формированию и оценке компетенций персонала. Отличительной чертой становится применение методологии SMART (рис.1), направленной на оценку соответствия множеству показателей и критериев, основными из которых являются:

Конкретность: разработка критерия проводится для конкретной профессии и должности.

Измеримость. Цель по SMART должна быть ограничена по выполнению во времени, а значит, должен быть определен финальный срок. Установление временных рамок и границ для выполнения цели позволяет сделать процесс управления контролируемым. При этом временные рамки должны быть **достижимы** в установленные сроки.

Реалистичность: способность развиваться в соответствии с текущими изменениями в компании.

Ограниченность по времени: какие именно результаты ожидаются от сотрудника (должно быть соответствие содержанию работы); повышение мотивации сотрудника на достижение результатов (понятных и связанных с важнейшими результатами работы).

Именно с этой целью, начиная с 2015 года, ЧОУ ДПО «ЦПК-Татнефть» внедряет в образовательный процесс современные методики обучения, основанные на применении методологии профессиональных стандартов и применении инструментов бережливого производства, и создает новые уникальные образовательные продукты, призванные максимально удовлетворить заказчиков. Одним из таких продуктов, показавшим наибольшую эффективность и востребованность, стала «Фабрика процессов». «Фабрика процессов» – это учебно-тренировочный комплекс, предназначенный для отработки практических умений с применением инструментов бережливого производства в режиме реального производственного процесса либо его имитации. В основу всех программ были заложены безопасные методы труда, исключающие травматизм.

Рисунок 1. Технология SMART в обучении

Благодаря эффективной командной работе еще на этапе предпроектного обследования была проведена качественная аналитика. Так, например, был определен перечень ключевых навыков оператора добычи нефти и газа НГДУ «Азнакаевскнефть». Предварительный перечень был составлен на основе опроса цехов добычи, уточнен с учетом коэффициента частотности работ и подвергся экспертизе кросс-функциональной рабочей группы, состоящей из профильных специалистов НГДУ «Азнакаевскнефть» и «Центра подготовки кадров». Получился перечень из 21-го ключевого умения, который в ходе проекта и создания новой методологии обучения подвергся дальнейшей декомпозиции и классификации.

На основании перечня ключевых умений (навыков) оператора добычи нефти и газа (ДНГ) был разработан формат реализации модуля «Фабрики процессов добычи нефти и газа». По итогам мозговых штурмов, совещаний рабочей группы проекта была определена концепция тренажеров для отработки конкретных навыков. Акцент при проектировании тренажеров был сделан на максимальное соответствие производственным условиям. Так родилась *концепция «имитационной площадки по отработке умений»*. Площадки, на которой будущий оператор добычи нефти и газа познакомится с натуральными образцами действующего оборудования, получит и отработает навыки визуального осмотра и обслуживания, получит навыки применения инструментов бережливого производства, поймет свое место в производственной системе.

Проект был признан успешным. В рамках проекта «Фабрики процессов в добыче нефти и газа» проведена оценка остаточных знаний у 188 операторов из НГДУ «Азнакаевскнефть», у 84 операторов НГДУ «Альметьевнефть» и 15 операторов НГДУ «Лениногорскнефть». Обучено практическим умениям 10 операторов НГДУ «Альметьевнефть» и 4 оператора ДНГ из ТОО СП «КазГерМунай» (Казахстан). По программе «Подготовки инструкторов TWI бригад

