

ПРЕЗИДЕНТСКАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ НА 2012–2014 ГОДЫ – ЭФФЕКТИВНОЕ ПАРТНЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА



Т.М. Алимова

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



С.К. Коваленко

руководитель Департамента развития ИКТ
в образовании НФПК



И.В. Аржанова

исполнительный директор Национального фонда
подготовки кадров НФПК



Т.М. Трофимова

руководитель Департамента развития
профессионального образования НФПК

В настоящем обзоре, подготовленном ответственными сотрудниками Министерства образования и науки Российской Федерации как заказчика Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров на 2012-2014 годы и Национального фонда подготовки кадров (НФПК) как организации – оператора Программы, представлены ее итоговые результаты за 2012 – 2014 годы.

Ключевые слова: Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012-2014 годы (далее – Программа), государственно-частное партнерство.

Подводя итоги и анализируя трехлетний период реализации Программы¹, имеет смысл выделить несколько характерных особенностей, заложенных в ее целях, задачах, а также ожидаемых результатах и оценить их выполнение.

И первая очевидная характеристика – масштабность Программы. Масштабность, предусматривающая повышение квалификации не менее 15 000 специалистов инженерно-технического профиля предприятий и организаций реального сектора

экономики на базе российских образовательных учреждений с участием исследовательских и инжиниринговых центров на территории России и за рубежом. По факту – в Программе приняли участие 16 582 инженера, представляющих 1361 предприятие

The present review has been prepared by representatives of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation as the requester of the 2012-2014 Presidential Program for Advanced Training of Engineering Personnel and the National Training Foundation as the operator organization of the Program. The review present final results of the program for the 2012-2014.

Keywords: The 2012-2014 Presidential Program for Advanced Training of Engineering Personnel, Public Private Partnership.

Распределение прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям

	Человек
Повышение энергоэффективности и ресурсосбережения	8078
Развитие индустрии наносистем	640
Развитие медицинских технологий	528
Развитие перспективных видов вооружения, военной и специальной техники	2019
Развитие стратегических информационных технологий	2806
Развитие транспортных и космических систем	2053
Развитие ядерных технологий	458

Рисунок 1. Распределение прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям

или организации реального сектора экономики.

Согласно изначально принятым условиям Программы все проектные предложения университетов предусматривали базовую часть подготовки в профильной образовательной организации, а также стажировки для наиболее успешных слушателей на предприятиях и в инжиниринговых центрах России и за рубежом. В итоге за 2012–2014 годы 5752 специалиста прошли стажировки в России и 2089 человек – стажировки за рубежом.

О масштабе реализации говорит и географический охват мест реализации стажировок. За три года реализации Программы стажировки проводились более чем в 500 организациях 150 городов и населенных пунктах России, причем свыше 65% принимающих организаций составили инжиниринговые, исследовательские центры и конструкторские организации. Зарубежные стажировки проводились в 35 странах ближнего и дальнего зарубежья.

В программе приняли участие 96 образовательных организаций. Реализованы 544 программы повышения квалификации

по следующим приоритетным направлениям: «Повышение энергоэффективности и ресурсосбережения», «Развитие индустрии наносистем»; «Развитие медицинских технологий»; «Развитие перспективных видов вооружения, военной и специальной техники»; «Развитие стратегических информационных технологий»; «Развитие транспортных и космических систем»; «Развитие ядерных технологий». Распределение прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям представлено на рисунке 1.

Образовательные учреждения и программы повышения квалификации инженерных кадров представлены в 47 субъектах Российской Федерации, расположенных в 8 федеральных округах. За три года наибольшее количество программ реализовано в Центральном федеральном округе (220), Приволжском (159) и Сибирском (105) федеральных округах.

Наиболее динамично за три года возросло количество программ, реализованных по направлениям: «Повышение энергоэффективности и ресурсосбережения», «Развитие перспективных видов воору-

жения, военной и специальной техники», «Развитие стратегических информационных технологий, транспортных и космических систем».

Расширение портфеля программ по указанным направлениям нашло отражение и в росте количества предприятий – заказчиков программ. В частности, в 2013 году по сравнению с 2012 годом по направлению «Развитие стратегических информационных технологий» оно возросло в 1,7 раза, по направлению «Развитие транспортных и космических систем» – в 2,4 раза, а по направлению «Развитие перспективных видов вооружения, военной и специальной техники» – в 2,2 раза. Это свидетельствует о росте заинтересованности бизнеса в участии в Программе и о важности адаптации проблематики программ к потребностям производства.

Для реализации потенциала стажировок в плане усиления практической составляющей определяющее значение обучения имел выбор площадки для прохождения стажировки. Только в 2014 году стажировки проводились более чем в 200 организациях из 64 городов России.

Приоритетное направление		2012	2013	2014	Итого
1	Повышение энергоэффективности и ресурсосбережения	660	1611	549	2820
2	Развитие индустрии наносистем	75	129	28	232
3	Развитие медицинских технологий	52	144	20	216
4	Развитие перспективных видов вооружения, военной и специальной техники	88	528	147	763
5	Развитие стратегических информационных технологий	180	590	169	939
6	Развитие транспортных и космических систем	146	375	95	616
7	Развитие ядерных технологий	51	85	30	166
Итого		1252	3462	1038	5752

Рисунок 2. Распределение прошедших стажировку в России по приоритетным направлениям

Участие в стажировках не только позволяет слушателям полнее освоить практические навыки, необходимые для их профессиональной деятельности, но и расширить проблематику и формы сотрудничества с инновационными предприятиями в нашей стране и за рубежом как со стороны вузов, так и со стороны слушателей. В частности, большинство слушателей программ отмечают, что участие в российских стажировках способствует формированию новых устойчивых профессиональных контактов. К примеру, 55% слушателей, проходивших обучение в 2012–2013 годах, отмечали, что они в той или иной форме поддерживают связь с теми производственными предприятиями, в которых проходили стажировки. За последний год существенно возросла (на 15% в 2014 году) доля слушателей, чье участие в стажировке привело к реализации совместных с принимавшей организацией проектов. Распределения прошедших стажировку в России и за рубежом по приоритетным направлениям представлены на рисунке 2 и рисунке 3 соответственно.

По оценкам представителей

вуза – участника Программы – Петрозаводского государственного университета, Программа позволила университету установить контакт с ведущими инжиниринговыми центрами и в России, и за рубежом. «Мы направляем туда специалистов на стажировку. На следующем этапе эти связи помогают привлечь экспертов этих центров для чтения лекций».

Принимая во внимание значительные инвестиции в разработку и реализацию программ повышения квалификации как со стороны государства (730 076 481 рублей), так и средства работодателей – конкретных предприятий, направляющих своих сотрудников на обучение (498 991 725 рублей или 68,3% средств федерального бюджета), следует остановиться на еще одной особенности Программы – стимулировании государственно-частного партнерства при организации и осуществлении повышения квалификации специалистов инженерно-технического профиля по направлениям, наиболее востребованным предприятиями и организациями реального сектора экономики.

За три года заказчиками про-

грамм стали 1361 предприятие и организация реального сектора экономики. Если в 2012 году таких предприятий было всего 492, то в 2013 году их стало около 700. В 2014 году заказчиками стали 649 предприятий и организаций.

Программа явилась важным стимулом для предприятий к осуществлению инвестиций в подготовку инженерных кадров. Если по условиям Программы требовалось обеспечить софинансирование в размере не менее 50% объема субсидии, то по факту объем средств, направленных предприятиями на софинансирование программ повышения квалификации, составил не менее 70% от объема государственной поддержки. Совместное финансирование расходов на повышение квалификации инженерных кадров само по себе стало инновацией в развитии дополнительного профессионального образования и стимулировало укрепление стратегического партнерства образовательных учреждений и предприятий научно-производственного комплекса в вопросах подготовки кадров.

Государственное софинанси-

Приоритетное направление	2012	2013	2014	Итого
Повышение энергоэффективности и ресурсосбережения	259	494	265	1018
Развитие индустрии наносистем	36	48	16	100
Развитие медицинских технологий	21	44	9	74
Развитие перспективных видов вооружения, военной и специальной техники	22	150	67	239
Развитие стратегических информационных технологий	88	199	84	371
Развитие транспортных и космических систем	43	151	52	246
Развитие ядерных технологий	3	30	8	41
Итого	472	1116	501	2089



Рисунок 3. Распределение прошедших стажировку за рубежом в разрезе приоритетных направлений по годам

рование Программы снижало финансовую нагрузку на компании и позволило привлечь к ее реализации не только крупные, но и мелкие предприятия. Фактически, для предприятий и организаций, ставших участниками Программы, обеспечивалась возможность получения высокого качества образовательных услуг без необходимости увеличения собственных расходов на данные цели. Из 492 предприятий – участников Программы 2012 года 75% отмечали, что благодаря участию в Программе была существенно увеличена численность специалистов, направленных на повышение квалификации в соответствующем году.

Большинство работодателей отмечают, что участие их сотрудников в Программе способствовало повышению эффективности деятельности организации. При этом важно учитывать, что специфика функционирования предприятий, как правило, не предполагает возможность оперативного внедрения новых решений в производственный про-

цесс. В организациях эффекты будут носить, вероятнее всего, отложенный характер (будут ощутимы по прошествии более длительного времени).

Степень влияния участия в Программе на повышение эффективности работы организации также зависит от ее размеров и от количества специалистов, прошедших обучение, т. е. от возможности подготовить «критическую массу» специалистов, способных провести необходимые изменения в жизнь. Это подтверждается результатами исследований. В целом наиболее ощутимы эффекты от участия сотрудников в Программе для микропредприятий. Что же касается средних и крупных предприятий, то активность внедрения новых подходов и решений зависит от численности слушателей, имевших возможность участвовать в Программе, что в свою очередь, зависит и от длительности участия предприятия в Программе. Как правило, наиболее выраженного эффекта удается достичь в организациях, в течение нескольких лет участвовавших в Программе.

В краткосрочной перспективе для предприятий наиболее быстро проявляющимися, а потому заметными эффектами от участия в Программе, являются повышение инициативности и мотивации сотрудников, повышение качества инженерных решений.

Для образовательных организаций участие в Программе стало стимулом к расширению партнерской базы и установлению долгосрочного партнерства с предприятиями и организациями в вопросах подготовки и повышения квалификации кадров. Статус Программы как Президентской способствовал тому, что им удалось не просто расширить круг предприятий – партнеров, но и во многих случаях наладить сотрудничество с предприятиями, являющимися ведущими, как в масштабах регионов, так в масштабах отраслей.

Для многих вузов результатом взаимодействия с предприятиями в рамках подготовки специалистов по Президентской программе стало заключение долгосрочных договоров на обучение и по другим образователь-

ным программам и специальностям. В целом одним из основных явно выраженных эффектов от реализации Программы, как для вузов, так и для предприятий реального сектора экономики, стало повышение интенсивности и качества их взаимодействия, предусматривающего совместное создание новых лабораторий, кафедр, учебных центров; совместную реализацию проектов; привлечение слушателей и ведущих сотрудников предприятий к процессу обучения бакалавров, магистров; привлечение ведущих специалистов – практиков к разработке образовательных программ, созданию новых учебных пособий; проведение практических занятий на мощностях предприятий – стратегических партнеров образовательных учреждений; организацию стажировок преподавателей вузов на предприятиях – партнерах; расширение участия преподавателей вузов в решении прикладных задач предприятий, оказание консультационной поддержки предприятиям – заказчикам.

Ожидавшейся (но от этого не менее значимой) отличительной чертой Программы стало повышение активности образовательных организаций на рынке услуг дополнительного профессионального образования, что проявилось в организации повышения квалификации по новым, ранее не практиковавшимся направлениям, в повышении соответствия учебных программ актуальным запросам предприятий реального сектора экономики. Этому способствовала, с одной стороны, работа, проделанная образовательными организациями, по определению «точек спроса», а с другой – углубление понимания потребностей предприятий в развитии компетенций инженерных кадров с учетом изменений в технологических и производственных процессах.

Требования Программы диктовали необходимость изменения

подходов к формированию программ обучения. Если ранее при организации повышения квалификации предприятиям чаще всего приходилось выбирать из готового перечня программ, предлагаемых образовательными учреждениями, то в рамках Программы осуществлялась разработка программ, направленных на удовлетворение запросов конкретных предприятий. Как отмечали в своих интервью представители образовательных учреждений: «предприятиями были востребованы программы, ориентированные на новейшие научные достижения. Такой жесткой связи с наукой в программах повышения квалификации не всегда удавалось достичь, потому что целевая аудитория была другая, а целевая аудитория этой программы требовала такой подготовки». Поэтому предприятиям чаще всего предлагалось сесть за стол переговоров и обсудить, какие программы им были бы полезны, какие у вузов уже есть, а если их нет, то какие требуется разработать.

В результате, по оценкам слушателей, значимыми качественными отличиями Президентской программы от других программ повышения квалификации, в которых им приходилось принимать участие, стали актуальность материала, информативность, целостность и продуманность. По такому параметру как «прикладная значимость» свыше 83% опрошенных считают, что в рамках Президентской программы она скорее выше или значительно выше, чем в других известных им программах. Повышению качества подготовки способствовала также глубокая интеграция практической составляющей в процесс обучения. Не менее 50 процентов времени обучения отводилось практической работе; программы реализовывались, как правило, в модульном формате и отражали требования профессиональных стандартов и требования профильных заказчиков. Все это позволяло

формировать необходимые дополнительные компетенции инженерно-технических специалистов в соответствии с потребностями производства.

Совместная работа со специалистами предприятий по совершенствованию программ повышения квалификации на основе формулирования требований к компетенциям выпускников содействовала развитию взаимопонимания между представителями академической среды и производственниками. В результате вузы усиливают свои экспертные позиции в отрасли. А это, в свою очередь, способствует установлению долгосрочных партнерских отношений, охватывающих различные направления сотрудничества: от проведения совместных мероприятий, до создания базовых кафедр, открытия совместных центров и лабораторий до реализации совместных крупных проектов.

Еще одна особенность Программы – это сформированный ею мультипликативный эффект. Он выразился в том, что работа по совершенствованию содержания программ повышения квалификации специалистов в рамках Президентской программы позволила определить, разработать и транслировать в основные образовательные программы качественно новый контент и отработать образовательные технологии для применения в рамках основных образовательных программ и ДПО. Это позволяет вузам создавать новые конкурентоспособные на глобальном рынке образования основные образовательные программы. Например, в НИЯУ МИФИ осуществлена модернизация и разработка программ инженерного образования, удовлетворяющих требованиям стандартов CDIO. В 2014 году там же разработано 7 новых программ «двойного диплома» и 25 совместных программ, предусматривающих взаимное признание кредитов с



ключевыми университетами-партнерами и ведущими университетами.

В то же время высокий уровень подготовки слушателей, требовательность к качеству и актуальности информации стали важным стимулом к повышению уровня подготовки преподавателей, в особенности к знакомству с актуальными тенденциями в сфере производства, изучению современных технологических процессов.

Представители вузов-участников отмечают, что при работе по Программе, работе со специалистами предприятий преподаватели «должны быть на голову выше практиков, иначе они не будут восприниматься. Поэтому, безусловно, преподаватели серьезно прорабатывают все вопросы, и это, конечно, положительно сказывается на их профессиональном уровне». В случаях, когда силами вузов эти потребности не могли быть удовлетворены, учебные заведения, благодаря наличию государственного финансирования, имели возможность привлекать к разработке и реализации программ повышения квалификации внешних высококвалифицированных специалистов, как практиков, так и из академической среды, обмен опытом с которыми, в конечном

итоге, способствовал росту профессионального мастерства штатных сотрудников.

Среди результатов, достигнутых вузами – участниками Программы в части повышения качества инженерного образования можно выделить следующие:

- отработка способов подготовки и разработки новых практикоориентированных образовательных программ с учетом модульного подхода;
- отработка методик формирования профессиональных компетенций у студентов инженерных специальностей;
- открытие практикоориентированных программ прикладного бакалавриата;
- развитие практики организации регулярных стажировок на предприятиях в рамках повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников вузов;
- использование современных лабораторий при базовых кафедрах, создаваемых на предприятиях, с целью более качественного обучения студентов;
- организация консультаций для студентов с ведущими специалистами предприятий реального сектора экономики;
- обеспечение трудоустройства выпускников инженерных специальностей на профильных

предприятиях;

- организация совместно с предприятиями и вузами – партнерами сетевого обучения студентов магистратуры в рамках вариативного компонента основной образовательной программы;
- совершенствование структуры и содержания основных образовательных программы высшего образования по соответствующим инженерным специальностям;
- совершенствование применяемых форм промежуточного и итогового контроля уровня сформированности компетенций выпускников.

В результате достигается усиление ориентации основных образовательных программ на формирование компетенций или готовности выпускников решать реальные проблемы производственной или проектной деятельности.

Реализация Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы завершена. Но все то, что удалось достичь при поддержке Программы, будет востребовано и, надеемся, приумножено в будущем с целью совершенствования подготовки инженерных кадров.

¹От редакции:

В 2012 году Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 594 была утверждена «Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы».

Основной целью Программы стало повышение качества кадрового потенциала специалистов инженерно-технического профиля отраслей промышленности, имеющих стратегическое значение для экономического развития России и совершенствования структуры инженерной подготовки в рамках стратегического партнерства российских образовательных учреждений и реального сектора экономики.

В начале 2014 года в первом номере журнала «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире» были опубликованы промежуточные результаты первых двух лет реализации Программы.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ИТ-УСЛУГ



Н.Н. Аниськина

ректор ГАПМ имени Н.П.Пастухова



А.А. Большаков

ген. директор ООО «Сарлен-Алекс», профессор
СПбГТИ(ТУ)

В статье рассматриваются вопросы развития системы подготовки международных менеджеров и аудиторов по стандартам информационной безопасности и ИТ-сервиса в России.

Ключевые слова: информационная безопасность и ИТ-услуги, Европейская организация по качеству (EOQ), стандарты ISO 20000 и 27001, бережливое производство, кадровое обеспечение.

Двенадцать лет назад ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н. П. Пастухова» (далее Академия Пастухова) стала первым в России учебным заведением профессионального образования, получившим международный сертификат качества IQNet на соответствие требованиям Международного стандарта ISO 9001. Это положило начало процессу включения российских представителей в функционирование системы сертификации профес-

сиональных квалификаций Европейской организации по качеству (EOQ), который Академия Пастухова (г. Ярославль) инициировала в сотрудничестве с Quality Austria. За академией последовал Европейский центр качества (г. Москва). Сертификация большинства профессиональных квалификаций, введенных международными стандартами управления, стала доступна российским специалистам на русском языке и без выезда за границу.

В конце 2014 года в России появился официальный орган

Европейской организации по качеству – Академия стандартизации, метрологии и сертификации Росстандарта (АСМС), которая подписала Меморандум о взаимопонимании по работе с персоналом EOQ. Базовым критерием соглашения между EOQ и Органом (Агентом EOQ) является то, что уровни квалификации и системы регистрации специалистов, сертифицированных EOQ в любой стране, отвечают требованиям соответствующих нормативных документов Европейской организации по качеству

The article reviews issues of training systems of international managers and auditors according to standards of information security and IT-services in Russia.

Keywords: information security and IT-services, European Quality Organization, ISO 20000 and ISO 27000, lean production, staffing.

и стандарта ISO/IEC 17024. Подписав Меморандум, АСМС также стала членом Руководящего Комитета EOQ-PRU¹ и приняла на себя ответственность за функционирование Схемы EOQ по регистрации персонала в России в соответствии с соглашениями, лежащими в основе общих правил.

Включение России в схему PRU предполагает гармонизацию специальностей и регистрацию специалистов, сертифицированных в EOQ, оценку и последующее признание компетентности организаций, которые будут заниматься обучением и сертификацией персонала в России, соблюдение этими организациями правил, установленных EOQ-PRU, включение этих правил в документы системы менеджмента качества этих организаций.

Схема EOQ по регистрации персонала представляет совокупность процедур, которые должны выполняться организациями, наделенными правами по регистрации персонала, эти организации могут использовать логотип EOQ на своих сертификатах и дипломах.

На основе сотрудничества с Европейской организацией по качеству Академия Пастухова в рамках выполнения Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы организовала обучение с зарубежной стажировкой и сдачей квалификационных экзаменов менеджеров и аудиторов EOQ по системам информационной безопасности. Генеральным партнером академии в этой работе стала австрийская компания CIS, которая специализируется на информационной безопасности в соответствии с международным стандартом ISO 27001 и управлении ИТ-услугами на основе стандарта ISO 20000.

Стандарт ISO 20000 ориентирован на применение принципов Lean Production («бережливое производство») в области информационных технологий. Подход Lean Production основан на

изменении способа мышления и действий с акцентом на организационную культуру. Принципы Lean, применимые в ИТ, это:

- увеличение ценности для заказчика (улучшение ИТ-услуг);
- устранение потерь (от дефектов программного обеспечения, из-за длительного времени отклика бизнес-приложений, непродуктивных совещаний и т. д.);
- содействие как способ управления («Содействие заказчику в получении результатов»);
- вовлеченность всех сотрудников;
- постоянное совершенствование;
- сохранение ценности с меньшими трудозатратами («умная» автоматизация потоков работ).

Однако несмотря на то, что принципы и структура стандарта ISO 20000 гармонизированы с другими международными стандартами управления, система сертификации персонала для работы по этому стандарту развивается отдельно. Держателем системы сертификации персонала по ИТ-услугам с 2011 года является международная ассоциация APMG. Поэтому система носит название APMG-International Certification Schemes.