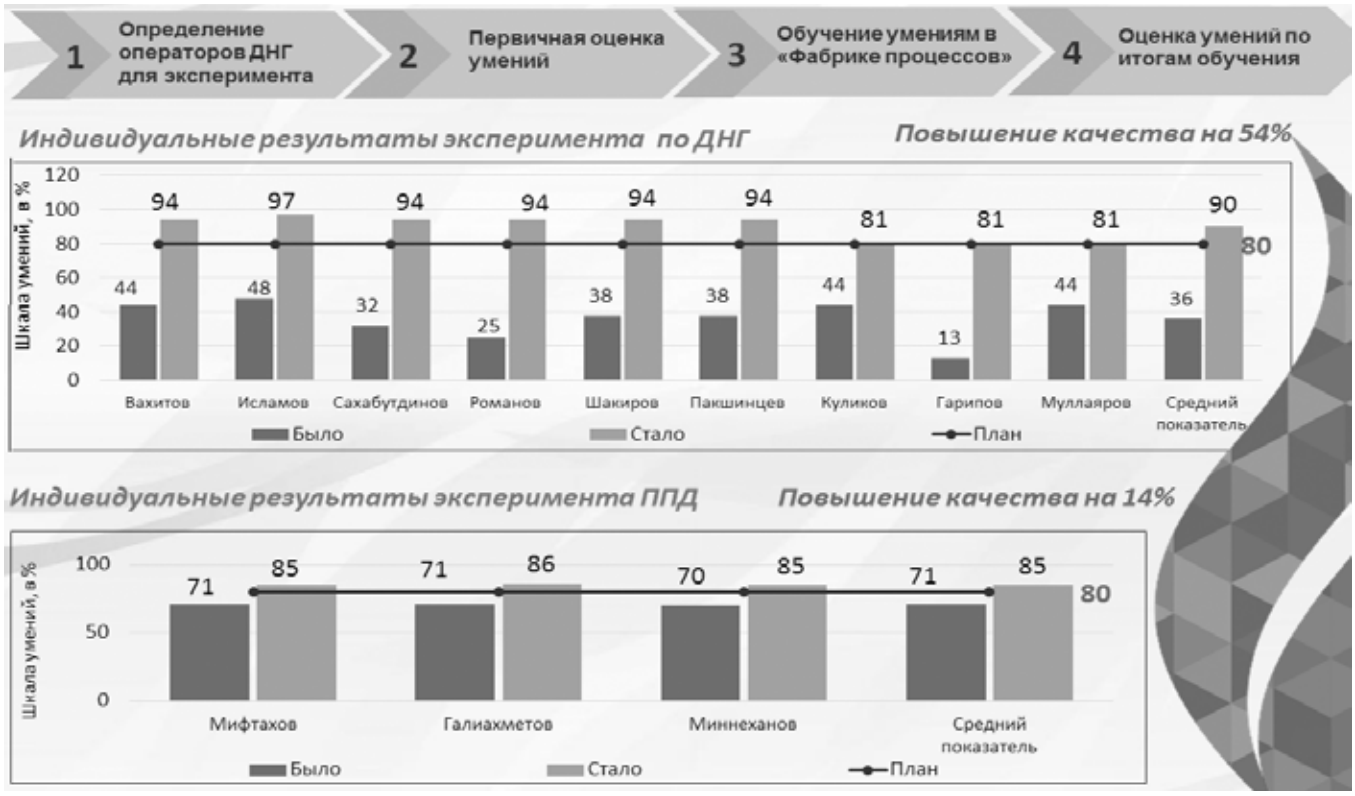

Рисунок 2. Результат внедрения «Фабрики процессов»

ЦДНГ», обучено 20 операторов из НГДУ «Азнакаевскнефть».

Улучшение наблюдалось и при реализации «Фабрики процессов поддержания пластового давления (ППД)». Так, в марте 2017 г. был реализован эксперимент по выявлению степени влияния обучения на уровень умений и производительность труда операторов добычи нефти и газа. Для эксперимента были подобраны операторы с низким уровнем компетенций. Как видно на рис. 2, по результатам эксперимента зафиксирован рост уровня умений по направлению ДНГ на 54%, а по направлению ППД – на 14%.

«Фабрика процессов» состоит из множества модулей, на которых проводится практическое обучение умениям, необходимым на реальном производственном объекте, с учетом требований профстандартов и потребностей заказчиков. В процесс обучения интегрировано освоение применяемых инструментов бережливого производства. Учебный материал, преподаваемый мастером производственного обучения, незамедлительно закрепляется отработкой практических навыков при помощи деловых игр и тренажеров, «вшитых» в сценарий учебного занятия.

Для освоения каждого умения разрабатываются и собираются тренажеры из натуральных образцов нефтепромыслового оборудования. Каждый тренажер позволяет отработать несколько ключевых умений в режиме реального производственного процесса либо его имитации. В процессе формирования умений по соблюдению требований промышленной безопасности и охраны труда используются элементы шокового воздействия.

Программа обучения с использованием новой методологии основана на проведении анализа выполняемых трудовых действий. Обучение построено на принципах производственного инструктажа TWI[1]. В качестве опорного конспекта мастер производственного обучения использует стандартную операционную карту, разработанную рабочей группой под конкретный тренажер. Достижение плановых показателей умений отслеживается мастером производственного обучения по контрольной карте.

За площадками «Фабрик процессов» ведется аудио-видеонаблюдение в режиме online. Благодаря этому осуществляется эффективный контроль соблюдения мастером производственного обучения требований стандарта проведения занятия, повышается ответственность обучающихся, достигается оперативность и прозрачность управленческих воздействий на процесс обучения.

Площадки «Фабрик процессов» позволяют оказывать не только свойственные для «Центра подготовки кадров-Татнефть» образовательные услуги, но и предложить на рынок консультационных услуг одно из самых востребованных направлений – оценку умений и навыков персонала. Данный вид услуг дает возможность оценить уровень владения навыками действующего персонала, сформировать адресную программу по-

Рисунок 3. Развитие «Фабрики процессов» согласно циклу Деминга PDCA

вышения квалификаций именно по тем компетенциям, по которым выявлен низкий уровень. Вторым перспективным направлением является аудит и сопровождение специалистами ЧОУ ДПО «ЦПК-Татнефть» процессов промышленной безопасности и охраны труда предприятий-заказчиков.

Стоит отметить, что «Фабрика процессов добычи нефти и газа» находит положительный отклик как у руководства предприятий-заказчиков, так и у рядовых работников, которые проходят обучение в учебно-тренировочном комплексе нового типа и, как следствие, получает дальнейшее развитие. В настоящий момент с нефтегазодобывающими управлениями ПАО «Татнефть» реализуются проекты по запуску новых модулей «Фабрики процессов» – это «Фабрика процессов подземного ремонта скважин», «Фабрика процессов подготовки и перекачки нефти» и т.д.

«Центр подготовки кадров» продолжит работу по созданию эффективных образовательных решений. Дальнейшее развитие «Фабрики процессов» построено согласно циклу Деминга PDCA (рис. 3), что предполагает следующие шаги:

– планирование новых программ обучения по основным и специализированным умениям, дооснащение модулей «Фабрики процессов»;

– обучение необходимым умениям на модулях «Фабрики процессов»;

– выявление несоответствия программ обучения и модулей «Фабрики процессов»;

– поддержание и усовершенствование программ обучения, модулей «Фабрики процессов».

Введение в действие профессиональных стандартов позволяет образовательным учреждениям проявлять гибкость и клиентоориентированность, дает возможность формировать программу обучения с учетом тех знаний и умений, которые действительно необходимы конкретному работодателю (заказчику). Оценить эффективность применения новой методологии подготовки кадров смогли также и зарубежные компании, такие как ТОО «СП «КазГерМунай», АО «Эмбамунайгаз», ГК «Туркменнефть» и другие. Список новых партнеров постоянно пополняется.

Литература:

1. Федеральный закон № 122-ФЗ от 02.05.2015 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Ст. 195.3.

2. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Джеффри Лайкер, Дэвид Майер. Практика ДАО TOYOTA. Руководство по внедрению принципов менеджмента Toyota. Москва 2016.

4. Дэвид Майер, Джеффри Лайкер. Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе ДАО TOYOTA. Москва 2012.

[1] Training Within Industry (TWI) - так называемая «Система обучения на производстве», неотъемлемая часть «Бережливого производства», позволяющая избавиться от дефицита по определенным специальностям, обучить работе на имеющемся в наличии оборудовании, получить универсальных специалистов, эффективно адаптировать новичков в коллективе, улучшить рабочий климат и т.д.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О.Н. Ефременков

старший инспектор отдела учебной работы
управления учебной и воспитательной работы
Следственного комитета Российской Федерации,
канд. пед. наук, полковник юстиции

В статье рассматриваются вопросы организации дополнительного профессионального образования сотрудников Следственного комитета Российской Федерации; предлагается уточнение функций и взаимосвязанности каждого субъекта системы ДПО через построение модели данной системы.

*Ключевые слова**: дополнительное профессиональное образование сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, модель системы ДПО, организационное и методическое обеспечение, знания, умения, навыки и компетенции.***

Одной из актуальных задач, стоящих перед Следственным комитетом Российской Федерации (далее – Следственный комитет), является совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций сотрудников Следственного комитета, формирование и развитие у них профессионально важных качеств, необходимых для эффективного исполнения служебных обязанностей. Решение данной задачи требует тщательной научной проработки, поиска инновационных подходов и механизмов развития личности.

Анализ деятельности сотрудников следственных органов Следственного комитета в совокупности с возрастающими требованиями к качеству предварительного расследования преступлений выявляет ряд недостатков в организации и осуществлении служебной деятельности, а именно: допущение процессуальных и криминалистических ошибок при собирании, проверке и оценке доказательств; нарушения при избрании и применении мер уголовно-процессуального принуждения; недостаточно уверенная работа на сверхсовременной криминалистической технике; снижение мотивации к повышению квалификации у ряда сотрудников и др.

Одним из направлений устранения данных недостатков и последующего повышения уровня профессионального мастерства, воспитания государственного мышления и патриотизма сотрудников Следственного комитета может стать поиск и внедрение инновационных идей и педагогических технологий в организацию дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) сотрудников Следственного комитета.

Структура ДПО в системе Следственного комитета включает в себя: подразделения центрального аппарата Следственного

The article deals with the organization of continuous vocational education and training of employees of the Investigative Committee of the Russian Federation. The author suggests clarifying the functions and interrelationship of each subject of the CVET system through the construction of a model of the system.

Keywords: ***continuous vocational education and training of employees of the Investigative Committee of Russian Federation, CVET system model, guidance, knowledge, abilities, skills and competencies.***

комитета, в том числе управление учебной и воспитательной работы; Институты повышения квалификации ФГКОУ ВО «Московская академия Следственного комитета Российской Федерации» и «Санкт-Петербургская академия Следственного комитета Российской Федерации» (далее – образовательные организации).

Анализ материалов заседаний коллегий Следственного комитета и итогов работы подразделений повышения квалификации образовательных организаций Следственного комитета за учебный год, проведение в 2017 году комплексной проверки Московской академии Следственного комитета, изучение морально-психологического климата в следственных органах Следственного комитета показали, что к системе ДПО Следственного комитета на современном этапе развития предъявляется ряд новых требований, к основным из которых следует отнести:

1. Совершенствование форм контроля за качеством реализации дополнительных профессиональных программ в образовательных организациях Следственного комитета.