Компания CIS является официальным партнером APMG и имеет высокую репутацию в области сертификации специалистов (менеджеров и аудиторов) информационных систем. Причем, CIS использует апробированный регламент сертификации, качество его работы подтверждено наградой BMWFW – Федерального министерства по экономическим вопросам, науки и исследований Австрии.

Во время стажировок Академия Пастухова согласовала с CIS основные аспекты сотрудничества, идея которого заключалась в создании в России организационной формы в виде Консорциума для развития системы подготовки и сертификации персонала в области информационной безопасности и ИТ-сервиса, а также продвижения практики признания информационной безопасности

и качества поставщиков информационных услуг через сертификацию на соответствие этим стандартам. Подписанный сторонами Меморандум определил задачи на 2015–2016 гг., которые заключались в апробации схемы взаимодействия участников, работе по подготовке аудиторов в области информационной безопасности, исследовании российского рынка услуг по сертификации информационной безопасности организаций.

Отметим, что ISO/IEC 27001 является международным стандартом по информационной безопасности, который разработан совместно Международной организацией по стандартизации и Международной электротехнической комиссией. Стандарт содержит требования в области информационной безопасности для создания, развития и поддержания Системы менеджмента информационной безопасности (СМИБ).

В этом стандарте собраны описания лучших мировых практик в области управления информационной безопасностью. ISO 27001 устанавливает требования к системе менеджмента информационной безопасности для демонстрации способности организации защищать собственные информационные ресурсы. Он подготовлен как модель для создания, реализации, функционирования, мониторинга, анализа, поддержки и улучшения Системы менеджмента информационной безопасности (СМИБ). Целью СМИБ является выбор соответствующих мер управления безопасностью, предназначенных для защиты информационных активов и гарантирующих доверие заинтересованных сторон.

Причем под информационной безопасностью понимают сохранение конфиденциальности, целостности и доступности информации; а под конфиденциальностью – обеспечение доступности к информации только имеющим соответствующие полномочия, т. е. авторизованным

пользователям. Целостность связана с обеспечением точности и полноты информации, а также методов ее обработки, а доступность – с обеспечением доступа к информации авторизованным пользователям.

В основе стандарта ИСО 27001 содержится система управления рисками, которые связаны с информацией. Система управления рисками скоординирована со следующими аспектами: выделение направлений информационной безопасности, требующих основного внимания; оценка временных, финансовых, материальных и других ресурсов, которые необходимы для выбранного технического решения для защиты информации.

Другой международный стандарт ISO 20000 предназначен для управления и обслуживания ИТ-сервисов. Он создан в 2005 году и заменил более ранний стандарт ISO 15000, который был подготовлен Британским институтом стандартов.

Отметим, что ISO 20000-1 представляет достаточно подробное описание требований к системе менеджмента ИТ-сервисов и ответственность за инициирование, выполнение и поддержку в организациях. Первая часть содержит 10 разделов, 13 процессов, которые сгруппированы в 5 основных классов.

1. Процессы предоставления сервисов (Service delivery process): управление уровнем сервисов, непрерывностью и доступностью, мощностями, отчетностью по предоставлению сервисов, информационной безопасностью, бюджетирование и учет затрат.

2. Процессы управления взаимодействием (Relationship processes): управление взаимодействием с бизнесом, поставщиками.

3. Процессы разрешения (Resolution processes): рассматриваются инциденты, которые удалось предотвратить или успешно разрешить – управление проблемами и инцидентами.

4. Процессы контроля (Control processes): процессы управления изменениями и конфигурациями.

5. Процессы управления релизами (Release process): выработка новых и коррекции имеющихся решений.

Стандарт ISO 20000 «Information technology – Service management. Part 2: Code of Practice» – это практические рекомендации по процессам, требования к которым сформулированы в первой части. Является руководством для аудиторов и компаний для сертификации. Содержит 10 разделов.

В 2010 году утвержден российский ГОСТ Р ИСО/МЭК 20000 «Информационная технология. Менеджмент услуг» также в двух частях. Отечественный ГОСТ разработан методом аутентичного перевода оригинального текста ISO 20000, т. е., с этой точки зрения, стандарты равноценны. Однако они являются различными с позиции «правоприменительной практики», т. к. сертификация на соответствие ГОСТ Р ИСО/МЭК 20000 выполняется организациями, не имеющими отношения к структуре регистраторов ISO. Это обуславливает сомнение в ценности способа, который выбран для «интеграции» отечественной нормативной базы с международной.

Наконец, в 2011 году стандарт ISO 20000 получил обновление в виде новой редакции ISO/IEC 20000:2011. Краткая характеристика изменений согласно мнению авторов стандарта: в разделе «Введение» версии 2011 года имеется краткий список изменений (what's new), который включает следующие пункты: более тесное «выравнивание» (alignment) со стандартом ISO 9001 и ISO 27001; изменения в терминологии для отражения специфики международного применения; добавление большого количества новых определений терминов, изменение некоторых ранее существовавших и удаление двух определений; объединение разделов 3 и 4 версии ISO/IEC 20000–

1:2005, чтобы собрать все общие требования к системе управления ИТ-услугами в одном разделе стандарта; разъяснения к требованиям надзора (governance) над процессами, которые выполняются третьими сторонами, вовлеченными в предоставление или потребление ИТ-услуг; а также по определению границ сертификации (области охвата сертифицируемой системы управления ИТ-услугами) и применению методологии (methodology) PDCA к системе управления ИТ-услугами и, в частности, к процессам и к ИТ-услугам; появление новых требований к проектированию и внедрению (design and transition) новых и измененных ИТ-услуг.

Признанные международные схемы сертификации персонала в области информационной безопасности и ИТ-сервиса до последнего времени были практически недоступны российским специалистам из-за высокой стоимости процесса сертификации. Проблема была решена на основе включения Академией Пастухова этого направления в число заявленных на конкурс 2014 года по Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров.

Условия конкурса подразумевают трехэтапную схему реализации проекта. На первом этапе осуществляется обучение на базе Академии Пастухова, на втором – стажировка на ведущих предприятиях в России, заключительный третий этап связан со стажировкой за рубежом в ведущих в определенной отрасли зарубежных организациях, включая инженерные и исследовательские центры. В качестве основных программ для нашего проекта предусматривались Повышение квалификации в области управления проектами в сфере инженерно-технической деятельности и Управление на основе международных стандартов. В рамках этого обучения и соответствующих российских стажировок сформированы у слушателей компетенции, на основе которых стало возможным за короткий



срок, ознакомившись с международной практикой, приступить к квалификационным испытаниям.

В рамках стажировки на базе фирмы CIS российская группа получила дополнительные консультации по стандартам ISO/IEC 27001 и ISO 20000 и допуск к трем квалификационным экзаменам: EOQ-менеджер и EOQ-аудитор по информационной безопасности (стандарты ISO 27001 и ISO 27002) и APMG-аудитор по IT-сервису (стандарт ISO 20000).

Для того, чтобы сдать квалификационный экзамен Европейской организации по качеству и войти в реестр EOQ-менеджеров по ISO 27000 (информационной безопасности) кроме высшего образования и знаний международных стандартов необходимо подтвердить опыт работы в области информационных систем (не менее двух лет). Кандидат на EOQ-аудитора по ISO 27001 должен иметь сертификат EOQ-менеджера в этой области (или CIS-менеджера) и сдать специальный тест на английском языке из 100 профессиональных вопросов, которые генерируются в режиме реального времени из базы в 1000 вопросов.

Однако входные условия для аудиторов по IT-сервису (ISO 20000) являются еще более сложными. Прежде всего, претендент должен быть обладателем квалификационного сертификата аудитора по стандартам ISO 9000 или ISO 27001 и подтвердить участие в аудитах или опыт в сфере оценки ИТ-систем и процессов управления ИТ-услугами в течение трех последних лет. Важным условием для получения квалификации аудитора является наличие у претендента хороших коммуникатив-

ных навыков.

Группа российских специалистов успешно выдержала квалификационные экзамены как по первому, так и по второму стандарту. В результате Россия получила команду из 11 EOQ-аудиторов по ISO 27000 и 10 APMG-аудиторов по ISO 20000, представленную городами Москва, Санкт-Петербург, Саратов, Тамбов, Уфа, Ярославль.

Таким образом, выполнено важное условие для перехода к созданию Консорциума как организационной формы для реализации идей заинтересованных сторон в области внедрения выше рассмотренных Международных стандартов в России – обеспечение его необходимым кадровым потенциалом. Без выполнения этого условия Консорциум полноценно существовать не мог, в противном случае его функции сводились бы к обеспечению работой на территории России высокооплачиваемых зарубежных партнеров.

Наличие собственных аудиторов, сертифицированных в признаваемых международных системах, позволило нам принять следующую концепцию Консорциума.

1. Целью Консорциума является объединение усилий в направлении создания, функционирования и совершенствования систем менеджмента качества в области информационной безопасности и управления ИТ-услугами на основе международных стандартов ISO 27001 и ISO 20000.

2. Организации входят в Консорциум на равноправной основе. Консорциум не является юридическим лицом.

3. Организации обмениваются необходимой информацией

на безвозмездной основе для осуществления эффективной совместной деятельности в соответствии с целью Консорциума. Интеллектуальная собственность, созданная в организации, остается в ее распоряжении.

4. Организации объединяют собственные ресурсы для решения общих задач Консорциума.

5. Для координации деятельности Консорциума создается орган управления – Координационный Совет. От каждой организации делегируется представитель для участия в работе Координационного совета.

Первоочередной задачей Консорциума является развитие на территории России системы подготовки международных менеджеров и аудиторов по стандартам информационной безопасности и ИТ-сервиса и переход к реализации процессов применения этих стандартов в российских организациях с выходом на международную сертификацию собственными силами. Такой подход позволит снизить стоимость процедур международной сертификации и вкладываемые в развитие этого направления средства не выводить из России, направляя их на формирование собственного кадрового ресурса.

Планируется, что в состав Консорциума войдут вузы России, в которых на достаточном уровне проводится подготовка выпускников в области информационной и технической безопасности, а также в сфере информационных услуг и управления ими. Проведение подобных работ позволит повысить конкурентоспособность отечественных предприятий, их имидж и облегчит выход на зарубежные рынки.

¹ EOQ-PRU – The EOQ Personnel Registration Unit – Схема регистрации персонала Европейской организации по качеству

РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ



И.Л. Рудая

член комитета по логистике ТПП РФ,
д-р экон. наук, первый проректор Академии Пастухова

В статье анализируются основные тенденции и направления, принципы и цели развития непрерывного образования взрослых в ЕС и России.

Ключевые слова: непрерывное образование взрослых, Туринский процесс, ключевые компетенции, уровень грамотности.

Развитие системы непрерывного образования в Российской Федерации составляет основу обеспечения как текущих, так и перспективных потребностей государства. Именно поэтому непрерывное образование находится сегодня в центре внимания специалистов разных отраслей знания. В 2014 году Академией Пастухова завершен первый этап исследований на тему развития дополнительного и дополнительного профессионального образования взрослых, в рамках которого был

выполнен сопоставительный анализ сферы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации и странах ЕС. Анализ проведен на основании открытых источников, в том числе текстов международных соглашений и программных документов, международных статистических данных.

Под непрерывным образованием взрослых в рамках данного исследования понимается процесс профессионального и личностного развития человека на про-

тяжении всей его жизни после получения базового образования (общего среднего, среднего профессионального или высшего). В этом контексте к непрерывному образованию взрослых отнесено профессиональное развитие человека через дополнительное профессиональное образование и обучение (в том числе обучение на рабочем месте, самостоятельное и экспериментальное обучение применительно к решению конкретных проблем), а также социальное и личностное развитие или дополнительное обра-

The article reviews main trends and direction, principles and objectives of development of continuing adult education in the EU and in Russia.

Keywords: continuing adult education, the Torino Process, key competences, literacy rate.

зование взрослых. Актуальность исследования определяется необходимостью реализации дополнительного профессионального образования как составляющей непрерывного образования взрослых с учетом тенденций и перспектив развития европейских национальных образовательных систем и в рамках Федерального Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Указанное понимание термина «непрерывное образование взрослых» ближе всего находится к определению профессионального образования и обучения, зафиксированному в документах Туринского процесса 2014, отражающих современное состояние сферы профессионального образования и обучения в Европе: «Непрерывное профессиональное образование и обучение представляется по окончании начального образования и обучения или после начала профессиональной деятельности. Его цель заключается в оказании содействия отдельным гражданам в повышении квалификации и улучшении знаний, приобретении новых навыков для карьерного роста или переподготовки. Кроме того, непрерывное профессиональное образование и обучение способствует личностному и профессиональному развитию человека»¹.

В западноевропейской практике термин «непрерывное образование взрослых» аналогичен термину lifelong learning (LLL) – обучение на протяжении жизни, термин «профессиональное образование и обучение» – термину Vocational education and training (VET). Развитие непрерывного образования взрослых и дополнительного профессионального образования в ЕС осуществляется в рамках общих направлений, рекомендованных Европейской Комиссией, Европейским центром по развитию образования (European Centre for the Development of Vocational Training, Cedefop)² и Европейским Фондом Образования (European Training

Foundation, ETF)³

Развитие непрерывного образования взрослых в Европейском Союзе и в Российской Федерации как приоритет национальной политики в сфере образования определено принятыми на международном уровне соглашениями и декларациями о направлениях развития и общих принципах формирования национальных образовательных систем.

Определяющее значение для выбора национальных приоритетов развития непрерывного образования взрослых имеют положения отчетов Международных конференций ЮНЕСКО 1972 и 1996 годов, сформировавшие широкое, универсальное, гуманистическое видение образовательной политики в сфере непрерывного образования. Термин «непрерывное образование» считается введенным в практику с 1965 года. Сегодня проблемы непрерывного образования взрослых из числа теоретических философских и педагогических концепций превратились в актуальные проблемы социально-экономического развития для большинства развитых стран. До 1996 года, объявленного Советом Европы и Европейским Парламентом годом lifelong learning в Европе, университетское образование было элитарным. Переход к непрерывному образованию рассматривается, в том числе как переход к доступному качественному массовому образованию для всех категорий населения (education for all).

В качестве ведущих принципов непрерывного образования выделяются:

- гуманистический характер,
- демократизм (равенство доступа),
- всеобщность (включенность всего населения в различные структуры и уровни образования),
- интеграция (формальных и неформальных образовательных структур традиционного и нового типа),
- гибкость (учебных планов и программ, альтернативность спо-

собов организации учебного процесса, вариативность стратегий обучения),

– релевантность (связь с жизнью индивида, профессиональной и социальной деятельностью).

В теории и практике непрерывного образования акцент на образовании взрослых означает обучение за пределами уровня образования – так называемое «продолженное» образование, приобретение и повышение профессиональной квалификации, переподготовка в процессе смены профессий, образование в ходе адаптации к меняющимся социальным условиям, повышение культурного уровня, досуговое образование и т. п.

Проблема непрерывного образования или обучения в течение всей жизни (lifelong learning) рассматривается сегодня как одна из основных проблем социализации общества: достижение социального единства, равных возможностей и улучшение качества жизни. В любой стране постановка задач развития непрерывного образования необходима и целесообразна, но их решение зависит как от накопленного экономического потенциала страны, так и от ее долгосрочных планов, перспектив и возможностей. В контексте терминов Болонского процесса в категорию обучения в течение всей жизни входят непрерывное образование, обучение для взрослых и непрерывное профессиональное образование. Идея непрерывного образования почти во всех странах мира задает главный вектор образовательных реформ.

В марте 2000 г. Европейский совет в Лиссабоне определил новую стратегическую цель для Европейского союза: стать «самой конкурентоспособной и динамичной экономикой знаний в мире, способной к стабильному экономическому росту, с лучшими рабочими местами и большей социальной сплоченностью». Саммит Европейского Совета выступил с инициативой создания обще-

европейской системы lifelong learning. Его выводы подтверждают, что Европа безоговорочно вступила в эру общества, основанного на знаниях, что повлечет за собой ряд культурных, экономических и социальных преобразований в жизни граждан объединенной Европы. Саммит утвердил положение о том, что успешный переход к экономике и обществу, базирующимся на знаниях, должен сопровождаться переходом к концепции обучения в течение жизни. Странам-членам Евросоюза, Совету Европы и Еврокомиссии было предложено в зависимости от сфер их компетенции определить основные стратегии и практические меры по развитию понятия lifelong learning для всех групп граждан.

В Меморандуме по вопросам lifelong learning (A Memorandum on Lifelong Learning) Европейского Союза в 2000 г. приняты во внимание решения по вопросам развития концепции lifelong learning. Задачей Меморандума является организация общеевропейских дебатов по разработке всесторонней стратегии реализации lifelong learning на индивидуальном и институциональном уровнях, а также во всех сферах общественной и частной жизни. Результатом исследований на правительственном уровне стало рабочее определение понятия lifelong learning, которое было дано Еврокомиссией и представителями стран-членов Евросоюза в рамках Европейской стратегии занятости (European Employment Strategy, EES)⁴.

Европейская комиссия и страны-члены ЕС определили «учение длиною в жизнь» в рамках Европейской стратегии занятости как всестороннюю учебную деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции. Это рабочее определение использовано и в Меморандуме в качестве отправной точки для последующих обсуждений и действий. При этом значение непрерывного обра-

зования было подчеркнуто на самом высоком уровне – главы государств ЕС договорились, что в ближайшем десятилетии Европейский Союз должен показать пример всему миру, успешно реализуя задачи экономического развития и достигая при этом социального единства. Особо выделяя, что «человек является главным европейским достоянием и, следовательно, центральным элементом любой политической деятельности ЕС», документы европейских саммитов заключают, что образовательные системы должны приспособиться к новым реалиям XXI века, и «непрерывное образование должно стать главной политической программой гражданского общества, социального единства и занятости»⁵.

Меморандум ЕС 2000 констатирует, что все государства Европы пришли к единому пониманию необходимости непрерывного образования, однако до сих пор это не было выражено в конкретной программе действий. Была охарактеризована социально-экономическая ситуация в ЕС, сравнимая с промышленной революцией. Новые технологии, развитие коммуникационных сетей, расширение торговли создают больше возможностей для развития личности, но и содержат огромный риск. У людей появляется больше свободы в формировании своего образа жизни, однако это налагает на них все большую ответственность за свою собственную жизнь, увеличивается разрыв между теми, кто преуспевают на рынке труда, постоянно поддерживая и обновляя свои навыки, и теми, кто безнадежно отстают, не поспевая за стремительно растущими профессиональными требованиями. Наилучший способ сделать людей самих ответственными за свой успех – непрерывное образование взрослых. Знания, полученные человеком в детстве и юности, не могут гарантировать успеха на протяжении всей жизни.

Основой непрерывного обра-

зования взрослых являются те базовые навыки, которые человек получает в молодости, в частности – умение учиться. В информационном обществе эти навыки должны быть расширены, чтобы дать взрослому человеку доступ к новым информационным образовательным технологиям и открытым образовательным ресурсам. К этим же навыкам необходимо добавить желание учиться, продолжать обучение самостоятельно, навыки самообразования. Для этого в молодом возрасте человеку нужен позитивный опыт образовательной деятельности, а впоследствии – возможность продолжать обучение, в том числе независимо от режима работы и свободного времени, нахождения далеко от дома и т. п. Личная мотивация к учению и наличие разнообразных образовательных ресурсов являются ключевыми факторами непрерывного образования взрослых.

Меморандумом ЕС определены три вида образовательной деятельности:

- формальное образование, завершающееся выдачей общепризнанного диплома или аттестата;
- неформальное образование, обычно не сопровождающееся выдачей документа, происходящее в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, а также во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером;
- информальное образование – наша индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая нашу повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер.

Отмечено, что до сих пор при формировании политики в области образования учитывалось лишь формальное образование, а остальным двум категориям не уделялось практически никакого внимания. Континуум непрерывного образования делает неформальное и информальное образование равноправными участниками процесса обучения. К примеру, то, что компьютеры в



первую очередь захватили сферу домашнего пользования и стали мощным ресурсом индивидуального познания мира, подчеркивает значение неформального образования и доказывает его огромные резервы. Введенный термин «образование шириною в жизнь» (life-wide learning) акцентирует не только постоянство процесса обучения, но и разнообразие его форм – формальное, неформальное и информальное.

Меморандум ЕС концентрирует внимание на следующих основных характеристиках непрерывного образования взрослых:

- социально-культурная значимость: образование становится ключевым фактором не только профессионального, но и личного успеха;

- сотрудничество в сфере непрерывного образования взрослых власти (государства) и так называемых «социальных партнеров» как на местном, так и на транснациональном уровне;

- усиление связи между учреждениями формального и неформального образования в процессе создания непрерывной системы образовательных услуг, ориентированной на потребности личности: вузы и организации культурно-просветительского характера должны открыто предоставлять свои образовательные возможности для широких кругов общества.

A Memorandum on Lifelong Learning: шесть ключевых принципов непрерывного образования.

Принцип 1: Новые базовые знания и навыки для всех.

Цель – гарантировать всеобщий непрерывный доступ к образованию с целью получения и обновления навыков, необходимых для включенности в информационное общество. Помимо традиционных навыков счета и письма к ним относят компьютерную грамотность, иностранные языки, технологическую культуру, предпринимательство и социальные навыки. Их не следует при этом рассматривать как набор дисциплин. Социальные навыки: уверенность в себе, ответственность за свою судь-

бу, умение рисковать, умение учиться, умение адаптироваться к переменам и умение ориентироваться в потоке информации. Государство должно предоставить возможность получения или обновления этих навыков в любом возрасте. Для их развития большую роль должно сыграть информальное образование.

Принцип 2: Увеличение инвестиций в человеческие ресурсы.

Цель – значительно увеличить инвестиции в человеческие ресурсы, чтобы поднять приоритет самого важного достояния Европы – ее людей. Важную роль должно сыграть социальное партнерство. Это могут быть специальные учебные отпуска или субсидии, предоставляемые фирмами для своих работников, особенно для тех, кто старше 35 лет и для низкооплачиваемых категорий. Социальные партнеры могут быть привлечены к софинансированию учебных программ и выработке гибких схем, позволяющим каждому работнику участвовать в непрерывном образовании. Опыт передовых компаний должен поощряться и распространяться.

Принцип 3: Инновационные методики преподавания и учения.

Цель – разработать новые методологии обучения для системы непрерывного образования – длиною и шириною в жизнь. Образовательные технологии становятся все более ориентированными на пользователя. Учащийся перестает быть пассивным реципиентом информации. Это естественные процессы, которые, однако, могут быть значительно ускорены целенаправленной работой профессионалов в области методологии. Компьютерные технологии предоставляют огромные возможности для дистанционного и домашнего обучения. Образовательные системы должны уметь гибко адаптироваться к современным условиям. Это особенно важно для решения гендерных проблем и проблем «третьего возраста». Для решения этих проблем необходимо не только повысить квалификацию работников сферы образования, но и привлечь тех, кто эффективно решает подобные вопросы в общественных организациях или в профессиональной среде. Учителя становятся во все большей степени

консультантами, наставниками и посредниками, чья задача – помочь учащемуся самому сформировать свое образование и осознать свою личную ответственность за это. А следовательно, и методы обучения – как в формальной, так и в неформальной системе образования – должны меняться в сторону приоритета личной мотивации, критического мышления и умения учиться.

Принцип 4: Новая система оценки полученного образования.

Цель – коренным образом изменить подходы к пониманию и признанию учебной деятельности и ее результатов, особенно в сфере неформального и информального образования. В европейских странах уже действует система признания дипломов о высшем образовании, тем не менее в сфере неформального и информального образования требуются значительные улучшения. Признание этих видов образования помогло бы полнее отразить индивидуальный учебный опыт личности и повысить мотивацию к непрерывному обучению. Необходимо разработать высококачественную систему «Аккредитации предыдущего и неформального образования» (Accreditation of Prior and Experiential Learning – APEL), которая отражала бы все знания, умения, навыки и весь полученный опыт человека и была бы общепризнанна в европейском контексте. Такая система могла бы полностью раскрыть весь потенциал человека, о котором даже он сам может не подозревать. К разработке этой системы должны быть привлечены профессиональные педагоги и методисты, представители органов власти и работодателей, а также социальные партнеры и общественные организации.

Принцип 5: Развитие наставничества и консультирования.

Цель – на протяжении всей жизни обеспечить каждому свободный доступ к информации об образовательных возможностях в Европе и к необходимым консультациям и рекомендациям, должна быть создана постоянная консультационная служба, которая могла бы дать рекомендации в сфере образовательного, профессионального и личного развития и была бы ориентирована на интере-

сы и потребности активного пользователя. Эта служба также должна активно выходить к своим клиентам, поддерживая их мотивацию к учению, помогая найти свой путь в море образовательных услуг и предупреждая возможные неудачи. Информационные технологии и Интернет открывают новые горизонты для подобного консультирования. Консультационные пункты должны быть в непосредственной близости от дома и доступны каждому человеку, а консультанты должны лично знать своих клиентов, их потребности и квалификацию. Государство должно нести ответственность за предоставление равного доступа к услугам консультантов.

Принцип 6: Приближение образования к дому.

Цель – приблизить образовательные возможности к дому с помощью сети учебных и консультационных пунктов, а также используя информационные технологии. Для большинства граждан как формальное, так и неформальное образование происходит непосредственно по месту жительства, а значит – главная ответственность за развитие системы непрерывного образования ложится на местные органы власти. Люди не должны быть вынуждены покидать свой родной город или поселок, чтобы получить качественное образование. Это особенно важно в отношении инвалидов и других слабозащищенных групп населения. Информационные технологии в этом плане предоставляют огромные возможности получения качественного образования без больших затрат и в любом отдаленном месте. Используя дистанционное обучение, люди могут иметь постоянный круглосуточный доступ к образованию, где бы и когда бы они ни решили продолжить свое обучение. Города как центры всевозможных образовательных услуг и инновационных методик для любого возраста и любого направления должны стать тем источником ресурсов и идей, который создаст систему действительно общедоступного непрерывного образования. Приближение образования к дому также подразумевает создание культурно-просветительских центров в непосредственной близости от нашего жилища – не только в школах и

вузах, но и в торговых центрах, клубах, музеях, библиотеках, религиозных центрах, парках, центрах отдыха и на рабочих местах.

Для реализации целей и задач, сформулированных Меморандумом ЕС, определены конкретные шаги. В их числе: анализ общих проблем и приоритетов европейских национальных образовательных систем, предоставление людям всех возрастов доступа к компьютерным технологиям, предоставление всем гражданам доступа к информации о рабочих местах и образовательных услугах, поддержание мобильности населения, создание партнерских сетей в области образования и профессиональной подготовки.

В 2001 году Европейский совет в Стокгольме принял отчет «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего»⁶. Этот документ определяет три стратегических цели, которые легли в основу направлений совместной деятельности стран Европейского союза:

- повышение качества и эффективности систем образования и профессионального обучения в Европейском Союзе;
- облегчение доступа к образованию и профессиональному обучению для всех граждан;
- открытие систем образования и профессионального обучения для внешнего мира.

Европейский совет в Барселоне (февраль 2002 года) принял подробную рабочую программу⁷ достижения этих общих целей к 2010 году. Подробная рабочая программа расширила список основных умений и навыков, включив в нее следующие: грамотность и умение считать (базовые навыки), основные знания в области математики, науки и техники, информационно-коммуникационных технологий, а также применение технологии, умение учиться, социальные навыки, предпринимательство и общую культуру.

Программа предусматривала создание в Европе к 2010 году си-

стемы образования и профессионального обучения, которая станет общепризнанным стандартом качества в мире. Кроме того, эта Программа предусматривала и дополнительные мероприятия по внедрению средств, обеспечивающих прозрачность дипломов и квалификаций, включая мероприятия по образцу реализуемых в рамках Болонского процесса, скорректированные с учетом особенностей профессионального образования и обучения.

Непрерывное образование в течение всей жизни и мобильности на рынке труда имеют огромное значение для повышения возможностей трудоустройства, выработки активной гражданской позиции, укрепления социальных связей и развития личности. Разработка и признание профессиональных компетенций и квалификаций на всех уровнях невозможны без привлечения социальных партнеров, которые в качестве равноправных партнеров участвуют в развитии и укреплении сотрудничества в этой области⁸.

Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе была принята на заседании 29–30 ноября 2002 года в Копенгагене министрами образования европейских стран и Европейской Комиссией по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе. Она положила начало так называемому «Копенгагенскому процессу»⁹.

Декларации были сформулированы задачи дальнейшего развития профессионального образования:

- создание единого европейского пространства в области профессионального образования и обучения;
- обеспечение прозрачности квалификаций (за счет введения Европейского резюме, Приложения к диплому или свидетельству



о профессиональном образовании, Mobilipass – свидетельства об обучении за границей, в том числе и в процессе трудовой деятельности и европейского языкового портфолио);

- создание механизма взаимного признания компетенций и квалификаций (создание единой рамки для обеспечения прозрачности);

- создание единой системы переноса кредитных единиц (разработка механизмов переноса и признания компетенций и (или) квалификаций между разными странами и на различных уровнях путем установления критериальных уровней, разработки общих принципов сертификации и др.);

- разработка общих принципов признания неформального и спонтанного обучения (разработка общих принципов признания с учетом позиций различных категорий субъектов образования и обучения) и ряд других.

Совет Европейского Союза в своей Резолюции по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, принятой по итогам заседания в Копенгагене, в Брюсселе в 2002 году указал, что необходимо приоритетное развитие следующих направлений:

Единое европейское пространство:

- развитие единого европейского пространства в области профессионального образования и обучения в целях укрепления сотрудничества, повышения мобильности и развития взаимодействия и партнерских отношений между учебными заведениями, а также содействия другим инициативам, нацеленным на развитие международного сотрудничества. Все эти меры будут способствовать повышению престижа европейской системы образования в международном масштабе и ее превращению в общемировой стандарт качества образования.

Прозрачность, информатизация и профессиональная ориентация:

- повышение прозрачности в

системе профессионального образования и обучения за счет внедрения и оптимизации информационных сетей и средств, включая интеграцию существующих механизмов, таких как приложения к европейской форме резюме, свидетельствам и дипломам, Единый европейский критерий владения иностранными языками и EUROPASS (метод учета результатов обучения и приобретенных квалификаций в период трудовой деятельности, осуществляемой в рамках программы обучения), в единую систему.

- совершенствование политики в области информатизации и профессиональной ориентации, развитие соответствующих систем и внедрение передового опыта в странах-членах Европейского Союза на всех уровнях систем образования, профессионального обучения и занятости, прежде всего, в вопросах, касающихся доступа к образованию и профессиональному обучению, переносимости и признания компетенций и квалификаций в целях поддержки профессиональной и географической мобильности граждан Европейского Союза.

Признание компетенций и квалификаций:

- исследование того, как разработка исходных уровней, единых принципов сертификации и единых мер, включая систему зачета результатов предыдущего обучения в области профессионального образования и обучения, может содействовать развитию прозрачности, совместимости, переносимости и признанию компетенций и/или квалификаций в разных странах и на разных уровнях.

- содействие в разработке компетенций и квалификаций на отраслевом уровне за счет укрепления сотрудничества и координации, прежде всего, с участием социальных партнеров. Ряд инициатив на двусторонней и многосторонней основе, а также на уровне Содружества, включая уже реализуемые меры в различных отраслях, стремящихся к взаимному признанию квалифи-

каций, могут служить примером этого подхода.

- разработка единых принципов признания неформального и спонтанного обучения с целью обеспечить большую совместимость между различными подходами к этой проблеме в разных странах и на разных уровнях.

Обеспечение качества:

- содействие сотрудничеству в области обеспечения качества, обращая особое внимание на обмен моделями и методиками, а также выработку единых принципов и критериев качества в сфере профессионального образования и обучения¹⁰.

В 2009 г. Европейский фонд образования (ETF) инициировал новое направление своей деятельности, которое получило название Туринский процесс. Туринский процесс представляет собой целостный и документированный анализ состояния реформирования профессионального образования и обучения в целом ряде стран, не включенных в Копенгагенский процесс. Анализ рассматривает вопросы политики в сфере профессионального образования и векторы ее развития, вызовы, трудности, успешную практику и т. д.

Реализация Туринского процесса предполагает широкое участие различных категорий заинтересованных сторон (лиц, ответственных за политические решения, практиков и исследователей, представляющих как государственный, так и частный сектор), которые привлекаются к разработке отдельных разделов доклада, обсуждению выводов и формулировке рекомендаций. Столь представительное участие различных сторон обеспечивает надежность и достоверность результатов аналитического исследования.

Методически Туринский процесс основан на использовании партисипативного подхода, в основе которого лежит участие представителей всех заинтересованных сторон в сборе информации для национальных докладов, ее оценке, в фокус-группах и дис-

куссиях. Национальные доклады построены по единой структуре, включающей разделы, касающиеся текущей ситуации в сфере профессионального образования в стране, видения на будущее, а также эффективности, с точки зрения соответствия системы профобразования задачам развития национальной экономики и рынков труда, оценки роли профессионального образования в обеспечении равенства возможностей получения обучения, разделения ответственности за профессиональное образование и обучение, совершенствования систем обеспечения качества, финансирования, управления, включая вклад профессионального образования в инновации, развитие партнерства и предпринимательства¹¹.

В соответствии с методическими рекомендациями Туринского процесса, структурой и перечнем вопросов, предложенных в рекомендациях Европейского фонда образования, был подготовлен Национальный доклад Российской Федерации «О состоянии и перспективах развития профессионального образования в России»¹².

Доклад состоит из пяти основных частей:

1. Современное состояние системы профессионального образования в России.

2. Внешняя эффективность (результативность) системы профессионального образования: обеспечение потребностей экономики и рынка труда, взаимодействие системы профессионального образования и бизнеса.

3. Внешняя эффективность (результативность) системы профессионального образования: обеспечение доступности профессионального образования для разных слоев населения и степень соответствия их запросам.

4. Внутренняя эффективность (результативность) системы профессионального образования: обеспечение качества профессионального образования, модернизации (развития) механизмов

управления системой профессионального образования и ее финансирования.

5. Основные направления модернизации системы профессионального образования и перспективы ее развития (в том числе в области развития социального партнерства, сетевого взаимодействия и развития системы непрерывного образования).

В докладе представлены сведения о состоянии обучения взрослых в Российской Федерации и основные цели, роль профессионального образования и обучения в выборе стратегии в области непрерывного образования взрослых. Отмечено, что обучение взрослых – современная проблема, вызванная быстрым устареванием ранее приобретенных компетенций и необходимостью приобретения новых. Отмечено также, что стратегии в области непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на момент подготовки доклада не сформировано.

Положения Туринского процесса получили развитие в мае 2013 года, когда Европейский Фонд Образования провел в Турине масштабную международную конференцию «Туринский процесс: ориентир на развитие профессиональных навыков». По итогам конференции была принята Декларация, в которой зафиксированы важность разделения принципов Туринского процесса всеми участвующими сторонами, семь основных приоритетов политики, стоящих перед партнерскими странами и шесть ключевых направлений дальнейшей совместной деятельности. Определены условия участия в Туринском процессе 2014 и индикаторы оценки состояния системы профессионального образования и обучения. Аналитическая рамка Туринского процесса 2014 задает, в том числе определение сферы непрерывного профессионального образования:

«Понятие «профессиональное образование и обучение» охватывает как систему начального профессионального образова-

ния и обучения, так и систему непрерывного профессионального образования и обучения.

Начальное профессиональное образование и обучение предоставляется в рамках системы начального образования, как правило, до начала профессиональной деятельности.

Непрерывное профессиональное образование и обучение предоставляется по окончании начального образования и обучения или после начала профессиональной деятельности. Его цель заключается в оказании содействия отдельным гражданам в повышении квалификации и улучшении знаний, приобретении новых навыков для карьерного роста или переподготовки. Кроме того, непрерывное профессиональное образование и обучение способствует личностному и профессиональному развитию человека»¹³.

Туринский процесс 2014 формирует также понимание сферы услуг непрерывного профессионального образования и обучения, в том числе неформального и информального. Предоставление непрерывного профессионального образования и обучения охватывает все формальные и неформальные способы обеспечения профессионального образования и обучения в стране и все типы инвестиций (материальных и нематериальных), способствующих их функционированию.

Результаты профессионального образования и обучения – это знания, профессиональные навыки и установки, приобретенные выпускниками.

Под эффективностью, как правило, понимается отношение достигнутого результата к использованным ресурсам. К материальным инвестициям относятся финансовые и материальные ресурсы. К нематериальным инвестициям – обучение преподавателей, учебные программы, квалификации, стандарты образования и оценка результатов обучения.

Под результативностью, в свою



очередь, понимается способность системы профессионального образования и обучения достигать запланированные результаты. Результативность является базовой составляющей качества.

Понятие качество может варьироваться в зависимости от контекста отдельных национальных систем образования и обучения. Общим для всех является то, что качество всегда отражает степень удовлетворения потребностей среды. Например, понятие обеспечение качества охватывает инициативы, внедряемые с целью обеспечения соответствия образования и обучения ожиданиям заинтересованных сторон.

Понятие преподаватель профессионального образования и обучения включает всех преподавателей и педагогический персонал, независимо от формы обучения (формальная или неформальная, в рамках начального или непрерывного профессионального образования и обучения, в том числе на базе предприятий).

Управление системой профессионального образования и обучения рассматривается в рамках Туринского процесса 2014 на уровне государственных органов управления, на уровне региона и на уровне образовательных организаций.

Подход к исследованию сферы профессионального образования и обучения в рамках Туринского процесса 2014 может быть взят за основу и при разработке национальной системы индикаторов, отражающих состояние непрерывного образования взрослых в Российской Федерации, с учетом особенностей структуры национальной системы образования в целом.

Ближайшие тенденции в сфере развития профессионального образования и обучения (VET) в контексте идей непрерывного образования в Европейском Союзе отражает Объединенная декларация поставщиков профессионального образования и обучения о вкладе

VET в реализацию Европейской стратегии 2020¹⁴, принятая ведущими европейскими сетями поставщиков профессионального образования и обучения:

- EfVET (European Forum of VET) – общеевропейское профессиональное объединение поставщиков технического и дополнительного профессионального образования;

- EVTA (European Vocational Training Association) – европейская сеть поставщиков ДПО, служб занятости и местных органов власти;

- EVBB (Europäischer Verband Beruflicher Bildungsträger) – Европейский союз профессиональных образовательных ассоциаций;

- EUproVET (European Platform of Representative VET-Associations) – Европейская платформа представителей ассоциаций профессионального образования и обучения.

Участвующие в принятии Объединенной декларации партнеры считают, что качество, эффективность, инновации, гибкость и творческое начало в программах VET – основные элементы, способствующие продвижению концепции непрерывного обучения, социальной сплоченности и повышению профессиональной и географической мобильности. Положения Декларации сформулированы в отношении сферы профессионального образования и обучения, они являются также актуальными и для дополнительного профессионального образования и обучения взрослых.

Основные рекомендации национальным поставщикам услуг дополнительного профессионального образования, выработанные профессиональным сообществом поставщиков (провайдеров) VET:

1. Развивать стратегию непрерывного обучения, которая объединяет знания, практические навыки, опыт и результаты обучения.

Привлекательное, инновационное и гибкое профессиональное образование требует определенного образовательного подхода, нацеленного

на продвижение развития всесторонних знаний и навыков. Возможность организовать обучение и предложить индивидуальные пути является отличительными методами этой образовательной деятельности. Развитие такого подхода и его распространение в Европе требуют новых инвестиций в обучение преподавателей и более тесного европейского сотрудничества. С этой точки зрения признание пройденного ранее обучения (RPL) в большей степени должно быть приоритетом, чем является на данный момент.

2. Внедрять существующие инструменты, которые способствуют сотрудничеству между поставщиками образовательных услуг, агентами рынка труда, местными органами власти и общественными партнерами.

Профессиональное образование может выступать посредником между всеми образовательными агентами, рынком труда, предприятиями и гражданским обществом. VET предлагает как краткосрочные решения, позволяющие предотвратить кризисные ситуации или предоставить поддержку в случае их возникновения путем соотнесения и развития компетенций людей с учетом потребностей рынка труда, так и долгосрочные решения, нацеленные на реструктуризацию и развитие секторов и/или территорий и продвижение активного гражданства и социальной сплоченности.

Этот обязательный для VET подход – еще невыработанная стратегия на европейском уровне, не находящая систематического применения во всех государствах-членах. Для достижения этого требуется совместно используемая платформа, а также тесное сотрудничество между стратегически заинтересованными сторонами.

3. Развивать профессиональное образование как способ построения карьеры и как инструмент укрепления социальной сплоченности.

У профессионального образования есть потенциал быть мощным инструментом, предлагающим как возможности для построения карьеры, так и способ трудоустройств, интеграции и социальной сплоченности. Система, ориентированная на непрерывное обучение и предложение ши-

рокого выбора учебных возможностей на всех уровнях, обеспечивает возможности для качественного трудоустройства. Профессиональное образование на всех уровнях будет в большей степени отвечать задачам, с которыми столкнется Европа в сфере глобальной конкуренции.

4. Связать профессиональное образование с другими инициативами и услугами.

Профессиональное образование должно стать платформой, связанной с дополнительными инициативами и услугами. Эти услуги важны для качества и эффективности обучения и профессиональных результатов, анализа требований, учебного и профессионального сопровождения, консультирования, сертификации и проверки навыков, поддержки при поиске работы. В этом контексте сертификация навыков, признание профессиональных квалификаций на основе формального и неформального обучения и создание общеевропейских практик, касающихся этих услуг, требуют большей поддержки в процессе реализации.

5. Рассматривать профессиональное образование как общественно полезную деятельность.

Расходы на профессиональное образование сегодня покрываются не только за счет национального и европейского финансирования, но также и прямыми инвестициями, сделанными компаниями и секторными учебными фондами. Обязательное участие частного сектора не должно, однако, ограничивать профессиональное образование исключительно интересами рынка. Деятельность в сфере профессионального образования и обучения следует рассматривать как общественно полезную, позволяющую гражданам осуществлять свое право на образование и обучение. Поэтому ЕС и государства-члены должны сотрудничать, чтобы создавать и поддерживать надлежащие модели финансирования для VET, мобилизуя все имеющиеся ресурсы.

6. Развивать межгосударственную мобильность в сфере VET.

Развитие межгосударственной мобильности должно происходить не только внутри ЕС, но также и в странах вне ЕС среди студентов, молодых

рабочих/обучающихся и сотрудников учреждений профессионального образования, а также для поставщиков образовательных услуг на рабочих местах.