2. Обязательное использование при разработке содержания дополнительных профессиональных программ профессиональных стандартов, квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям.

3. Применение дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных программ и др.

Для выполнения указанных требований предлагается ряд мер организационно-методического характера с целью улучшения взаимодействия и функционирования различных элементов действующей системы ДПО сотрудников Следственного комитета.

Изучение и практическая реализация требований нормативных правовых актов Российской Федерации, организационно-распорядительных документов Следственного комитета свидетельствуют, что систему дополнительного профессионального образования сотрудников Следственного комитета можно представить в виде модели, приведенной на рис. 1.

Функционирование предлагаемой модели рассматривается на двух взаимосвязанных уровнях (***управляющем*** и ***управляемом***).

Содержание *первого элемента управляющего уровня* определяется деятельностью органов государственной власти, в том числе Совета при Президенте Российской Федерации по квалификациям, Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, руководства Следственного комитета, направленной на формирование и контроль организации и осуществления образовательной деятельности в образовательных организациях Следственного комитета; нормативно-правовое, методическое и материальное обеспечение на основе требований по комплектованию подразделений Следственного комитета высококвалифицированными сотрудниками.

Вторым элементом управляющего уровня, включающим подразделения центрального аппарата Следственного комитета, реализуются функции по управлению, планированию, обеспечению образовательной деятельности, разработке примерных дополнительных профессиональных программ, требований к профессиональному уровню сотрудников. Управлением учебной и воспитательной работы Следственного комитета осуществляется организаторская, методическая, информационно-аналитическая, консультационная деятельность и оценка качества ДПО.

На *управляемом уровне* – в подразделениях повышения квалификации образовательных организаций Следственного комитета – осуществляется разработка и реализация дополнительных профессиональных программ, а также организаторская, образовательная, воспитательная и методическая деятельность руководителей и педагогических работников.

Основной составляющей модели системы ДПО является ***дидактическая система***, которая включает познавательную и воспитательную подсистемы. *Познавательная подсистема* предназначена для совершенствования у сотрудников теоретических знаний, практических умений и навыков.

В познавательную систему включены три взаимосвязанных модуля, которые функционально входят в этапы реализации содержания дополнительных профессиональных программ:

1. Модуль совершенствования теоретических знаний.

2. Модуль совершенствования практических умений.

3. Модуль совершенствования практических навыков.

Воспитательная подсистема предназначена для формирования профессионально важных качеств сотрудников. Основой данной подсистемы являются требования Концепции воспитательной работы в Следственном комитете Российской Федерации, утвержденной Председателем Следственного комитета Российской Федерации 26 июня 2017 г.

Результатом обучения сотрудников Следственного комитета являются приобретенные знания, умения, навыки и компетенции, опыт деятельности и применения знаний в повседневной жизни, сформированная мотивация к получению образования в течение всей жизни.

Особенностью модели является включение в ее состав *блоков организационного и методического обеспечения*. Их наличие обеспечивает опережающий и оперативный контроль качества функционирования системы ДПО и внесение необходимых изменений и дополнений.

Организационно-методическое обеспечение при этом предстает как взаимосвязанный процесс обоснования, планирования, наблюдения, изучения, анализа и