7. Быть эффективным, согласовывать график реализации, проводить систематические проверки и иметь измеримые цели¹⁵.

Актуальность проблемы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации определяется местом России в современном мире, показателями, которые характеризуют уровень образования населения Российской Федерации по отношению к странам ОЭСР и ЕС и огромным значением для развивающейся экономики возможности трудоспособного населения получать, усваивать и использовать на практике полученное знание. Немаловажную роль в развитии непрерывного образования взрослых играет и отношение взрослого населения России к образованию и обучению вообще, а также к статусу образования в числе прочих ценностей каждого человека и государства в целом. Предпринятые на государственном уровне шаги в направлении повышения качества российского образования требуют дополнения и развития в части конкретных механизмов вовлечения взрослого населения в образовательную деятельность.

В целях обобщения сведений, характеризующих состояние непрерывного образования взрослых в Российской Федерации, а также обоснования необходимости развития непрерывного образования взрослых был проведен сопоставительный анализ показателей, отражающих процессы непрерывного образования взрослых в целом и в части развития дополнительного профессионального образования.

В Российской Федерации в соответствии с Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образование подразделяется на общее образование, профессиональ-

ное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, совместно обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

Приоритеты государственной образовательной политики были определены положениями раздела 4 «Развитие образования» Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. В соответствии с Концепцией стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. В частности, отмечено, что конкуренция различных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Одновременно возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности¹⁶.

Достижение этой стратегической цели предполагает решение ряда приоритетных задач в сфере образования, в их числе создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров:

- создание системы внешней независимой сертификации профессиональных квалификаций;
- создание системы поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования, поддержка корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- создание системы поддержки



организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования;

- формирование системы непрерывного образования военнослужащих, включая переподготовку при завершении военной службы.

Среди целевых ориентиров развития системы образования к 2020 году:

- создание условий для обеспечения участия в непрерывном образовании не менее 50 процентов граждан трудоспособного возраста ежегодно;

- введение в действие единого механизма государственной (итоговой) аттестации выпускников на всех уровнях системы образования, обеспечивающего прохождение выпускниками итоговой аттестации во внешних независимых аттестационных центрах;

- внедрение системы ежегодной поддержки до 100 организаций, реализующих лучшие инновационные программы непрерывного профессионального образования;

- наличие квалификационных сертификатов не менее чем у 50 процентов мигрантов трудоспособного возраста;

- создание не менее 500 центров сертификации и присвоения

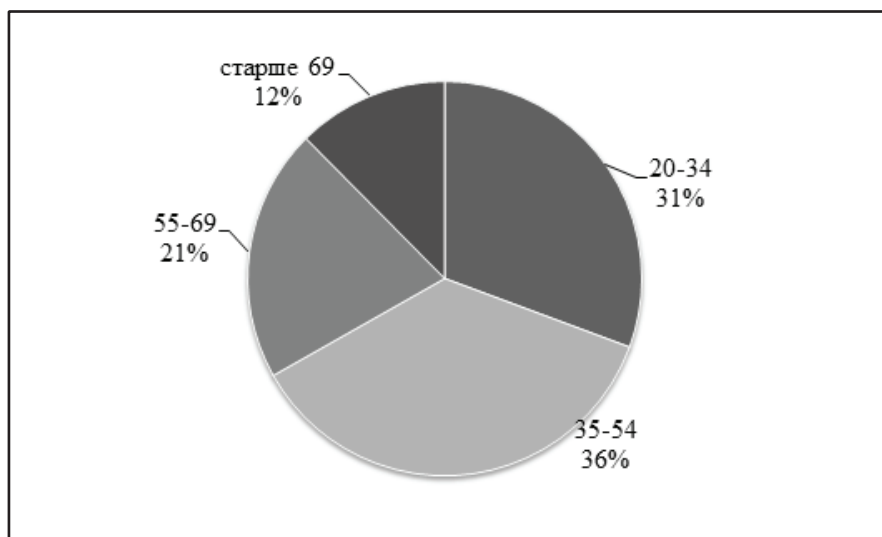


Рисунок 1. Структура численности взрослого населения России (старше 20 лет) в % по возрастным группам, на 1 января 2013 г.¹⁸

профессиональных квалификаций;

- создание программ развития персонала, включающих в себя финансирование программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников не менее чем 60 процентов предприятий и организаций;

- аккредитация не менее 15 процентов программ профессионального образования в международных ассоциациях, действующих в Российской Федерации.

Необходимость совершенствования системы дополнительного профессионального образова-

ния зафиксирована также и в Послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 12 декабря 2013 года¹⁷. В числе прочих в Послании можно выделить следующие ориентиры развития системы дополнительного профессионального образования и обучения в стране:

1. Принципиальная роль профессиональных стандартов, задающих требования к квалификации каждого специалиста, в качественном развитии экономики.

2. Перенастройка всей систе-

Таблица 1. Рейтинг Индекса уровня образования для отдельных стран, 2012 (опубликован в декабре 2014 г.)

Страна	Индекс уровня образования	Рейтинг	Расходы на образование, % ВВП 2012 г.
Австралия	0,927	1	5,1
Новая Зеландия	0,917	2	7,2
Норвегия	0,910	3	7,3
Нидерланды	0,849	4	5,9
США	0,890	5	5,4
Ирландия	0,887	6	5,7
Германия	0,884	7	4,6
Литва	0,877	8	5,6
Великобритания	0,860	13	5,6
Швеция	0,830	19	7,3
Испания	0,794	32	5,0
Италия	0,790	33	4,7
Россия	0,78	36	4,1

мы профессионального образования под требования стандартов. Главный принцип – обучение на реальном производстве, когда теория подкрепляет практические навыки.

3. Развитие массового дистанционного образования, ориентированного на граждан России и СНГ.

4. Обеспечение возможности переподготовки, нового профессионального старта с учетом задач территориального развития и привлечением бизнеса.

Непрерывное образование взрослых в Российской Федерации характеризует:

- формальное обучение взрослых по дополнительным профессиональным и дополнительным общеразвивающим программам для взрослых, разрабатываемым образовательными организациями,

- неформальное обучение, реализуемое в целях повышения культурного уровня взрослого населения, личностного развития, повышения качества жизни,

- информальное обучение за пределами образовательных организаций, представляющее собой самообразование взрослого населения, обучение на рабочем месте путем наставничества, тьюторства и т. п.

В результате проведенного анализа выявлено в целом недостаточное количество и состав официальных статистических данных, характеризующих российскую систему непрерывного образования взрослых, дополнительного профессионального и дополнительного образования взрослых. Отчасти это объяснимо с позиции разнообразия субъектов образовательной деятельности, участвующих в той или иной степени в реализации дополнительных профессиональных и дополнительных общеразвивающих программ для взрослых, широким разнообразием спектра платных образовательных услуг в сфере дополнительного образования взрослых, осуществлением управления и контроля за об-

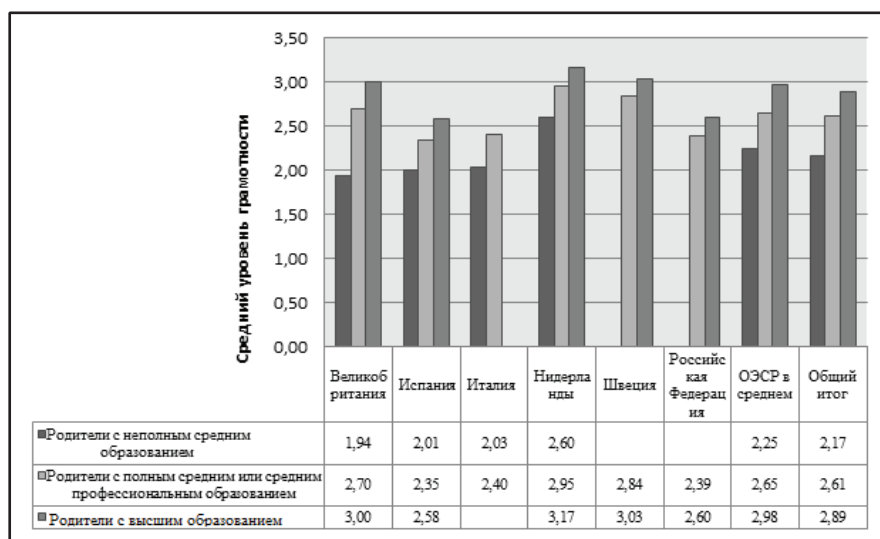


Рисунок 2. Уровень грамотности среди тех, кто не является студентом, с распределением по уровню образования родителей. Возрастная группа от 25 до 34 лет

разовательной деятельностью в этом сегменте рынка на региональном и местном уровне. Косвенно структура рынка дополнительного профессионального образования может быть охарактеризована структурой затрат организаций всех сфер деятельности на обучение персонала, включая внутрифирменное обучение, обучение в образовательной организации, с отрывом, без отрыва от работы и т. д., а также и затратами домохозяйств на цели образования. Сектор неформального и информального образования может быть охарактеризован факторами, свидетельствующими об активности

населения в данной сфере.

Сфера непрерывного образования взрослых охватывает также и обучение лиц пожилого возраста. В России по данным Федеральной службы государственной статистики 33% населения на 1 января 2013 года достигло возраста 55 лет (пенсионный возраст для женщин в России, Рисунок 1). Проблема обучения лиц старшего поколения или «третьего возраста», имеющих иные, по сравнению с активно работающими и ния взрослых.

Одной из характеристик национальной системы непрерывного образования и обеспечения до-

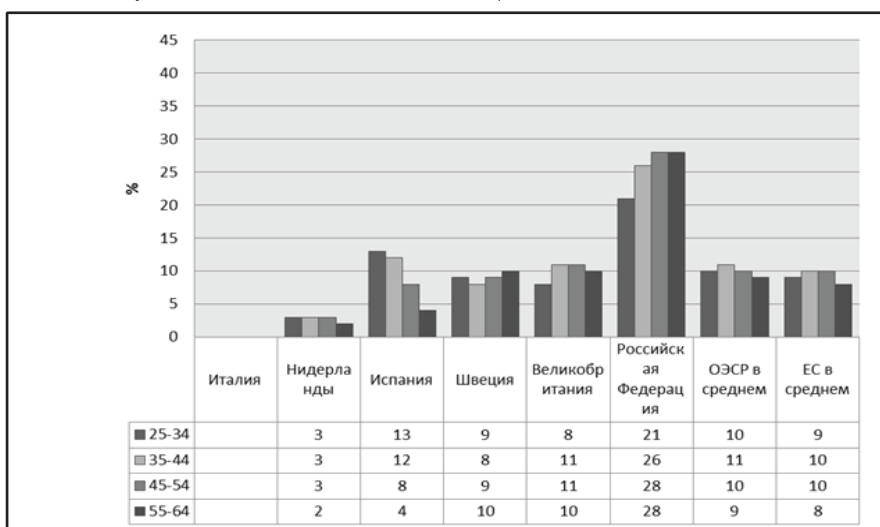


Рисунок 3. Изменение уровня образования по возрастным группам: взрослое население, имеющее профессиональное высшее образование, 2012 г.

ступа к образованию как фактора развития человеческого капитала страны является индекс уровня образования (Education Index) – комбинированный показатель Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Индекс уровня образования используется для расчета индекса развития человеческого потенциала (Human Development Index) в рамках специальной серии докладов ООН о развитии человека. По состоянию на 2013 год Россия занимает 57 место в рейтинге 187 стран мира по индексу развития человеческого потенциала, входит в группу стран с высоким уровнем индекса человеческого развития, значение показателя – 0,778 (ниже 0,8, что соответствует значению «очень высокий индекс человеческого развития»)¹⁹.

Индекс уровня образования стандартизируется в виде числовых значений от 0 (минимальное) до 1 (максимальное) и отражает достижения страны с точки зрения имеющегося уровня образования ее населения. Индекс уровня образования характеризует доступ к образованию, измеряемый средней ожидаемой продолжительностью обучения детей школьного возраста и средней продолжительностью обучения взрослого населения. Измеряется по двум основным показателям:

- индекс грамотности взросло-го населения (2/3 веса).
- индекс совокупной доли уча-щихся, получающих образование (1/3 веса).

Сведения о грамотности взрослого населения и данные о числе граждан, получающих образование, фиксируются на основе информации, предоставленной соответствующими правительственными учреждениями стран мира.

Как характеристика национальной системы образования данный показатель обладает рядом ограничений. В частности, он не отражает качества самого образования. Также он не показывает в полной мере разницу в доступ-

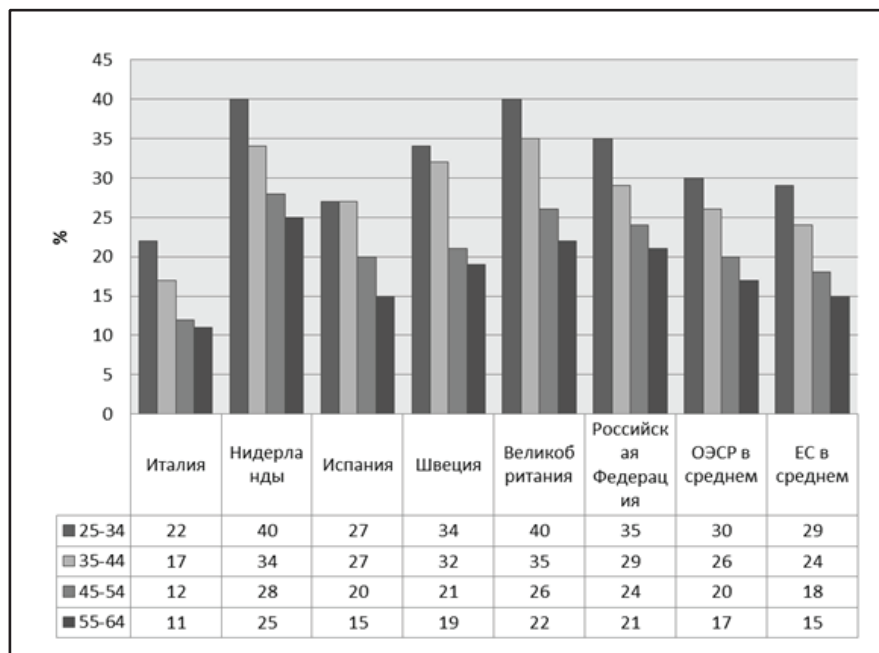


Рисунок 4. Изменение уровня образования по возрастным группам: взрослое население, имеющее теоретическое высшее образование, 2012 г.

ности образования в силу различий в возрастных требованиях и в длительности обучения. Кроме того, поскольку для расчета индекса требуется получение и обобщение официальных данных национальной статистики, индекс запаздывает на 2–3 года по отношению к фактическому состоянию развития образования в стране и мире.

По состоянию на 2012 год (опубликован в 2014 году) значение индекса уровня образования для России составляет 0,78²⁰. Значе-

ния индекса уровня образования для отдельных стран (выборочно) в сопоставлении с расходами на образование приведены в Таблице 1.

Расходы на образование косвенно характеризуют место, отводимое развитию национальной системы образования в числе иных государственных приоритетов. Показательно, что общий уровень расходов на образование Российской Федерации в 2012 г. (4,1% от ВВП) сопоставим с расходами на образование Гер-

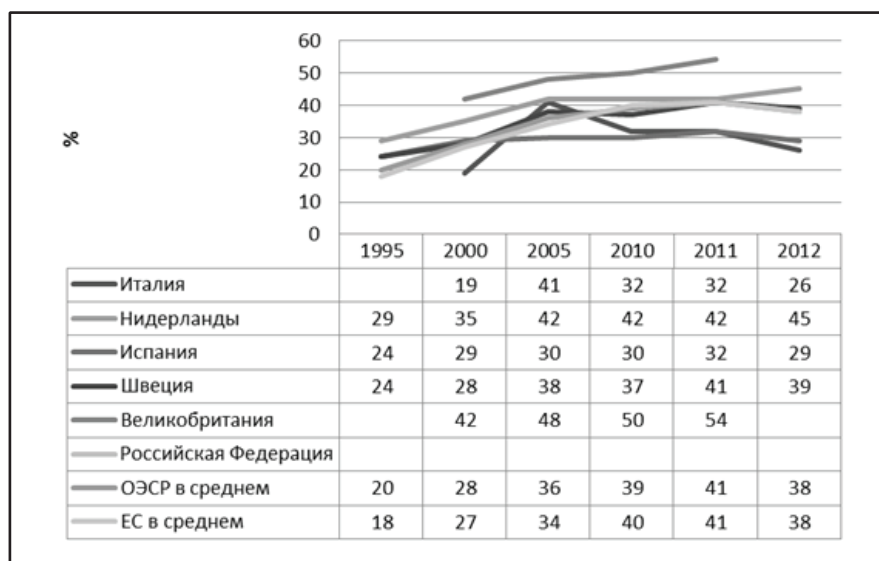


Рисунок 5. Темпы завершения образования: теоретическое высшее образование (первое образование)

мании (4,6% от ВВП). При этом индекс уровня образования существенно ниже. Учитывая, что грамотность взрослого населения РФ составляет 98–99%, столь существенное различие индекса уровня образования может объясняться лишь низкой продолжительностью обучения взрослого населения по сравнению с развитыми странами. Средняя продолжительность обучения в течение всей жизни в России составляет 15,7 лет²¹. Учитывая продолжительность массового обучения в школе, продолжительность обучения взрослых в России в среднем незначительна.

Для выводов о степени участия российского населения в образовательной деятельности по завершении получения образования того или иного уровня (среднего, среднего профессионального или высшего) необходимо сопоставление значения индекса уровня образования с данными Education at a Glance 2014, OECD Indicators²², отражающими структуру и результаты деятельности национальных систем образования 34 стран мира.

На Рисунке 2 представлены сведения об уровне грамотности различных возрастных групп.

Уровень грамотности в статистике Education at a Glance. Уровень грамотности 5 (Proficiency level 5). Оценивается в 326 баллов или выше. Этот уровень самый высокий по шкале грамотности (квалификации). Взрослые, достигшие этого уровня грамотности (квалификации), в состоянии работать над поиском информации и ее последующее обобщение, а также умеют работать со сложными текстами, умеют синтезировать и обобщать противоположные идеи, точки зрения, оценки и аргументы, могут применять (использовать) логические и концептуальные (эвристические) модели, оценивать надежность источников информации. Взрослые, достигшие 5 уровня грамотности, способны найти и выбрать ключевую информацию. Они искусны и проницательны, используют риторику и в состоянии делать логические выводы на высоком уровне или использовать специализированные базовые

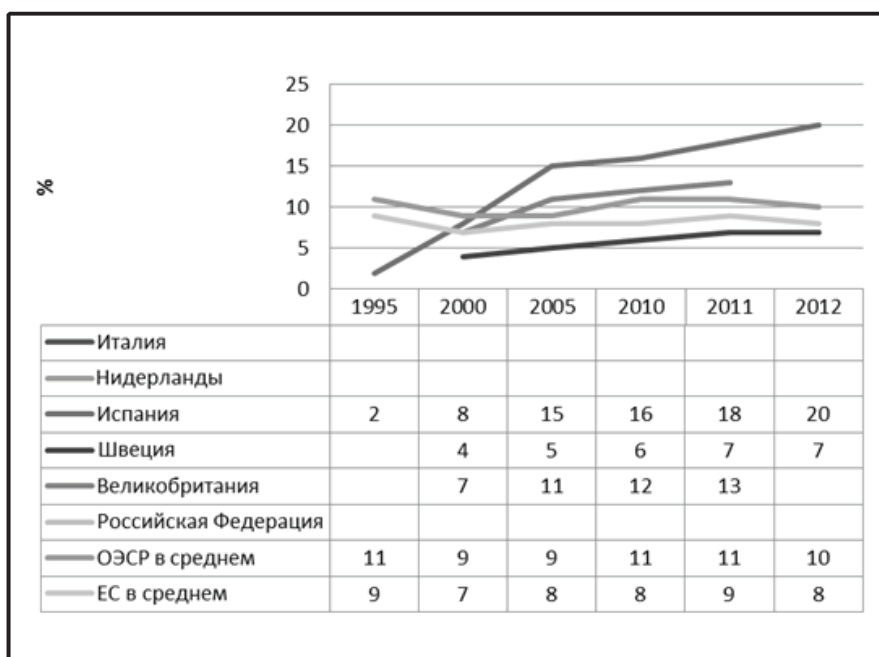


Рисунок 6. Темпы завершения образования: профессиональное высшее образование (первое образование)

знания.

Уровень грамотности 4 (Proficiency level 4). Оценивается на уровне от 326 до 376 баллов, но не более. Взрослые, достигшие этого уровня грамотности, в состоянии выполнять сложную (многоступенчатую) работу, могут интегрировать, интерпретировать или синтезировать информацию, работать со сложными текстами, насыщенными альтернативной и условной информацией, применять (использовать) логические и концептуальные (эвристические) модели.

Уровень грамотности 3 (Proficiency

level 3). Оценивается на уровне от 276 до 326 баллов, но не более. Взрослые, достигшие этого уровня грамотности, могут понять и должным образом работать со сложными и объемными (длинными) текстами, понимают структуру текста, в состоянии использовать риторические приемы, а также идентифицировать, интерпретировать или оценивать магии. На основании полученной информации способны делать соответствующие выводы. На этом уровне грамотности взрослые в состоянии выполнять работу, состоящую

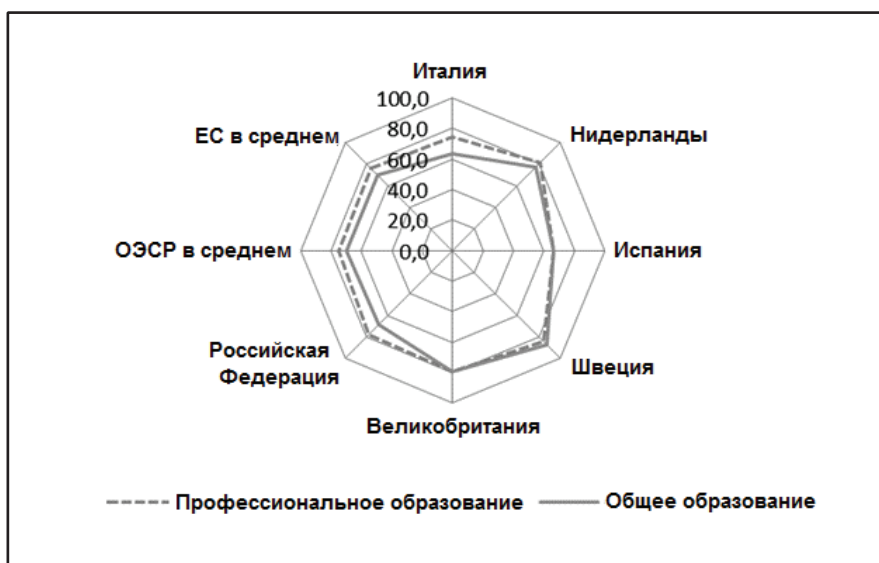


Рисунок 7. Уровень занятости в зависимости от типа образования, 2012 г.

из нескольких этапов и работать с информацией, выбирая соответствующие данные, они в состоянии сформулировать выводы, дать ответы на вопросы, проанализировав соответствующие данные.

Уровень грамотности 2 (Proficiency level 2). Оценивается на уровне от 226 до 276 баллов, но не более. Взрослые, достигшие этого уровня грамотности, могут интегрировать два или более фрагментов информации, на основе определенных критериев, в состоянии сравнить, противопоставить, оценить имеющуюся у них информацию, что позволяет им сделать простые, несложные выводы (выводы на низком уровне). Они могут ориентироваться в сложных текстах (текстах с цифровой информацией), доступных их пониманию, и выбирать (находить) информацию из разных частей документа.

Уровень грамотности 1 (Proficiency level 1). Оценивается на уровне от 176 до 226 баллов, но не более. Взрослые на этом уровне грамотности могут читать сравнительно небольшие (короткие) тексты (тексты с цифровой информацией), могут распечатать (написать) тексты, как целиком, так и отдельные их фрагменты с нужной информацией, могут найти текст, содержащий как идентичную, так и синонимичную информацию, имеющуюся в вопросе или в документе (распорядительного характера). В текстах, с которыми работают взрослые на этом уровне грамотности, мало альтернативной (конкурирующей) информации. На этом уровне люди в состоянии обработать простые (элементарные) формы информации, понять основную лексику текста, определить смысл предложений и бегло читать тексты.

Уровень грамотности ниже 1 (Proficiency level 0/1). Оценивается на уровне менее 176 баллов. Взрослые на этом уровне грамотности могут читать короткие тексты на знакомые темы, находить определенные объемы и части информации, причем, информация должна соответствовать (быть аналогичной/синонимичной) тому, что можно найти в вопросе или документе. От них не требуется понимать структуру предложения или абзацев, читаемого (изучаемого) текста. На этом уровне грамотности

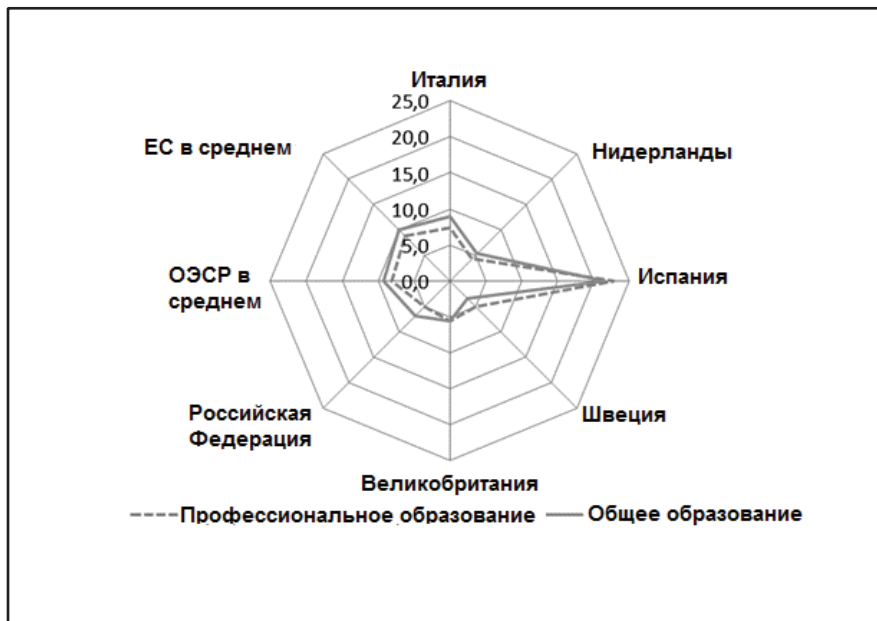


Рисунок 8. Уровень безработицы в зависимости от типа образования, 2012 г.

требуются только базовые знания лексики. Задачи, выполняемые человеком на уровне грамотности ниже 1, не требуют особых знаний, так как в этом случае не используются сложные и насыщенные информацией тексты.

Из представленных данных следует, что средний уровень грамотности лиц в возрасте от 25 до 34 лет (уже не являющихся студентами) в России ниже, чем в Нидерландах, Швеции, Великобритании и ОЭСР в целом, так же как и ниже значе-

ния индекса уровня образования для этих стран. Средний уровень грамотности лиц в возрасте от 25 до 34 лет в России сопоставим с аналогичными значениями для Испании, при этом в Испании, в отличие от России, среди родителей лиц в возрасте от 25 до 34 лет значительна доля лиц с неполным средним образованием.

Таким образом, при массовости основного общего образования уже для двух поколений взрослого российского населения, значение индекса уровня обра-

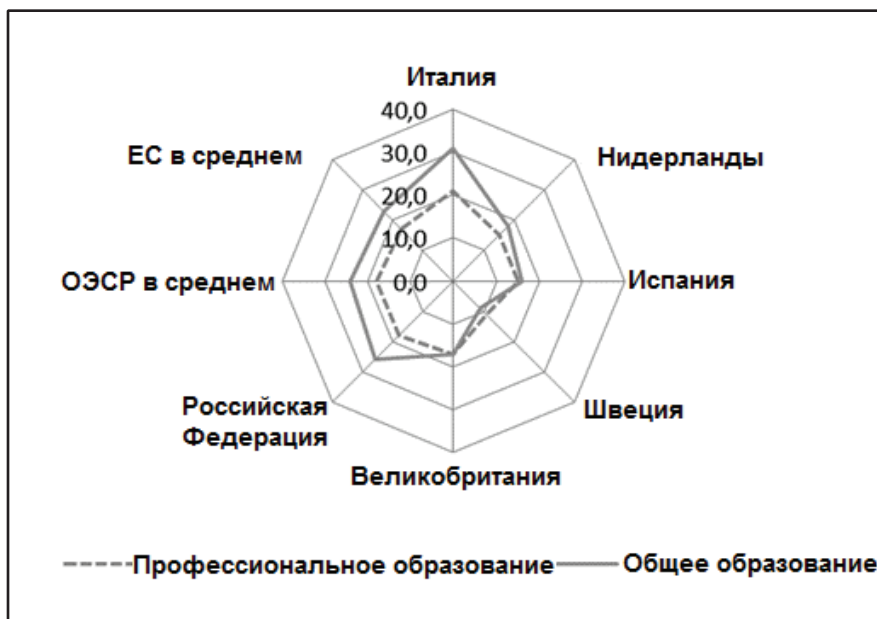


Рисунок 9. Различия в активности на рынке труда в зависимости от типа образования, 2012 г.

зования для России ниже, чем в других странах, где индекс уровня грамотности населения имеет высокие показатели. Можно заключить, что взрослое население России, получив общее среднее, среднее профессиональное или высшее образование, весьма мало учится: средняя продолжительность обучения взрослого населения очень низка, значительно ниже аналогичного показателя для стран, занимающих ведущие позиции в общемировом рейтинге.

Характерно, что одно из самых высоких значений индекса уровня образования в Норвегии, при этом в Норвегии частота использования персональных компьютеров в домашних условиях достигает 89% (в России – 35%)²³. Несомненно, это находит свое отражение и в количественных показателях участия взрослого населения в обучении, самых высоких в Европе. Так возраст среднестатистического студента, обучающегося в Норвегии дистанционно, составляет 35–45 лет²⁴.

Ниже представлены результаты проведенного анализа в отношении различных возрастных групп взрослого населения по данным Education at a Glance 2014, OECD Indicators²⁵ (Рисунок 3, Рисунок 4).

Представленные результаты наглядно отражают специфику различных возрастных групп: доля молодых лиц с высшим профессиональным образованием в России ниже. При этом в России количество людей, имеющих высшее профессиональное образование, существенно выше, чем в других странах. Среди лиц с высшим теоретическим образованием в России доля молодежи значительно выше, чем лиц более старшего возраста.

Качественную картину в оценке слушателей системы образования дают данные о завершении первого высшего образования теми, кто к нему приступил (данные по России отсутствуют). Показательно, что в среднем по ЕС

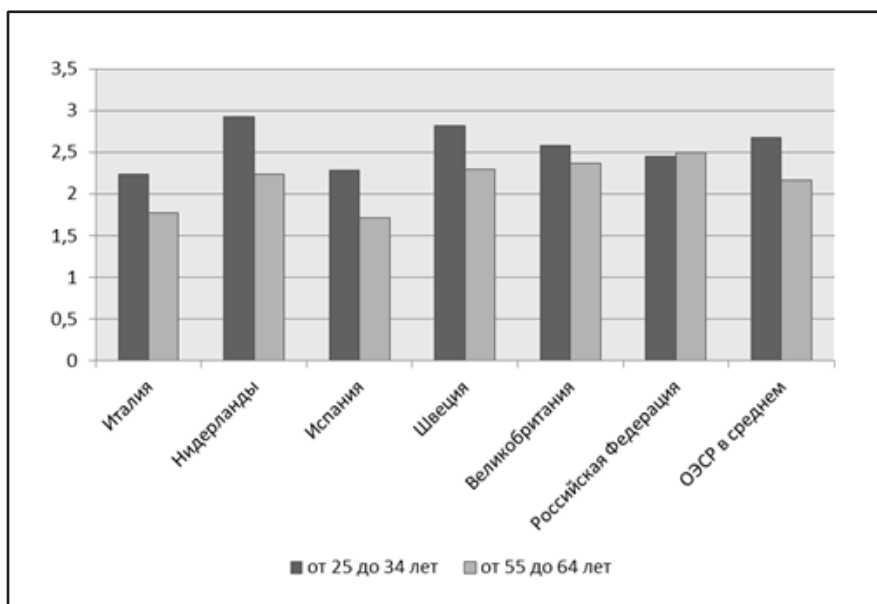


Рисунок 10. Средний профессиональный уровень по странам и возрастным категориям, 2012 г.

высшее теоретическое образование завершает 38% начавших обучение (Рисунок 5), высшее профессиональное образование – 8% (Рисунок 6).

При этом высшее профессиональное образование имеет преимущества в получении работы, о чем свидетельствуют данные о доле занятых и безработных в зависимости от типа образования (Рисунок 7, Рисунок 8), а также и об активности на рынке труда – отсутствие соответствующей активности среди лиц, имеющих профессиональное образова-

ние, ниже (Рисунок 9).

Таким образом, в России, так же как и в странах ЕС, получение высшего профессионального образования создает преимущества на рынке труда. При этом Россия в настоящее время – единственная страна в анализируемом списке, где профессиональный уровень людей возрастной категории 55–64 многочисленные фрагменты информации, строящими профессиональную карьеру людьми, жизненные ориентиры, интересы и ценности, также должна рассматриваться

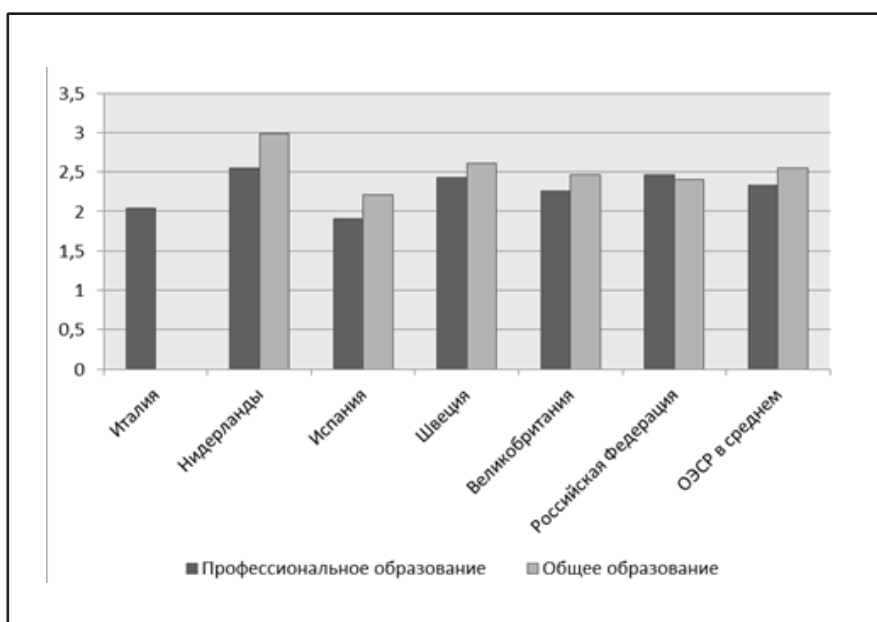


Рисунок 11. Средний профессиональный уровень по странам и типу образования, 2012 г.

Страна	Законченное среднее образование, старшие классы ср. школы и профессиональное не высшее			Высшее образование			Все уровни образования		
	25-34	55-64	Изменение	25-34	55-64	Изменение	25-34	55-64	Изменение
	Баллы/Оценка	Баллы/Оценка		Баллы/Оценка	Баллы/Оценка		Баллы/Оценка	Баллы/Оценка	
Италия	263	256	7	290	262	28	260	234	26
Нидерланды	291	264	27	323	292	31	298	261	37
Испания	263	247	16	286	265	21	263	228	35
Швеция	284	267	17	313	286	27	290	264	26
Великобритания	277	269	8	296	288	8	280	265	15
Российская Федерация	266	274	-8	278	278	0	273	275	-2
ОЭСР в среднем	277	258	19	305	282	23	284	256	28

Рисунок 12. Таблица, характеризующая уровень подготовки лиц различных возрастных категорий в зависимости от типа образования, 2012 г.

в рамках непрерывного образования выше, чем молодежи (25–34 года) (Рисунок 10).

Также Россия – это единственная страна в анализируемом списке, где профессиональный уровень людей с профессиональным образованием выше, чем у людей с общим образованием (Рисунок 11).

Только в Российской Федерации в анализируемом списке уровень подготовки молодежи по среднему образованию хуже, чем поколения 55–64 лет и такой же по высшему образованию (не выше), о чем свидетельствуют сведения, представленные на Рисунке 12.

Наличие мотивации к дальнейшему обучению характеризует степень занятости людей с различными уровнями грамотности: в России самый низкий разрыв между занятостью людей с высшим уровнем грамотности, следовательно, и мотивация к дальнейшему обучению или повышению квалификации отсутствует (Рисунок 13).

Развитие дополнительного профессионального образования в ЕС опирается на базовые знания, навыки и компетенции взрослого человека, которые должны быть заложены на уровне основного общего образования. Сфера непрерывного образования взрослых выстраи-

вается вокруг восьми так называемых «ключевых компетенций», необходимых каждому человеку в обществе знания. Эти ключевые компетенции не ограничиваются умениями читать, писать и считать, а рассматриваются как сочетание навыков, знаний, способностей и установок, и подразумевают склонность к обучению, имеющую критическое значение для трех жизненных аспектов:

- самореализация личности и развитие в течение жизни (культурный капитал): ключевые компетенции должны делать возможным преследование человеком отдельных целей в жизни, в соответствии с личными интересами, стремлениями и желанием продолжать учиться в течение жизни;
- активная гражданская позиция и включение в жизнь общества (социальный капитал): ключевые компетенции должны давать возможность всем активно проявлять свою гражданскую позицию в обществе;
- возможность трудоустройства (человеческий капитал): возможность каждого человека получить достойную работу на рынке труда.

Развитие ключевых компетенций человека в обществе знания следует полагать одним из основных ориентиров, определяющих повышение мотивации к образовательной деятельности населе-

ния Российской Федерации на современном этапе, в том числе неформальному и информальному обучению (самообразованию).

Ключевые компетенции человека в обществе знания:

- коммуникации на родном языке
- возможность выражать и интерпретировать мысли, чувства и факты в устной и письменной форме (слушание, разговор, чтение, письмо), а также взаимодействовать лингвистически надлежащим способом в диапазоне социальных и культурных ситуаций – образование и обучение, работа, дом и досуг согласно желаниям и нуждам индивидуума;
- коммуникация на иностранных языках, что во многом заимствует основные измерения навыка коммуникации на родном языке. Коммуникация на иностранных языках также требует таких навыков, как посредничество и межкультурное понимание;
- математическая грамотность – возможность использовать сложение, вычитание, умножение, деление и пропорции при вычислении в уме и в записи, чтобы решать круг задач в повседневных ситуациях. Акцент делается на процесс, а не на результат; на действие, а не на знание. Научная грамотность относится к возможности и готовности использовать совокупность знаний и методологию, чтобы объяснять мир природы. Компетентность в технологии воспринимается как понимание и применение

этого знания и методологии, чтобы изменить окружающую среду в ответ на желания и потребности человека;

- цифровая компетентность подразумевает уверенное и критическое использование электронных носителей для работы, досуга и коммуникации. Эти знания связаны с логическим и критическим мышлением, с высокоуровневыми навыками управления информацией и с хорошо развитыми коммуникативными способностями. На самом базовом уровне они включают в себя использование мультимедийных технологий для получения, оценки, хранения, создания, представления и обмена информацией, а также связь и общение в сетях через Интернет;

- умение учиться, что включает в себя склонность и возможность организовывать и регулировать собственное обучение индивидуально и в группах. Оно подразумевает эффективное управление временем, решение проблем, получение, обработку, оценку и усвоение нового знания, а также его применение в различных ситуациях – дома, на работе, в образовании и в обучении. В более общих чертах умение учиться в значительной степени способствует управлению собственной карьерой;

- межличностные и гражданские компетенции, которые включают в себя все формы поведения, которые должны быть освоены человеком, чтобы эффективно и конструктивно участвовать в общественной жизни и, в случае необходимости, уметь разрешать конфликты. Навыки межличностных отношений необходимы для эффективного личного и группового взаимодействия и используются в общественных и личных областях жизни;

- предпринимательство, имеющее активный и пассивный компонент: оно подразумевает и склонность вызывать изменения в себе, и возможность приветствовать, поддерживать и адаптироваться к инновациям, вызванным внешними факторами. Предпринимательство включает принятие на себя ответственности за действия, положительные или отрицательные, разработку стратегического видения, постановку целей и их достижение, а также мотивацию на достижение успеха;

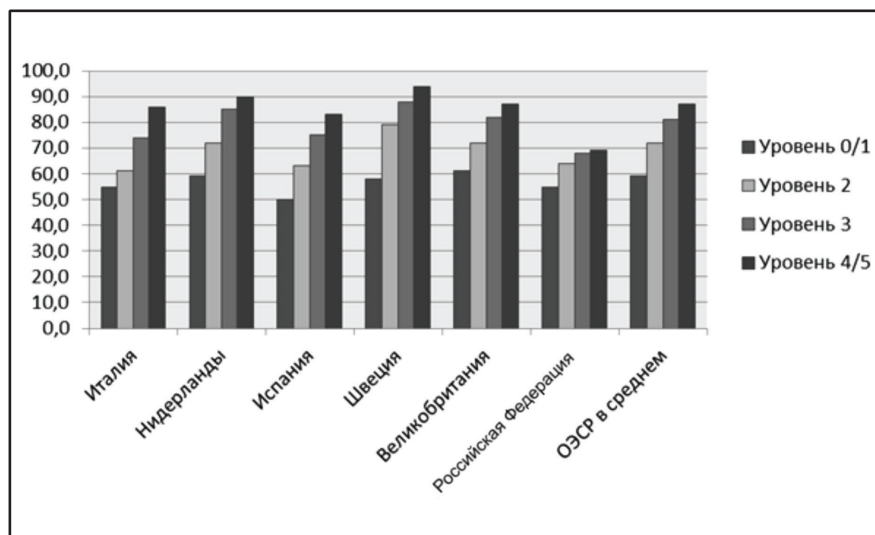


Рисунок 13. Уровень занятости в зависимости от уровня грамотности, 2012 г.

- выражение культуры, что включает в себя понимание важности творческого выражения идей, опыта и эмоций определенным способом, включая музыку, телесное выражение, литературу и пластические искусства²⁶.