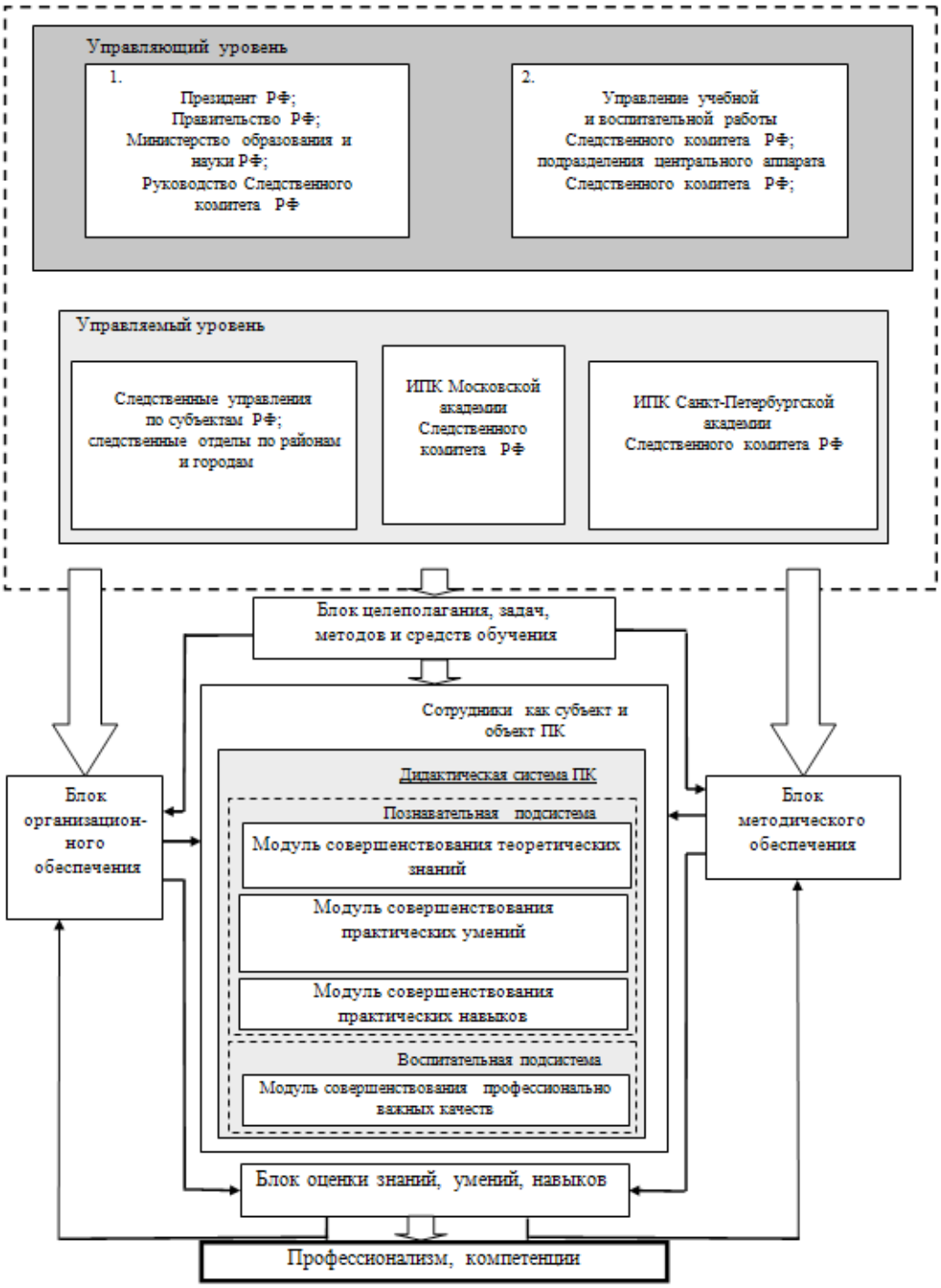

Рисунок 1. Модель системы ДПО сотрудников Следственного комитета Российской Федерации

оперативной коррекции всех элементов системы ДПО.

В системе ДПО выделяется комплекс мероприятий организационно-методического обеспечения, проводимый руководителями и сотрудниками управления учебной и воспитательной работы Следственного комитета, руководителями и педагогическими работниками образовательных организаций Следственного комитета.

Так, в соответствии с решением руководителя управления учебной и воспитательной работы Следственного комитета осуществляется нормативно-правовое регулирование, обеспечение взаимодействия и контроль деятельности образовательных организаций Следственного комитета по реализации дополнительных профессиональных программ.

Сотрудники отдела учебной работы управления учебной и воспитательной работы Следственного комитета осуществляют комплекс мероприятий организационного характера:

1. Регламентацию и планирование деятельности.

В целях планирования, опреде-

ления формы обучения, срока освоения дополнительной профессиональной программы, состава обучающихся и их распределения по образовательным организациям осуществляется разработка проекта Разнарядки по набору сотрудников Следственного комитета, направляемых на обучение по дополнительным профессиональным программам в образовательные организации Следственного комитета, на очередное полугодие (далее – Разнарядка).

Для сопровождения, анализа и документирования основных этапов организации ДПО: анализа потребностей следственных органов Следственного комитета в обучении сотрудников; формирования Разнарядки по набору сотрудников Следственного комитета; определения форм обучения и сроков освоения дополнительных профессиональных программ; формирования необходимых форм организационно-распорядительной и отчетной документации; контроля и анализа результатов ДПО используется «Программный комплекс планирования и анализа в системе федерального государственного органа деятельности по организации дополнительного профессионального образования его работников».

2. Проведение совещаний с руководителями образовательных организаций Следственного комитета по вопросам повышения результативности освоения слушателями дополнительных профессиональных программ, развития информационно-образовательной среды их реализации.

3. Осуществление контроля за деятельностью образовательных организаций Следственного комитета, а именно:

• проведение мониторинга реализации дополнительных профессиональных программ;

• проведение анализа сведений о дополнительных профессиональных программах, размещаемых на официальном сайте Следственного комитета;

• организация проверок образовательных организаций Следственного комитета по вопросам:

– полноты и качества разработки локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов по организации образовательного процесса;

– правильности выбора учебно-методических материалов, тематики занятий, образовательных технологий для реализации дополнительных профессиональных программ;

– качества освоения слушателями дополнительной профессиональной программы;

– состояния учебно-материальной базы и материально-технического обеспечения реализации дополнительных профессиональных программ.