Таким образом, результаты проведенного анализа отражают общие для Европейского Союза и Российской Федерации тенденции в развитии системы непрерывного образования взрослых. При этом актуальные цели и задачи развития формального, неформального и информального непрерывного образования взрослых в Российской Федерации соответствуют аналогичным целевым установкам Европейского Союза за последние 10–15 лет. Несмотря на общие тенденции, находящиеся в контексте развития информационно-коммуникационных технологий и коннективизма, Российская Федерация не имеет выраженных целевых установок в сфере развития непрерывного образования взрослых, не располагает до настоящего времени доступными образовательными технологиями для обеспечения массовости непрерывного образования взрослых путем формального или неформального обучения.

В странах ЕС, как и в России, нет единого подхода к определению непрерывного образования взрослых, непрерывное обра-

зование взрослых развивается в контексте общих направлений развития национальных образовательных систем.

Общие тенденции развития непрерывного образования взрослых в Европейском Союзе, как и в мире в целом, отражают существенное внимание, уделяемое государством и обществом продолжению обучения по завершении активной трудовой деятельности – обучению лиц «третьего возраста».

Структура и содержание непрерывного образования взрослых и дополнительного профессионального образования в Европейском Союзе и Российской Федерации различны. Непрерывное образование взрослых в ЕС в большей степени означает обеспечение доступа различных категорий населения к высшему образованию, профессиональное образование развивается в направлении сближения теоретического и практического обучения в рамках дуальной системы. В Российской Федерации при доступном высшем образовании уровень профессиональной подготовки специалистов более молодого возраста в настоящее время ниже, чем старшего поколения, уровень заработной платы слабо зависит от уровня образования, что совсем не мотивирует взрослое население к дальнейшему обучению.

Основными предпосылками к развитию непрерывного образования взрослых можно полагать формирование у каждого человека на уровне базового образования необходимых для дальнейшей образовательной деятельности ключевых компетенций, определяющих самореализацию личности и развитие в течение всей жизни, активную гражданскую позицию и включение в социум, возможности трудоустройства и достойной оплаты труда. При этом общемировые тенденции развития образовательных си-

стем, включая непрерывное формальное, неформальное и информальное обучение взрослых, смещаются в сторону смешанного образования и широкого использования в обучении общедоступных информационных образовательных ресурсов – массовых открытых он-лайн курсов, радикально изменяющих современную образовательную среду.

В соответствии с общеевропейским подходом к развитию непрерывного образования взрослых, дополнительного профессионального

образования в Российской Федерации уделяется значительное внимание развитию системы признания качества образовательной деятельности независимо от способа получения образования. Развитие институтов признания качества образования как части инфраструктуры непрерывного образования взрослых составляет, на наш взгляд, один из определяющих факторов повышения мотивации взрослого населения к продолжению обучения, в том числе путем самообразования с использованием современных Интернет-технологий.

¹ Туринский процесс 2014

² <http://www.cedefop.europa.eu>

³ <http://www.etf.europa.eu>

⁴ Европейская стратегия занятости была принята на Люксембургском саммите глав государств ЕС в ноябре 1997 г. Она определяет порядок контроля и отчетности всех стран-членов ЕС по выполнению ежегодно пересматриваемых задач в сфере занятости. Стратегия занятости строится на четырех основных принципах: квалификация, предпринимательство, гибкость и равные возможности.

⁵ A Memorandum on Lifelong Learning, 2000. Публикация на русском языке: Общество «Знание» России, 2001

⁶ Council document 5980/01 of 14/02/2001

⁷ Detailed Work Programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe (2002/C 142/01)

⁸ Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе (Копенгагенская декларация). http://official-europass.narod.ru/news/news_1/1.2.1.htm#_ftn2

⁹ <http://www.dpo-edu.ru/activities/international/copenhagen>

¹⁰ Резолюция Совета по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе. Совет Европейского Союза, Брюссель, 6 декабря 2002 г. (OR. en) 14343/02 EDUC 144 SOC 521

¹¹ <http://www.cvets.ru/turin.html>

¹² Федеральный институт развития образования (ФИРО) Минобрнауки России, 2009, 56 с. <http://www.twirpx.com/file/662998/>

¹³ Туринский процесс 2014

¹⁴ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugesdecl_en.pdf

¹⁵ Объединенная декларация поставщиков VET о вкладе VET в реализацию Европейской стратегии 2020. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugesdecl_en.pdf

¹⁶ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р)

¹⁷ Послание Президента Федеральному Собранию, 12 декабря 2013 года, 13:15, Москва, Кремль <http://news.kremlin.ru/transcripts/19825/print>

¹⁸ По данным Федеральной службы государственной статистики, http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_111/Main.htm

¹⁹ <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>

²⁰ Рейтинг стран мира по уровню образования. Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info>

²¹ Статистический сборник «Индикаторы образования: 2013» <http://www.hse.ru/primarydata/io2013>

²² http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2014_eag-2014-en#page1

²³ <http://www.hse.ru/primarydata/nio2012>

²⁴ http://ecsocman.hse.ru/data/230/695/1219/glava_1.pdf

²⁵ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2014_eag-2014-en#page1

²⁶ The Key Competences in a Knowledge Based Economy: A First Step Towards Selection, Definition and Description. First progress report of the Commission Expert Group on basic skills, foreign language teaching and entrepreneurship. March 2002

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 12 марта 2015 г. № АК-608/06

«О направлении методических рекомендаций»

Руководителям организаций высшего образования
Руководителям организаций дополнительного профессионального образования
Руководителям профессиональных образовательных организаций

Минобрнауки России в целях оказания методической помощи организациям, реализующим дополнительные профессиональные программы, в условиях нового законодательства об образовании, направляет дополненные Методические рекомендации по разработке, заполнению, учету и хранению документов о квалификации.

Обращаем внимание, что согласно пункту 17 части 3 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» приобретение или изготовление бланков документов об образовании и (или) о квалификации относится к компетенции организации, осуществляющей образовательную деятельность, в установленной сфере деятельности.

Использование бланков документов о квалификации, утвержденных и изготовленных в соответствии с нормативными правовыми документами, действовавшими до 1 сентября 2013 г., вид, форма которых, используемая символика на бланке документа не соответствует действующему законодательству об образовании, в частности бланков документов государственного образца, не допускается.

Приложение: на 39 л. в 1 экз.

А.А. Климов

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по разработке, порядку выдачи и учету документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования

Введение

В соответствии с частью 1 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ) установлены виды документов, подлежащие выдаче в Российской Федерации.

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2013г., регистрационный №29444) (далее - Порядок) установлены правила организации и осуществления обучения по дополнительным профессиональным программам дополнительного профессионального образования.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке.

1. О разработке бланков документов о квалификации

Организации, осуществляющие образовательную деятельность (далее - образовательные организации) выдают лицам, освоившим дополнительные профессиональные программы, документы о квалификации по образцу и в порядке, который установлен этими организациями самостоятельно.

Законодательством об образовании не установлена обязательность выдачи образовательной организацией документа о квалификации, являющегося защищенным от подделок полиграфической продукцией.

Вместе с тем, в соответствии с частью 1 статьи 6 Федерального закона № 273-ФЗ к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относятся:

- разработка и проведение единой государственной политики в сфере образования;
- организация предоставления дополнительного профессионального образования в федеральных государственных образовательных организациях;
- формирование и ведение федеральных информационных систем, федеральных баз данных в сфере образования.

Согласно пункту 4 части 1 статьи 7 Федерального закона № 273-ФЗ к полномочиям Российской Федерации в сфере образования, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, относится подтверждение до-



кументов об образовании и (или) о квалификации.

На основании пункта 9 части 1 статьи 8 Федерального закона № 273-ФЗ к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования относится вопрос организации предоставления дополнительного профессионального образования в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации.

Таким образом, федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе при необходимости предъявлять определенные требования к образцам бланков документов о квалификации, выдаваемых подведомственными образовательными организациями, либо образовательными организациями, которые осуществляют образовательную деятельность на территории субъекта Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством.

Использование бланков, являющихся защищенной от подделок полиграфической продукцией, позволяет:

облегчить процесс подтверждения подлинности полученной квалификации конкретным лицом, работодателями, кадровыми службами и др.;

экономить бюджеты образовательных организаций;

повысить имидж дополнительного профессионального образования в условиях рамочной регламентации образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования;

установить подлинность изготовленного бланка в связи со строгой отчетностью предприятий-изготовителей перед лицензирующим органом, что минимизирует выпуск фальшивых бланков недобросовестными хозяйствующими субъектами.

Разработкой бланков документов, являющихся защищенной полиграфической продукцией, в соответствии с требованиями действующего законодательства в Российской Федерации занимаются предприятия-изготовители, лицензиаты ФНС России. Перечень необходимых требований к защищенной полиграфической продукции содержится в приказе Министерства финансов Российской Федерации от 7 февраля 2003 г. № 14н «О реализации постановления Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 817», а также в национальном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р 54109-2010 «Защитные технологии. Продукция полиграфическая защищенная. Общие технические требования», введенном в действие приказом Росстандарта от 21 декабря 2010 года № 803-ст «Об утверждении национального стандарта».

Реестр предприятий-изготовителей защищенной полиграфической продукции находится на официальном сайте ФНС России по адресу: www.nalog.ru.

Предприятиями-изготовителями может осуществляться изготовление унифицированных форм бланков документов с дополнительным перечнем отличительных защитных признаков по эскизам, предоставляемым образовательными организациями, соответствующим требованиям законодательства.

Выбор предприятий-изготовителей бланков документов осуществляется образовательными организациями самостоятельно.

Документы о квалификации (удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке) могут иметь разную форму, размер и цветовое оформление, которые самостоятельно определяются образовательной организацией.

Примеры образцов бланков документов, варианты оформления документов о квалификации и справки по итогам обучения приведены в приложениях № 1 и № 2 к настоящим рекомендациям и могут быть использованы по усмотрению образовательной организации.

Образцы документов фиксируется локальным нормативным актом образовательной организации. Пример локального нормативного акта образовательной организации приведен в приложении № 3.

С целью организации учета бланков документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации и (или) дипломов о профессиональной переподготовке) рекомендуется при разработке бланка документа предусмотреть наличие серии и номера соответствующего бланка, которые впоследствии будут использоваться для внесения сведений в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», а также позволит эффективно идентифицировать факты выдачи документа о квалификации лицу, завершившему обучение.

Так, например, в случае изготовления документа на бланке, являющимся защищенной от подделок полиграфической продукцией, бланк документа имеет нумерацию, состоящую из 12-ти символов:

первые два символа - двузначный цифровой код субъекта Российской Федерации, на территории которого расположена образовательная организация;

третий и четвертый символы - двузначный номер лицензии, выданной предприятию-изготовителю федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим лицензирование производства и реализацию защищенной от подделок полиграфической продукции (при однозначном номере лицензии он дополняется слева цифрой «О»);

пятый - двенадцатый символы - учетный номер предприятия-изготовителя, состоящий из восьми цифр.

2. Заполнение бланков документов о квалификации, выдача дубликатов документов о квалификации

Документы о квалификации оформляются на государственном языке Российской Федерации. Документы о квалификации могут быть оформлены на иностранном языке в порядке, установленном локальным нормативным актом образовательной организацией.

При заполнении бланков удостоверений о повышении квалификации и дипломов о профессиональной переподготовке (далее - бланк документа) необходимо указывать следующие сведения:

официальное название образовательной организации в именительном падеже, согласно уставу данной образовательной организации;

регистрационный номер по книге регистрации документов;
наименование города (населенного пункта), в котором находится образовательная организация;
дата выдачи документа;
фамилия, имя и отчество лица, прошедшего повышение квалификации или профессиональную переподготовку (пишется полностью в именительном падеже в соответствии с записью в паспорте или документе, его заменяющем). Фамилия, имя, отчество иностранного гражданина записываются по данным национального паспорта в русскоязычной транскрипции;
наименование программы;
срок освоения программы;
период обучения;
новый вид профессиональной деятельности и (или) наименование присвоенной квалификации (при наличии).

Бланк документа подписывается руководителем образовательной организации, иными лицами на усмотрение образовательной организации. Подпись на документах проставляется чернилами, пастой или тушью черного, синего или фиолетового цвета. Подписание документов «факсимильной подписью не допускается. На месте, отведенном для печати - «МП.», ставится печать образовательной организации.

Бланк приложения (при наличии) заполняется на усмотрение образовательной организации и содержит сведения о наименовании образовательной программы, наименовании присвоенной квалификации (при наличии), сроке обучения, годе поступления на обучение, годе окончания обучения.

Заполнение бланков документов рукописным способом не рекомендуется. Бланки документов заполняются печатным способом с помощью принтера, шрифтом черного цвета. Образовательная организация может разработать программное обеспечение, предназначенное для автоматизации учета и заполнения бланков документов при помощи принтеров.

Заполнение бланков документов может производиться с помощью модуля заполнения и учета документов в случае выбора образовательной организацией использования бланков документов о квалификации, являющихся защищенной от подделок полиграфической продукцией. Описание модуля по заполнению бланков приведено в приложении № 4.

Дубликаты выдаются лицам, утратившим документы, при условии наличия в образовательной организации всех необходимых сведений о прохождении данными лицами обучения. Дубликат выдается на фамилию, имя, отчество, идентичные подлиннику документа. Дубликат выдается на бланке, действующем на момент выдачи дубликата. На дубликате документа в заголовок на титуле справа сверху ставится штамп «дубликат».

3. Учет бланков документов

Для учета выдачи документов о квалификации, дубликатов документов о квалификации, иных документов в образовательной организации ведутся книги регистрации выданных документов (далее - книга регистрации):

- книга регистрации выдачи удостоверений о повышении квалификации;
- книга регистрации выдачи дипломов о профессиональной переподготовке и приложений к диплому;
- книга регистрации выдачи справок об обучении;
- книга регистрации выдачи дубликатов документов.

В книгу регистрации вносятся следующие данные:

- а) наименование документа;
- б) номер бланка документа;
- в) порядковый регистрационный номер;
- г) дата выдачи документа;
- д) фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, получившего документ;
- е) дата и номер протокола аттестационной комиссии (при наличии);
- ж) подпись лица, которому выдан документ (если документ выдан лично выпускнику либо по доверенности), либо дата и номер почтового отправления (если документ направлен через операторов почтовой связи общего пользования);
- з) подпись специалиста, выдавшего документ.

Дополнительно рекомендуется осуществлять учет данных о наименовании образовательной программы, наименовании присвоенной квалификации (при наличии), сроке обучения, дате поступления на обучение, дате окончания обучения (потребуется для внесения в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»).

Таким образом, в книге регистрации могут быть зафиксированы:

- наименование программы;
- срок освоения программы;
- период обучения;
- шифр группы;
- наименование присвоенной квалификации (при наличии);

в случае получения документа (дубликата документа, дубликата приложения к диплому) по доверенности в графе «Приложение» указывается фамилия, имя и отчество (последнее - при наличии) лица, которому выдан документ;

- дата и номер приказа о зачислении слушателя;
- дата и номер приказа об отчислении выпускника.

Если была допущена ошибка в книге (ведомости) выдачи документов, то повторно запись не делается. Неверно сделанная запись корректируется посредством вписывания рядом новой записи и внесения дополнительной записи «Исправленному верить». Ставится подпись и делается расшифровка подписи.

Книга регистрации документов прошнуровывается, пронумеровывается и хранится у руководителя образовательной организации.

Допускается оформление ведомости выдачи документов в случае проведения выездных занятий. В этом случае по окончании обучения по каждой дополнительной профессиональной программе повышения квалификации и профессиональной переподготовке оформляются ведомости выдачи документов по каждой группе:

- ведомость выдачи удостоверений о повышении квалификации;
- ведомость выдачи дипломов о профессиональной переподготовке и приложений к диплому;
- ведомость выдачи дубликатов документов.

В приложении № 5 приведены примеры оформления ведомости выдачи документов о квалификации.

Специалист, ответственный за документы строгой отчетности, по окончании календарного года оформляет книгу регистрации следующим образом:

- оформляется титульный лист (приложение № 6);
- ведомости выдачи документов пронумеровываются в хронологическом порядке;
- книга регистрации, т. е. ведомости прошнуровываются;
- книга регистрации скрепляется печатью образовательной организации с указанием количества листов ведомостей в книге регистрации.

В приложении № 7 приведена также форма книги регистрации выдачи справок об обучении.

Документ о квалификации (дубликат документа) выдается выпускнику:

- лично;
- другому лицу по заверенной в установленном порядке доверенности, выданной указанному лицу выпускником;
- по заявлению выпускника направляется в его адрес через операторов почтовой связи общего пользования заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Уведомление о вручении хранится вместе с ведомостью выдачи документов группы, где учился слушатель.

Доверенность и (или) заявление, по которым был выдан (направлен) документ (дубликат документа), хранятся:

- по программам профессиональной переподготовки в личном деле выпускника;
- по программам повышения квалификации совместно с ведомостью выдачи документов (дубликата документа).

Дубликат документа о квалификации выдается:

- взамен утраченного документа о квалификации (на основании личного заявления, выписки из приказа образовательной организации о выдаче документа, объявления о потере документа в средствах массовой информации);
- взамен документа о квалификации, содержащего ошибки, обнаруженные выпускником после его получения;
- лицу, изменившему фамилию (имя, отчество).

В случае утраты только диплома либо в случае обнаружения в нем ошибок после его получения выпускником выдаются дубликат диплома и дубликат приложения к нему.

В случае утраты только приложения к диплому либо в случае обнаружения в нем ошибок после его получения выпускником выдается дубликат приложения к диплому.

Диплом (дубликат диплома) без приложения к нему действителен. Приложение к диплому недействительно без диплома. Дубликат приложения к диплому недействителен без диплома или без дубликата диплома.

Дубликат документа о квалификации выдается на основании личного заявления выпускника.

Лицо, изменившее фамилию (имя, отчество), вправе обменять имеющийся у него документ о квалификации на дубликат документа о квалификации с новой фамилией (именем, отчеством). Обмен производится на основании заявления лица, изменившего свою фамилию (имя, отчество), с приложением копий документов, подтверждающих изменение фамилии (имени, отчества) лица.

Заявление о выдаче дубликата документов о квалификации, копии дубликата документа и документы, подтверждающие изменение фамилии (имени, отчества) (при наличии таких документов), хранятся в личном деле выпускника по программам профессиональной переподготовки, по программам повышения квалификации формируются в отдельное дело.

Сохранившийся подлинник диплома и подлинник приложения к диплому изымаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и уничтожаются в установленном порядке.

Невостребованные дипломы о профессиональной переподготовке слушателей, обучающихся по программам профессиональной переподготовки, вкладывают в конверт, который подшивают в личное дело слушателя.

Для невостребованных удостоверений о повышении квалификации формируется отдельное дело невостребованных документов.

В случае освоения дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются выпускнику одновременно с получением соответствующего документа об образовании.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. № 729 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» утвержден Пере-

чень сведений, вносимых в информационную систему, и Правила формирования и ведения федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», определяющие, в том числе порядок и сроки внесения в нее сведений о выданных в установленном порядке документах о квалификации после 31 августа 2013 года.

Формирование и ведение информационной системы осуществляется Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, которая является оператором информационной системы. Методические рекомендации по внесению сведений в информационную систему утверждаются оператором информационной системы.

Сведения о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении, выдаваемых с 1 сентября 2013 г., подлежат внесению в информационную систему.

Перечень сведений, вносимых в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» включает следующие сведения:

- наименование документа;
- номер и серия бланка документа;
- регистрационный номер и дата выдачи документа;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) лица, которому выдан документ;
- наименование организации, выдавшей документ об образовании;
- наименование образовательной программы, наименование профессии, специальности, направления подготовки (при наличии), наименование присвоенной квалификации (при наличии), срок обучения, год поступления на обучение, год окончания обучения;
- сведения, подтверждающие факт утраты документа об образовании (для документа, по которому подтвержден факт утраты);
- сведения, подтверждающие факт обмена и уничтожения документа (для документа, по которому подтвержден факт обмена и уничтожения).

Образовательная организация несет ответственность за полноту, достоверность, актуальность и своевременность внесения соответствующих сведений в информационную систему.

4. Списание документов, хранение бланков, уничтожение испорченных бланков

Испорченные при заполнении бланки документов подлежат уничтожению.

Бланки документов хранятся в образовательной организации, как документы строгой отчетности и учитываются по специальному реестру.

Списание документов строгой отчетности производится комиссией, утвержденной приказом руководителя образовательной организации, в состав которой могут входить:

- председатель - заместитель руководителя образовательной организации;
- начальники подразделений;
- специалист, ответственный за документы строгой отчетности;
- материально-ответственное лицо.

Результаты работы комиссии, т.е. акт о списании бланков строгой отчетности утверждаются нормативным актом образовательной организации.

Списание документов строгой отчетности производится на основании акта один раз в квартал:

- о выданных документах, при условии наличия в ведомости выдачи документов отметки о получении документа (подписи выпускника, или наличие заверенной в установленном порядке доверенности, выданной указанному лицу выпускником, или почтовое уведомление о вручении);

- об испорченных бланках документов, в которых указываются номера и серии испорченных бланков документов, количество и дата их уничтожения.

К акту о списании бланков строгой отчетности прикладываются копии ведомостей выдачи документов и акты об уничтожении документов строгой отчетности (при наличии).

Испорченные при заполнении бланки документов о квалификации подлежат замене и возвращаются специалисту, ответственному за документы строгой отчетности, для замены. При этом сохраняется прежний порядковый регистрационный номер документа и дата его выдачи.