Методическое обеспечение осуществляется в следующих формах:

• организация круглых столов, семинаров по наиболее актуальным вопросам реализации дополнительных профессиональных программ;

• проведение педагогических (методических) экспериментов и внедрение их результатов в образовательную деятельность образовательных организаций Следственного комитета. При этом внимание акцентируется:

– на проведении экспериментальной работы по использованию в образовательном процессе новых педагогических и информационных технологий;

– на обзоре и внедрении оптимальных технологий обучения на основе оценки их результативности;

– на изучении передового опыта реализации дополнительных профессиональных программ в образовательных организациях правоохранительных и силовых структур с целью его адаптации и внедрения в образовательных организациях Следственного комитета;

– на анализе отзывов о служебной деятельности сотрудников территориальных следственных органов Следственного комитета, прошедших обучение в образовательных организациях Следственного комитета, и на подготовке предложений по совершенствованию образовательного процесса;

– на мониторинге текущих потребностей и прогнозировании перспективных потребностей Следственного комитета в обучении сотрудников по дополнительным профессиональным программам;

– на подготовке публикаций об опыте работы образовательных организаций Следственного комитета по реализации дополнительных профессиональных программ для опубликования в журналах «Российский следователь», «Вестник Следственного комитета Российской Федерации», «Следствием установлено» и др.

В образовательных организациях Следственного комитета также проводится ряд мероприятий организационно-методического обеспечения. Так, Ученый совет рассматривает и обсуждает проекты дополнительных профессиональных программ, состояние учебной и методической работы.

Ректором образовательной организации утверждаются дополнительные профессиональные программы, даются указания по организации образовательного процесса, а по прибытии слушателей издаются приказы о зачислении и сроках обучения.

По окончании обучения слушателям вручаются документы установленного образца (удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке), подписанные ректором образовательной организации Следственного комитета.

Проректор по учебной и научной работе осуществляет контроль за планированием и организацией образовательного процесса.

Сотрудники института (факультета) повышения квалификации, входящего в структуру образовательных организаций Следственного комитета, осуществляют планирование занятий по дополнительным профессиональным

программам и тематическим планам, а также ведение документации, обеспечивающей реализацию данных программ.

Преподаватели кафедр образовательной организации Следственного комитета осуществляют: разработку и обновление учебно-методических материалов, внедрение активных методов обучения, в том числе оценочных средств для проверки их освоения; выбор форм и методов педагогической диагностики, электронных образовательных и информационных ресурсов, необходимых для организации учебной и исследовательской деятельности. Для этого преподавателями разрабатываются электронные учебно-методические материалы, включающие электронные учебники, учебные пособия, методические пособия, компьютерные программы, контрольно-тестирующие комплексы, учебные видеофильмы, аудиозаписи, ссылки на информационные интернет-ресурсы; прорабатывается вопрос по созданию комплекса виртуального ситуационного моделирования; создается единая защищенная информационная система судебной и следственной практики следственных органов Следственного комитета и др.

Для взаимодействия слушателей и сотрудников образовательных организаций Следственного комитета используются форумы, чаты, вебинары, модули мгновенных персональных сообщений.

Таким образом, предложенный перечень мер организационно-методического обеспечения позволит повысить в конечном счете результативность функционирования образовательных организаций, увеличит возможности по внесению инноваций, непрерывному наблюдению и оперативной корректировке деятельности элементов динамически устойчивой педагогической системы, каковой является система ДПО сотрудников Следственного комитета.

Данный вывод дает основание сформулировать следующие теоретические и практические рекомендации по дальнейшему развитию системы ДПО сотрудников Следственного комитета:

А. По вопросам организационного обеспечения:

1. Предлагается внести изменения в ст. 34 Федерального закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации». Пункт 1 указанной статьи изложить в следующей редакции: «Дополнительное профессиональное образование сотрудника Следственного комитета осуществляется не реже одного раза в пять лет с сохранением на период обучения денежного содержания».

2. Обеспечить защиту создаваемой в образовательных организациях Следственного комитета единой информационной системы судебной и следственной практики следственных органов Следственного комитета при ее хранении, передаче и использовании в образовательном процессе.

Б. По вопросам научного обеспечения:

1. Провести в масштабе образовательных организаций Следственного комитета научно-исследовательскую работу по вопросам совершенствования ДПО.

2. На основе результатов научно-исследовательской работы разработать Концепцию развития системы ДПО образовательных организаций Следственного комитета.

В. По вопросам методического обеспечения:

1. Подразделениям центрального аппарата и образовательных организаций Следственного комитета организовать разработку профессионального стандарта «Следователь»;

2. При разработке содержания дополнительных профессиональных программ шире использовать материалы изучения морально-психологического климата в следственных органах Следственного комитета и итогов конкурса «Лучший сотрудник Следственного комитета Российской Федерации»;

3. Организовать повышение квалификации педагогических работников образовательных организаций Следственного комитета в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Литература

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

2. Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации».

3. Указ Президента Российской Федерации от 14 января 2011 г. № 38 «Вопросы деятельности Следственного комитета 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 образовательным программам».

5. Бастрыкин А.И. Актуальные проблемы организационной культуры правоохранительных органов. Строение. Управление. Модели: учебник для студентов вузов - М.; ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 311 с.

6. Бастрыкин А.И. Связь времен и поколений. Сборник интервью, публикаций и выступлений Председателя Следственного комитета Российской Федерации. - М.; 2016. - 464 с.

7. Цветков Ю.А. Управление в следственных органах. Курс лекций: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Правовое обеспечение национальной безопасности», «Правоохранительная деятельность» / Ю.А. Цветков; под ред. А.И. Бастрыкина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 335 с.

СИСТЕМА АНТИДОПИНГОВОГО КОНТРОЛЯ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

А.А. Тихонов

доцент кафедры «Интегрированные системы менеджмента»,
ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»,
канд. мед. наук,
г. Ярославль

В статье описаны актуальность и содержание программы повышения квалификации работников физической культуры и спорта, педагогических, медицинских работников профессиональных образовательных организаций «Предотвращение допинга в спорте».

*Ключевые слова**: антидопинговый кодекс, предотвращение допинга, программа повышения квалификации.***

Политическое, экономическое, социальное значение спортивных побед в современном мире постоянно возрастает. Они способствуют как прославлению победителей и призеров соревнований, так и повышению престижа стран, представляемых спортсменами-триумфаторами.

Непрекращающийся рост спортивных рекордов порождает весьма острое соперничество на Олимпийских играх, чемпионатах мира и других крупных турнирах. При этом организм спортсменов подвергается высочайшим по интенсивности и объемам (нередко чрезмерным) тренировочным и соревновательным нагрузкам. Все упомянутые факторы побудили спортсменов и специалистов, работающих в спорте и смежных с ним сферах, заниматься не только совершенствованием системы отбора и подготовки спортивных талантов, техники и тактики видов спорта, улучшением материальной базы и решением организационных вопросов, но и изыскивать всевозможные, нередко неблаговидные способы, направленные на обеспечение победы на спортивных аренах любой ценой.

Одним из таких путей является широкое использование в спорте различных лекарственных средств, применяемых в избыточных количествах, неестественными методами, идущими в разрез с интересами здоровья спортсменов, принципами спортивной этики.

Эти средства, с одной стороны, стимулируют работоспособность спортсменов, а с другой — нарушают естественный ход физиологических и психологических процессов в организме спортсмена. Эти вещества и методы классифицируются как допинг, и их применение в спорте запрещено.

Среди причин использования спортсменами фармакологических средств, позволяющих добиваться высоких спортивных результатов, можно выделить несколько:

- ведущее место занимает недостаточная профессиональная компетентность тренеров (слабое знание дисциплин медико-биологического цикла, в частности физиологии спорта,

The article describes the relevance and content of the professional development programme «Prevention of doping in sport» designed for people employed in the sphere of physical training and sports as well as teachers and doctors at professional educational organizations.

*Keywords**: World Anti-Doping Code, doping prevention, professional development programme.***

рассматривающей механизмы воздействия мышечной нагрузки на организм);

• недостаточные знания об особенностях реагирования физиологических систем на различные виды допинга (инвалидизация спортсменов, а также летальные исходы, связанные с применением допинга) и, как следствие,

• неподготовленность тренеров к целенаправленной воспитательной деятельности, отсутствие планомерной работы по разъяснению разрушительного воздействия фармакологических средств на здоровье спортсменов.

Как показывают опросы спортсменов, тренеров и руководителей спортивно-оздоровительных организаций существенный пробел системы антидопингового образования состоит в том, что спортсмены начинают получать его достаточно поздно. Так, первые занятия на эту тему с атлетами начинают проводиться с соревнований уровня чемпионатов России. А начинать следует уже в детско-юношеских спортивных школах в доступной для юных атлетов форме.

В соответствии с Национальным планом борьбы с допингом в российском спорте, принятого Независимой общественной антидопинговой комиссией 1 февраля 2017 года, Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова проводит обучение по программе «Предотвращение допинга в спорте» работников физической культуры и спорта, педагогических, медицинских работников профессиональных образовательных организаций.

Программу повышения квалификации выгодно отличает от других образовательных продуктов максимальное сближение теории и практики. Слушателям предлагается узнать исторические факты использования допинговых субстанций, дается четкое понятие, что же такое запрещенные средства и лекарственные препараты.

Особое внимание уделяется правовым и клиническим аспектам допинг-контроля. В частности, дается правовая информация о последствиях использования запрещенных средств спортсменами, побуждению к использованию допинга со стороны тренерского состава и третьих лиц. Хочется обратить внимание на тот факт, что рядовой врач в поликлинике не осведомлен о наличии перечня препаратов, запрещенных к употреблению согласно правилам. Спортсмен может быть противником допинга, постоянно перестраховываться, но получить дисквалификацию из-за какой-нибудь внешне безобидной биодобавки. К сожалению, подобные случаи происходят довольно часто.

Программа знакомит слушателей со структурой, организацией и деятельностью зарубежных и российских антидопинговых агентств.

Особое внимание уделяется изучению «Антидопингового кодекса» (далее – Кодекс) и международным стандартам – руководящим документам Всемирного антидопингового агентства (WADA):

1. Запрещенный список;
2. Стандарт по терапевтическому использованию;
3. Стандарт тестирования;
4. Лабораторный стандарт;
5. Стандарт по защите частной информации.