Испорченные бланки документов уничтожаются в установленном порядке на основании акта об уничтожении документов.

Номера и серии (при наличии) испорченных бланков документов вырезаются и наклеиваются на отдельный лист бумаги, который прилагается к акту об уничтожении документов строгой отчетности.

Директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО

Н.М.Золотарева



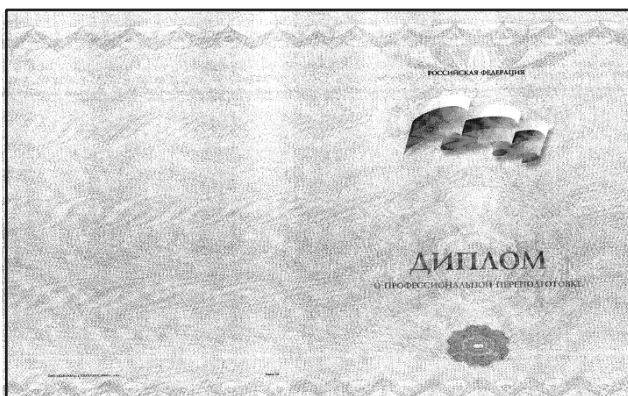


Рисунок 1. Применение стилизованного изображения Государственного флага РФ на бланке диплома о профессиональной переподготовке

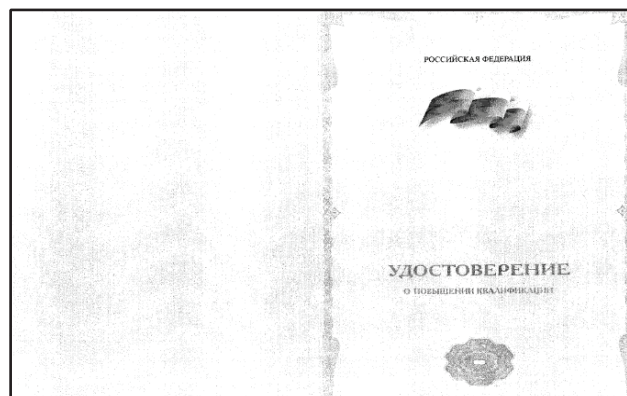


Рисунок 2. Применение стилизованного изображения Государственного флага РФ на бланке удостоверения о повышении квалификации

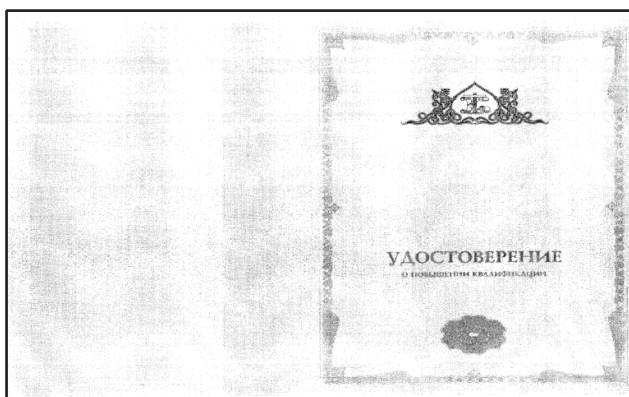


Рисунок 3. Применение логотипа образовательной организации на бланке удостоверения о повышении квалификации

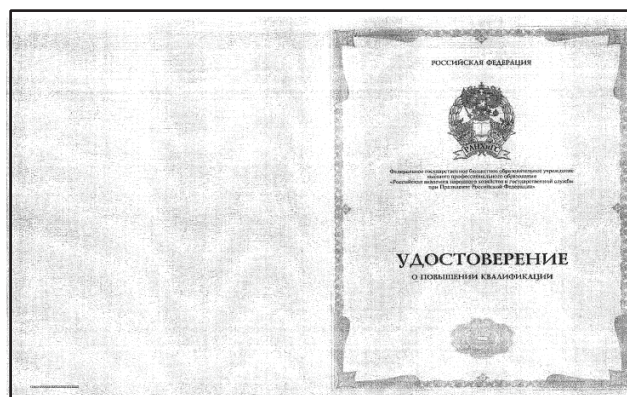


Рисунок 4. Применение логотипа образовательной организации на бланке удостоверения о повышении квалификации

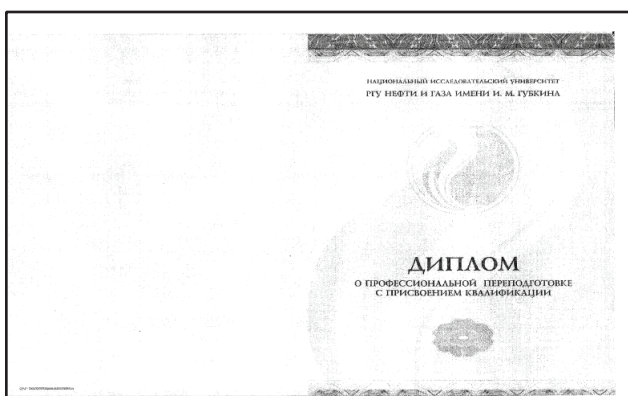


Рисунок 5. Применение логотипа образовательной организации на бланке диплома о профессиональной переподготовке с присвоением квалификации

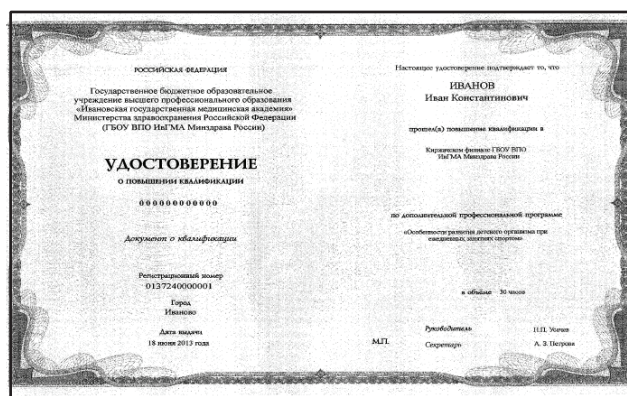


Рисунок 6. Пример заполнения бланка удостоверения о повышении квалификации



Рисунок 8. Пример заполнения бланка удостоверения о повышении квалификации



Рисунок 10. Пример заполнения бланка удостоверения
о повышении квалификации

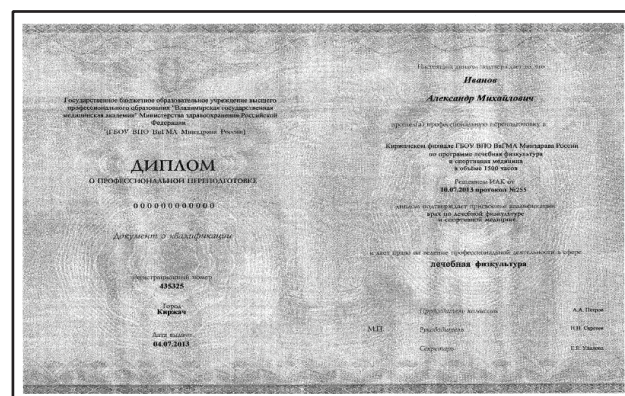


Рисунок 12. Пример заполнения бланка диплома о профессиональной переподготовке с присвоением квалификации

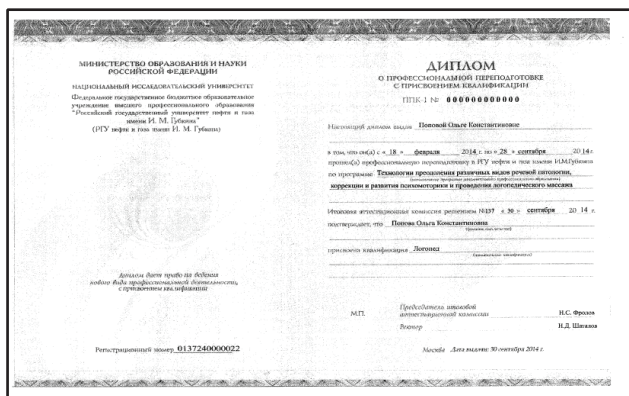


Рисунок 13. Пример заполнения бланка диплома о профессиональной переподготовке с присвоением квалификации

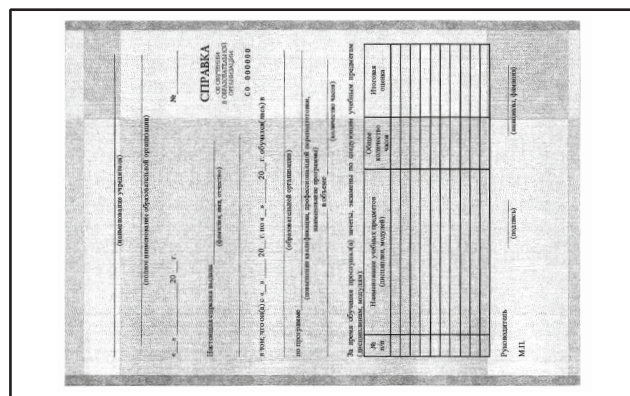


Рисунок 14. Пример справки об обучении по дополнительной профессиональной программе

Приложение №3

Пример локального нормативного акта образовательной организации об утверждении формы документов о квалификации

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования

«Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»

ПРИКАЗ

« 1 » сентября ____ 2013 г. № ____

г. Москва

«Об установлении и введении в действие образцов документов»

В целях реализации статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказа Минобрнауки России от 1 июля 2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», руководствуясь пунктами 5.30 и 11.1 Устава ФГАОУ АПК и ППРО, на основании решения Ученого совета ФГАОУ АПК и ППРО

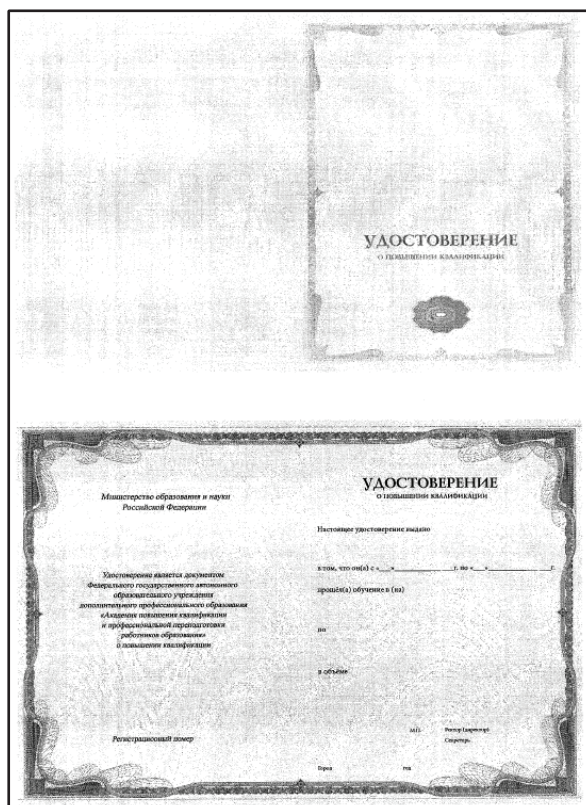
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить и ввести в действие с 1 сентября 2013 г. образцы документов о квалификации, документов об обучении:
 - 1.1 удостоверение о повышении квалификации - по образовательной программе повышения квалификации в объеме не менее 16 часов (приложение А);
 - 1.2 диплом о профессиональной переподготовке - по образовательной программе профессиональной переподготовки в объеме не менее 250 часов (приложение Б);
 - 1.3 справка об обучении по дополнительной профессиональной программе (периode обучения) (приложение В).
2. Утвердить требования к документам о квалификации (приложение Г).
3. Начальнику отдела кадров и делопроизводства довести приказ до сведения руководителей структурных подразделений.
4. Проректору по образовательной деятельности обеспечить приобретение необходимого количества документов о квалификации.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

Приложение А к приказу _____

Приложение Б к приказу _____



Приложение к диплому № _____

Фамилия, имя, отчество _____

имеет документ об образовании и о квалификации _____

(высшем, среднем профессиональном)

С « _____ » _____ г. по « _____ » _____ г.

прошел(а) профессиональную переподготовку в (на) _____

(наименование профессиональной организации)

по программе _____

(дополнительного профессионального образования)

прошел(а) стажировку в (на) _____

(наименование дополнительной профессиональной программы)

защитил(а) аттестационную работу на тему _____

(наименование темы)

Приложение к диплому № _____

Фамилия, имя, отчество _____

имеет документ об образовании и о квалификации _____

(высшем, среднем профессиональном)

С « _____ » _____ г. по « _____ » _____ г.

прошел(а) профессиональную переподготовку в (на) _____

(наименование профессиональной организации)

по программе _____

(дополнительного профессионального образования)


прошел(а) стажировку в (на) _____

(наименование предприятия, организации, учреждения)

защитил(а) аттестационную работу на тему _____

(наименование темы)

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования



125212, Москва, Головинское шоссе, д. 8, корп. 2а
От _____ № _____

«АКАДЕМИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

E-mail: academy@apkp.ru
Тел. 459-1981, факс: 787-6058

СПРАВКА

Дана _____
Ф.И.О. обучающегося

В том, что он(а) действительно обучается (обучался) по программе повышения
квалификации (профессиональной переподготовки) « _____
»
Наименование программы

Сроки обучения: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Справка дана для предъявления по месту требования

Проректор
по образовательной деятельности _____ (расшифровка подписи)
(подпись)

Куратор группы _____ (расшифровка подписи)
(подпись)

Требования к документам о квалификации ФГАОУ АПК и ППРО

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», в ФГАОУ АПК и ППРО вводятся следующие документы о квалификации для лиц, прошедших обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки:

- удостоверение о повышении квалификации - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме не менее 16 часов;
- диплом о профессиональной переподготовке - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме не менее 250 часов.

Бланки документов о квалификации составляются таким образом, чтобы вносимые в них записи могли выполняться без сокращений, а наименования полученных оценок вписываться полностью.

Бланки документов о квалификации изготавливаются в соответствии с Техническими требованиями и условиями изготовления защищенной полиграфической продукции, утвержденными приказом Министерства финансов Российской Федерации от 7 февраля 2003 г. № 14н, с изменениями внесенными приказом Министерства финансов Российской Федерации от 11 июля 2005 г. № 90н.

Описание модуля по заполнению и учету бланков документов о квалификации

Модуль по заполнению и учету бланков документов о квалификации (далее - модуль) представляет собой программное обеспечение, предназначенное для автоматизации учета и заполнения указанных бланков при помощи любых типов принтеров.

Модуль разрабатывается предприятием изготовителем бланков документов в соответствии с требованиями действующего законодательства в части соблюдения правил по конфиденциальной защите персональной информации и предоставляется образовательным организациям на безвозмездной основе предприятиями-изготовителями бланков защищенной полиграфической продукции.

Программное обеспечение модуля заполнения бланков должно устанавливаться на персональных компьютерах с архитектурой совместимой с i32, i64 не старше 5 лет с момента выпуска очередной версии программного обеспечения и функционировать под управлением операционных систем семейства Microsoft Windows, распространенных на момент выхода версий программного обеспечения.

Модуль оптимизирован для распространения через Интернет, имеет совокупный размер установочного комплекта не более 10 МБ и не предусматривает приобретение прав на использование какого-либо дополнительного программного обеспечения, кроме стандартного системного.

Возможности программного обеспечения: учет выданных документов, печать документов.

(полное наименование образовательной организации)

ВЕДОМОСТЬ
выдачи документов о квалификации
(удостоверение о повышении квалификации)

Программа повышения квалификации _____
(наименование)

Период обучения с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Группа _____

№ пп.	Фамилия, имя, отчество лица, получившего удостоверение	Номер бланка удостоверения	Дата и номер приказа о зачислении	Дата и номер приказа об отчислении	Номер протокола итоговой аттестационной комиссии (при наличии)	Порядковый регистрационный номер	Дата выдачи	Подпись лица, получившего удостоверение	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Руководитель подразделения _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рисунок 15. Пример ведомости выдачи документа о квалификации по программам повышения квалификации

(полное наименование образовательной организации)

ВЕДОМОСТЬ
выдачи документов о квалификации
(диплом о профессиональной переподготовке)

Программа профессиональной переподготовки _____
(наименование)

Присвоенная квалификация (при наличии) _____
(наименование)

Период обучения с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Группа _____

№ пп.	Фамилия, имя, отчество лица, получившего диплом	Серия, номер бланка диплома	Дата и номер приказа о зачислении	Дата и номер приказа об отчислении	Номер протокола итоговой аттестационной комиссии	Порядковый регистрационный номер диплома	Дата выдачи диплома	Подпись лица, получившего диплом	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Руководитель подразделения _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рисунок 16. Пример ведомости выдачи документа о квалификации по программам профессиональной переподготовки

(полное наименование образовательной организации)

ВЕДОМОСТЬ
выдачи дубликатов документов о квалификации (удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке, приложение к диплому)

№ пп.	Фамилия, имя, отчество лица, получившего документ	Наименование документа	Дата и номер приказа о зачислении	Дата и номер приказа об отчислении	Порядковый регистрационный номер	Дата выдачи	Подпись лица, получившего документ	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Руководитель подразделения _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рисунок 17. Пример ведомости выдачи дубликатов документов о квалификации

_____ (наименование учредителя)

_____ (полное наименование образовательной организации)

КНИГА
регистрации выдачи документов о квалификации
(удостоверение о повышении квалификаций)

Начало _____
Окончание _____
На _____ листах

Город, год

Рисунок 18. Пример титульного листа книги регистрации выдачи документов о квалификации

№ п/п	Дата выдачи	Номер справки	Ф.И.О.	Подпись получившего справку

Рисунок 19. пример формы книги регистрации выдачи справок об обучении по дополнительной профессиональной программе



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 30 марта 2015 г. № АК-820/06

«О направлении методических рекомендаций»

Руководителям организаций высшего образования
Руководителям организаций дополнительного профессионального образования
Руководителям профессиональных образовательных организаций

О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей

Минобрнауки России в целях оказания методической помощи организациям, реализующим дополнительные профессиональные программы, в условиях нового законодательства об образовании, направляет Методические рекомендации по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ»

Обращаем внимание, что согласно части 14 статьи 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» освоение дополнительных профессиональных программ должно завершаться итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

Приложение: на 23 л. в 1 экз.

А.А. Климов

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ

Введение

Методические рекомендации по организации процедуры итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ (далее - Методические рекомендации) направлены на совершенствование организационно-методической деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательная организация) по дополнительным профессиональным программам (далее - ДПП), и повышение качества дополнительного профессионального образования.

Методические рекомендации разработаны для использования в образовательных организациях (вне зависимости от формы собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и др.), реализующих ДПП на основании имеющейся лицензии на право ведения образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования.

Методические рекомендации могут быть использованы руководителями образовательных организаций, руководителями структурных подразделений, реализующими программы ДПП, научно-педагогическими работниками и иными категориями сотрудников, участвующих в реализации ДПП.

1. Общие положения

Общие требования к проведению итоговой аттестации определены в статье 59 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), согласно которой итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы.

Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся.

Итоговая аттестация является обязательной для слушателей, завершающих обучение по ДПП профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Оценка качества освоения ДПП проводится в отношении соответствия результатов освоения программы заявленным целям и планируемым результатам обучения. Итоговая аттестация проводится образовательной организацией.

Формы и виды итоговой аттестации устанавливаются образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в ДПП.

Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают соответствующие документы о квалификации, форму которых образовательная организация устанавливает самостоятельно: удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке.

Слушатели, не прошедшие итоговую аттестацию или получившие на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, вправе пройти повторно итоговую аттестацию в сроки, определяемые образовательной организацией.

Слушателям, не прошедшим итоговую аттестацию по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), должна быть предоставлена возможность пройти итоговую аттестацию без отчисления из организации, в соответствии с медицинским заключением или другим документом, предъявленным слушателем, или с восстановлением на дату проведения итоговой аттестации. В случае, если слушатель был направлен на обучение предприятием (организацией), данный вопрос согласовывается с данным предприятием (организацией).

Слушателям, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному образовательной организацией.

По результатам итоговой аттестации по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки слушатель имеет право подать письменное заявление об апелляции по вопросам, связанным с процедурой проведения итоговых аттестационных испытаний, не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов итогового аттестационного испытания. Порядок рассмотрения апелляции организация устанавливает самостоятельно.

Особенности проведения итоговых аттестационных испытаний с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий определяются локальными нормативными актами образовательной организации. При проведении итоговых аттестационных испытаний с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий образовательная организация обеспечивает идентификацию личности обучающихся и контроль соблюдения требований, установленных локальными нормативными актами.

Итоговая аттестация слушателей осуществляется аттестационной комиссией, созданной образовательной организацией в соответствии с локальными нормативными актами организации.

Основные функции аттестационных комиссий:

- комплексная оценка уровня знаний и умений, компетенции слушателей с учетом целей обучения, вида ДНИ, установленных требований к результатам освоения программы;

- рассмотрение вопросов о предоставлении слушателям по результатам освоения ДПП права заниматься профессиональной деятельностью в определенной области и (или) присвоении квалификации;

- определение уровня освоения программ повышения квалификации.

2. Итоговая аттестация при реализации программ профессиональной переподготовки и программ повышения квалификации

К итоговой аттестации допускается слушатель, не имеющий задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план (индивидуальный учебный план) по ДПП.