Поскольку Кодекс разработан и принят неправительственной организацией, правительства стран не могут подписать его напрямую. Поддержка Кодекса правительством подтверждается подписанием Копенгагенской декларации о борьбе с допингом в спорте и присоединением к Конвенции ЮНЕСКО.

Прямому применению положений Кодекса препятствуют особенности законодательства отдельных стран, а также различие требований, предъявляемых к организации и проведению спортивных мероприятий в различных видах спорта. В связи с этим многие разделы Кодекса – рамочные и позволяют антидопинговым организациям разрабатывать антидопинговые правила, учитывающие особенности национальных законодательств, видов спорта и организации крупных спортивных мероприятий.

21 ноября 2007 года Государственное учреждение Российская академия образования и Общероссийская общественная организация «Лига здоровья нации» приняли решение о создании Некоммерческого партнерства - Национальной антидопинговой организации «РУСАДА» (НП НАДО РУСАДА).

Учредители – Олимпийский комитет России и Параолимпийский комитет России.

Слушатели подробно знакомятся с Общероссийскими антидопинговыми правилами, вступившими в силу 9 августа 2016 года.

Как показывает практика, камнем преткновения в организации антидопинговой работы становится сама процедура забора проб, а именно: права и обязанности спортсменов, особенности забора проб в соревновательный и внесоревновательные периоды. Разбирается последовательность выполнения процедуры допинг-контроля, какими полномочиями и навыками должны обладать лица, допускающиеся к ее проведению, а также каким образом производится дальнейшее хранение и транспортировка биологических проб к месту проведения лабораторного исследования.

Также во время прохождения обучения рассматриваются требования, предъявляемые «Лабораторным стандартом», к местам проведения лабораторного исследования проб.

Поскольку речь идет о сборе и обработке персональных данных спортсменов, обучающиеся знакомятся с международным «Стандартом по защите частной информации».

Разбирается принцип работы online программы «АДАМС» для сбора и хранения данных спортсменов.

Отдельное внимание уделяется, какую угрозу и последствия представляют применения допинговых средств, особенно у юных спортсменов.

Большой раздел программы знакомит слушателей с принципами и организацией антидопинговой профилактической работы, которые находят практическое применение в итоговом индивидуальном задании, завершающем обучение.

Таким образом, главной целью представленного образовательного продукта в рамках системы спортивной подготовки, исключающей использование допинга, является совершенствование в первую очередь системы профессиональной подготовки и повышения квалификации тренеров, организация систематической, планомерной разъяснительной работы о вреде допинга, а также совершенствование системы антидопингового контроля.

Уважаемые коллеги!

ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова», НП «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей» и Европейский институт профессионального образования и обучения взрослых – Ассоциация ESEDA приглашают вас принять участие в рамках

XVI Пастуховских чтений во ***Всероссийской научно-методической конференции «Профессиональное образование для развития современной экономики»,***

которая состоится 30 мая – 1 июня 2018 года в г. Ярославль.

Пастуховские чтения–2018 пройдут с участием ведущих международных и российских экспертов и будут посвящены обсуждению таких актуальных тем, как:

– развитие цифровой образовательной среды и экономики знаний;
– применение профессиональных стандартов для повышения качества персонала;
– развитие непрерывного профессионального образования на принципах качества;
– опережающее развитие педагогических работников для удовлетворения кадровой потребности современной экономики;
– международные подходы к стандартизации в управленческой деятельности.

Для участников конференции будут организованы дискуссионные панели и круглые столы по актуальным темам формирования национальной системы квалификаций в России, по развитию международного сотрудничества в сфере цифровой экономики, применению моделей и механизмов качества непрерывного образования. На дискуссионной площадке по приоритетному проекту «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» будут представлены лучшие практики внедрения ФГОС по ТОП-50 и проекты по развитию непрерывного образования педагогических работников СПО.

На конференции будут награждены победители III этапа Всероссийского конкурсного проекта в сфере ДПО «Образовательный марафон».

Мы будем рады расширить круг обсуждаемых вопросов и ждем от вас предложений новых и актуальных тем для обсуждения.

К участию в конференции приглашаются: представители высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования; руководители и специалисты промышленных предприятий, общественные объединения и профессиональные ассоциации; организации, осуществляющие деятельность в сфере оценки и признания качества образования; органы государственной и муниципальной власти; участники международных проектов.

Заявки на участие в конференции принимаются до 25 мая 2018 года. По итогам конференции планируется издание сборника материалов с размещением в Научной электронной библиотеке (РИНЦ), материалы принимаются до 25 мая 2018 года.

С условиями участия в конференции можно ознакомиться на сайте Академии Пастухова по адресу: *www.gapm.ru* или на сайте Союза ДПО по адресу: *www.dpo-edu.ru.* Заявки на участие в конференции направлять по электронной почте *konference@gapm.ru* или оставить на сайте Академии Пастухова.

Участие в конференции бесплатное.