Порядок проведения итоговых аттестационных испытаний разрабатывается организацией и доводится до сведения слушателей при приеме на обучение по ДПП.

В порядке (положении) проведения итоговых аттестационных испытаний могут быть установлены:

- особенности итоговых аттестационных испытаний по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- требования к результатам освоения ДПП;

- процедура проведения итоговых аттестационных испытаний, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;

- сроки проведения итоговых аттестационных испытаний;

- формы проведения итоговых аттестационных испытаний;

- требования к итоговым аттестационным работам (при наличии), к их содержанию, объему, структуре и др., требования к иным материалам, представляемым к итоговому экзамену, к защите итоговой аттестационной работы в различных формах (дипломный проект (работа), реферат, инновационный проект и др.);

- обязанности и ответственность руководителя итоговой аттестационной работы (при наличии);

- порядок рецензирования (получения отзывов и др.) итоговых аттестационных работ (при наличии);

- возможность использования печатных материалов, вычислительных и иных технических средств на итоговых экзаменах;

- критерии и параметры оценки результатов сдачи итоговых экзаменов и защиты итоговых аттестационных работ;

- порядок проведения итоговых аттестационных испытаний лицами, которые не проходили итоговые аттестационные испытания в установленный срок по уважительной причине;

- условия и порядок проведения апелляций и др.

Образовательной организацией в соответствии с ДПП (при наличии в учебном плане программы) устанавливаются условия и сроки выполнения итоговых аттестационных работ, формы итоговой аттестации. Итоговая аттестация может проводиться по месту нахождения образовательной организации или ее структурного подразделения, или на территории заказчика (в случае организации обучения на территории заказчика).

С целью оценки качества итоговых аттестационных работ на них могут быть получены рецензии, отзывы и др.

По результатам итоговой аттестации издается локальный нормативный акт организации об отчислении слушателя и о выдаче документа о квалификации (удостоверения о повышении квалификации, диплома о профессиональной переподготовке).

Итоговая аттестация при реализации программ профессиональной переподготовки. Итоговая аттестация слушателей по программам профессиональной переподготовки может состоять из одного или нескольких аттестационных испытаний, например: итоговый экзамен и/или защита итоговой аттестационной работы.





При сдаче итогового экзамена, выполнении итоговой аттестационной работы слушатели должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные знания, сформированные умения, профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, аргументировать и защищать свою точку зрения.

Тематика итоговых аттестационных работ определяется образовательной организацией. Слушателю предоставляется право выбора темы итоговой аттестационной работы или слушатель может предложить свою тему с обоснованием целесообразности ее разработки. Тематика итоговой работы может быть сформирована руководителями предприятий и организаций, направляющих слушателей на обучение, а также лицом, непосредственно работающим со слушателем (руководителем организации, отдела, цеха, мастером и т. п.).

Для подготовки итоговой аттестационной работы слушателю из числа работников образовательной организации назначается руководитель и, при необходимости, консультанты. Закрепление за слушателями тем итоговых аттестационных работ, назначение руководителей и консультантов осуществляется локальным нормативным актом организации.

Дата и время проведения итогового экзамена, защиты итоговой аттестационной работы по программам профессиональной переподготовки устанавливаются образовательной организацией по согласованию с председателями аттестационных комиссий, оформляется локальным нормативным актом организации, и доводится до сведения всех членов аттестационной комиссии и выпускников не позднее, чем за 30 дней до первого итогового аттестационного испытания.

Аттестационная комиссия формируется для проведения итоговой аттестации по каждой программе профессиональной переподготовки, реализуемой организацией.

Аттестационные комиссии по программам профессиональной переподготовки могут состоять из комиссий по видам итоговых аттестационных испытаний: итоговые аттестационные комиссии по приему итогового экзамена, итоговые аттестационные комиссии по приему защиты итоговых аттестационных работ.

Аттестационную комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует ее деятельность, обеспечивает единство требований, предъявляемых к слушателям.

Председателем аттестационной комиссии по программе профессиональной переподготовки целесообразно определять лицо, не работающее в образовательной организации, как правило, из числа ведущих специалистов предприятий, организаций и учреждений, по профилю осваиваемой слушателями программы.

Состав аттестационных комиссий по программе профессиональной переподготовки формируется из числа лиц, приглашаемых из сторонних организаций: специалистов предприятий, учреждений и организаций по профилю осваиваемой слушателями программы, ведущих преподавателей и научных работников других образовательных организаций, а также педагогических работников образовательной организации, реализующей данную ДПП. Председатель и составы итоговых аттестационных комиссий по программам профессиональной переподготовки утверждаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Аттестационные комиссии руководствуются в своей деятельности учебно-методической документацией, разрабатываемой образовательной организацией самостоятельно на основе требований к содержанию ДПП.

Защита итоговой аттестационной работы проводится на заседании аттестационной комиссии в соответствии с порядком проведения итоговых аттестационных испытаний, утвержденным образовательной организацией.

Результаты защиты итоговых аттестационных работ и итоговых экзаменов, проводимых в устной или письменной форме, объявляются после оформления и подписания протоколов заседаний аттестационных комиссий.

Заседания итоговых аттестационных комиссий оформляются протоколами (приложение № 1). В протокол заседания вносятся мнения членов аттестационной комиссии о представленной работе, уровне сформированности компетенций, умениях и знаниях, выявленных в процессе итогового аттестационного испытания, а также перечень заданных вопросов и характеристика ответов на них. Ведется запись особых мнений. В протоколах отмечаются, какие недостатки в теоретической и практической подготовке имеются у слушателя.

Протоколы заседаний итоговых аттестационных комиссий подписываются председателем аттестационной комиссии (в случае отсутствия председателя – его заместителем), секретарем итоговой аттестационной комиссии и хранятся в архиве образовательной организации согласно номенклатуре дел.

Отчеты председателей о работе аттестационных комиссий вместе с рекомендациями по совершенствованию качества реализации программ профессиональной переподготовки представляются руководителю образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (приложение № 2).

Итоговая аттестация при реализации программ повышения квалификации. Реализация программ повышения квалификации завершается итоговой аттестацией в таких видах как междисциплинарный экзамен, экзамен, зачет, защита реферата, защита итоговой аттестационной работы (образовательной программы, пособия, методики, инновационного проекта и др.), защита расчетно-графической работы, защита проекта, тестирование, собеседование, опрос, круглый стол, деловая игра или других видах, предусмотренных ДПП. Решение по результатам проведения итоговой аттестации слушателей оформляется ведомостью (протоколом) по видам итоговой аттестации (приложение №3).

Порядок (положение) проведения итоговой аттестации, формирования и утверждения состава аттестационной комиссии по итогам освоения ДПП определяется образовательной организацией самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом организации. Пример локального нормативного акта приведен в приложении № 4.

Для проведения итоговой аттестации по программам повышения квалификации также могут создаваться аттестационные комиссии. Персональный состав аттестационной комиссии по каждой программе повышения квалификации утверждается локальным нормативным актом организации.

3. Критерии оценки освоения обучающимися дополнительной профессиональной программы

По результатам любого из видов итоговых аттестационных испытаний, включенных в итоговую аттестацию, выставляются отметки по двухбалльной («удовлетворительно» («зачтено»), «неудовлетворительно» («не зачтено») или четырех балльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

При осуществлении оценки уровня сформированности компетенций, умений и знаний обучающихся и выставлении отметки целесообразно использовать аддитивный принцип (принцип «сложения»):

отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой, допустившему серьезные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не справившемуся с выполнением итоговой аттестационной работы;

отметку «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, показавший частичное освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой, сформированность не в полной мере новых компетенций и профессиональных умений для осуществления профессиональной деятельности, знакомый с литературой, публикациями по программе. Как правило, отметка «удовлетворительно» выставляется слушателям, допустившим погрешности в итоговой квалификационной работе;

отметку «хорошо» заслуживает обучающийся, показавший освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой, изучивших литературу, рекомендованную программой, способный к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшего обучения и профессиональной деятельности;

отметку «отлично» заслуживает обучающийся, показавший полное освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), всестороннее и глубокое изучение литературы, публикаций; умение выполнять задания с привнесением собственного видения проблемы, собственного варианта решения практической задачи, проявивший творческие способности в понимании и применении на практике содержания обучения.

Заместитель директора Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО

Т.В. Рябко

Приложение №1

Форма протокола заседания итоговой аттестационной комиссии по приему защиты итоговой аттестационной работы по программе профессиональной переподготовки

(полное наименование образовательной организации)

ПРОТОКОЛ № _____

заседания аттестационной комиссии по приему защиты итоговой аттестационной работы

« _____ » _____ 20__ г.

с _____ час. _____ мин. до _____ час. _____ мин.

Комиссия в составе:

Председатель - _____

(фамилия, инициалы)

Члены комиссии: 1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Секретарь - _____

рассмотрел итоговую аттестационную работу слушателя _____

(фамилия, имя, отчество слушателя)

обучающегося по программе профессиональной переподготовки _____

(наименование программы)

в форме _____

(форма итоговой аттестационной работы - дипломный проект, дипломная работа, др.)





Вкладка – Нормативные документы

на тему: _____

Руководитель итоговой аттестационной работы _____

Консультанты _____

В итоговую аттестационную комиссию представлены следующие материалы:

1. Итоговая аттестационная работа, содержащая _____

2. Рецензия (отзыв и др.) _____ на итоговую аттестационную работу
(ф.и.о. рецензента в родительном падеже)

3. Справка о выполнении слушателем учебного плана:
средняя оценка сдачи экзаменов по дисциплинам, вносимым в приложение к диплому _____

После сообщения слушателя о выполненной итоговой аттестационной работе в течение _____ минут ему были заданы следующие вопросы: _____
(фамилия члена аттестационной комиссии, задавшего вопрос, и содержание вопроса)

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Признать, что _____
(фамилия, имя, отчество)

выполнил(а) и защитил(а) итоговую аттестационную работу с оценкой _____

2. Присвоить _____
(фамилия, имя, отчество)

квалификацию _____

3. Выдать _____ диплом о профессиональной переподготовке
(фамилия, имя, отчество)

4. Отметить, что _____

5. Особые мнения членов комиссии: _____

Председатель итоговой аттестационной комиссии

(подпись) (инициалы, фамилия)

Члены комиссии итоговой аттестационной комиссии:

(подпись) (инициалы, фамилия)

(подпись) (инициалы, фамилия)

Секретарь итоговой аттестационной комиссии

(подпись) (инициалы, фамилия)

**Форма протокола заседания итоговой аттестационной комиссии
по приему итогового (междисциплинарного)
экзамена по программе профессиональной переподготовки**

_____ (полное наименование образовательной организации)

ПРОТОКОЛ № _____

заседания итоговой аттестационной комиссии по приему итогового экзамена

« ____ » _____ 20 ____ г.

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки

(наименование программы)

Группа _____

Вид итогового экзамена: _____

(междисциплинарный экзамен или полное наименование дисциплины в соответствии с программой профессиональной переподготовки)

№ п.п.	Фамилия, имя, отчество	Номер зачетной книжки*	Оценка

Председатель: _____
(подпись)

(инициалы, фамилия)

Члены комиссии: _____
(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь итоговой аттестационной комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

* _____
(при наличии)

Приложение №2

Примерная форма отчета о работе аттестационной комиссии

(полное наименование образовательной организации)

ОТЧЕТ

о работе итоговой аттестационной комиссии

Программа(ы) профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации

(наименование программ(ы))

В отчете о работе итоговой аттестационной комиссии должна быть представлена следующая информация:

1. Состав итоговой аттестационной комиссии.
2. Сроки работы итоговой аттестационной комиссии.
3. Количество слушателей, проходивших итоговую аттестацию.
4. Результаты защиты итоговых аттестационных работ.
5. Соответствие тематики итоговых аттестационных работ и их актуальность современному состоянию науки, техники, технологии, экономики, экологии, а также социально-экономическим проблемам предприятий, организаций, регионов.
6. Качество выполнения итоговых аттестационных работ.
7. Кем осуществлялось рецензирование (получение отзывов и др.) итоговых аттестационных работ.
8. Недостатки в профессиональной переподготовке и (или) повышении квалификации слушателей по отдельным дисциплинам.
9. Рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональной переподготовки и (или) повышении квалификации специалистов по программе.
10. Дополнительные сведения по усмотрению председателя итоговой аттестационной комиссии.

Председатель _____
(подпись)

(инициалы, фамилия)

« _____ » _____ 20__ г.





**Формы ведомостей итоговой аттестации по программам
повышения квалификации
(при формировании аттестационной комиссии)**

(полное наименование образовательной организации)

**ВЕДОМОСТЬ
итоговой аттестации**

Дата _____

№ _____

Программа повышения квалификации _____

(наименование программы)

Группа _____

Объем программы _____ час.

Срок обучения _____

Вид итоговой аттестации: _____

(междисциплинарный экзамен, защита реферата или итоговой работы)

№ пп	Ф.И.О.	Номер аттестационного билета	Оценка					Результат аттестации
			1	2	3	4	5	

Председатель комиссии _____

(инициалы, фамилия)

Члены комиссии:

(инициалы, фамилия)

(инициалы, фамилия)

Руководитель образовательной организации _____

(подпись)

(инициалы и фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Формы ведомостей итоговой аттестации по программам
повышения квалификации
(без формирования аттестационной комиссии)**

(полное наименование образовательной организации)

**ВЕДОМОСТЬ
итоговой аттестации**

Дата _____

№ _____

Программа повышения квалификации _____

(наименование программы)

Группа _____

Объем программы _____ час.

Срок обучения _____

Вид итоговой аттестации: _____

(экзамен, зачет)

№ пп	Ф.И.О.	Номер аттестационного билета	Оценка

Подписи преподавателей

(инициалы, фамилия)

(инициалы, фамилия)

Руководитель образовательной организации

(подпись)

(инициалы и фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение №4

Департамент образования _____ области
Государственная автономная образовательная организация дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»

ПРИКАЗ

№ _____ от « ____ » _____ г.

Положение об итоговой аттестации слушателей факультета профессиональной переподготовки

I. Общие положения

1.1. Данное положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», Уставом, локальными актами государственной автономной образовательной организации дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий» (далее - Институт).

1.2. Итоговая аттестация слушателей, завершающих обучение по дополнительным профессиональным программам (далее - ДПП) профессиональной переподготовки, является обязательной. По результатам итоговой аттестации выдается диплом о профессиональной переподготовке.

1.3. Итоговая аттестация может проводиться с использованием дистанционных образовательных технологий.

1.4. Итоговая аттестация слушателей факультета профессиональной переподготовки осуществляется соответствующими аттестационными комиссиями.

II. Требования к итоговой аттестации слушателей

2.1. Итоговая аттестация слушателей по программам профессиональной переподготовки проводится в форме междисциплинарного (итогового) экзамена и не может быть заменена оценкой уровня знаний на основе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации слушателей.

2.2. Итоговый междисциплинарный экзамен по программе обучения наряду с требованиями к содержанию отдельных дисциплин должен устанавливать также соответствие уровня знаний слушателей квалификационным требованиям и (или) профессиональным стандартам по соответствующим должностям, профессиям или специальностям.

2.3. Билеты к итоговым междисциплинарным экзаменам, а также критерии оценки знаний слушателей по результатам проведения междисциплинарных экзаменов, разрабатываются и утверждаются выпускающими кафедрами.

2.4. Объем времени аттестационных испытаний, входящих в итоговую аттестацию слушателей, устанавливается учебными планами.

2.5. Форма и условия проведения аттестационных испытаний при освоении программ профессиональной переподготовки, входящих в итоговую аттестацию, доводятся до сведения слушателей за 2-4 месяца до начала итоговой аттестации. Дата и время прове



дения итогового экзамена доведения до сведения всех членов аттестационной комиссии и выпускников не позднее, чем за 30 дней до первого итогового аттестационного испытания.

2.6. К итоговой аттестации допускаются лица, завершившие обучение по ДПП профессиональной переподготовки и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

2.6. В случае, если слушатель не может пройти итоговую аттестацию по уважительным причинам (болезнь, производственная необходимость и др.), которые подтверждены соответствующими документами, то на основании локального нормативного акта ему могут быть перенесены сроки прохождения итоговой аттестации на основе личного заявления.

2.7. Выдача слушателям диплома о профессиональной переподготовке осуществляется при условии успешной сдачи итогового междисциплинарного экзамена.

2.8. Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию, или не явившимся на итоговую аттестацию без уважительной причины, выдается справка, образец которой приведен в приложении А.

III. Аттестационная комиссия, порядок ее формирования и работы

3.1. Аттестационная комиссия, осуществляющая итоговую аттестацию слушателей по ДПП профессиональной переподготовки в Институте, создается в целях:

комплексной оценки уровня знаний слушателей с учетом целей обучения, вида ДПП профессиональной переподготовки, установленных требований к содержанию программ обучения;

рассмотрения вопросов о предоставлении слушателям по результатам обучения права заниматься определенной профессиональной деятельностью и (или) присвоении квалификации;

принятия решения аттестационной комиссии по результатам итоговой аттестации слушателей факультета профессиональной переподготовки.

3.2. Аттестационная комиссия, осуществляющая итоговую аттестацию слушателей по программам профессиональной переподготовки, руководствуется в своей деятельности настоящим Положением и учебно-методической документацией.

3.3. Аттестационные комиссии создаются для проведения итоговой аттестации по каждой ДПП профессиональной переподготовки.

3.4. Состав Аттестационной комиссии утверждается локальным нормативным актом Института.

3.5. Аттестационную комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует ее деятельность, обеспечивает единство требований, предъявляемых к слушателям. Председателем аттестационной комиссии является представитель учредителя, работодателей или преподаватели сторонних образовательных организаций по профилю осваиваемой слушателями программы.

3.6. Аттестационная комиссия формируется из представителей работодателей,

преподавателей Института и преподавателей сторонних образовательных организаций по профилю осваиваемой слушателями программы. Количественный состав не должен быть меньше, чем 5 человек, включая председателя, заместителя председателя аттестационной комиссии, секретаря. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается локальным нормативным актом Института.

3.7. Решение Аттестационной комиссией принимается на закрытых заседаниях простым большинством голосов членов комиссий, участвующих в заседании, и квалифицируется отметками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». При равном числе голосов голос председателя является решающим. Решение комиссий принимается непосредственно на заседании и сообщается слушателю.

3.8. Результаты итоговой аттестации фиксируются в протоколе, который подписывает председатель, члены аттестационной комиссии, секретарь. В протоколе по результатам итоговой аттестации фиксируется оценка по четырех балльной системе (приложение Б).

IV. Критерии оценивания слушателей

4.1. Итоговая аттестация слушателей факультета профессиональной переподготовки проводится в форме междисциплинарного (итогового) экзамена. Данный экзамен нацелен на демонстрацию ключевых компетенций специалистов по результатам освоения ДПП профессиональной переподготовки.

4.2. По итогам экзамена оценивание слушателя осуществляется по четырех балльной шкале в соответствии с нижеприведенными критериями.

Отметка «неудовлетворительно» ставится если:

при ответе обнаруживается отсутствие владением материалом в объеме изучаемой образовательной программы;

при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей не используются материалы современных источников;

представление профессиональной деятельности не рассматривается в контексте собственного профессионального опыта, практики его организации;

при ответе на вопросы не дается трактовка основных понятий, при их употреблении не указывается авторство;

ответы на вопросы не имеют логически выстроенного характера, не используются такие мыслительные операции как сравнение, анализ и обобщение.

Отметка «удовлетворительно» ставится если:

в ответах на вопросы при раскрытии содержания вопросов недостаточно раскрываются и анализируются основные противоречия

и проблемы;

при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей, а также описания профессиональной деятельности недостаточно используются материалы современных пособий и первоисточников, допускаются фактические ошибки;

представление профессиональной деятельности частично (не в полном объеме) рассматривается в контексте собственного профессионального опыта, практики его организации;

при ответе используется терминология и дается её определение без ссылки на авторов (теоретиков и практиков);

ответы на вопросы не имеют логически выстроенного характера, редко используются такие мыслительные операции как сравнение, анализ и обобщение;

личная точка зрения слушателя носит формальный характер без умения ее обосновывать и доказывать.

Отметка «хорошо» ставится если:

ответы на вопросы частично носят проблемный характер, при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей, а также описании профессиональной деятельности используются материалы современных пособий и первоисточников;

при ответе используется терминология соответствующая конкретному периоду развития теории и практики профессиональной деятельности, где определение того или иного понятия формулируется без знания контекста его развития в системе профессионального понятийного аппарата;

ответы на вопрос не имеют логически выстроенного характера, но используются такие мыслительные операции как сравнение, анализ и обобщение;

имеется личная точка зрения слушателя, основанная на фактическом и проблемном материале, приобретенной на лекционных, семинарских, практических занятиях и в результате самостоятельной работы.

Отметка «отлично» ставится если:

ответы на вопросы носят проблемный характер, при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей, их описании используются материалы современных учебных пособий и первоисточников;

при ответе используется терминология, соответствующая конкретному периоду развития теории и практики и четко формулируется определение, основанное на понимании контекста из появления данного термина в системе понятийного аппарата;

ответы на вопрос имеют логически выстроенный характер, часто используются такие мыслительные операции как сравнение, анализ и обобщение;

ярко выражена личная точка зрения слушателя, при обязательном владении фактическим и проблемным материалом, полученным на лекционных, практических, семинарских и в результате самостоятельной работы.

Ректор _____

Приложение А
к приказу о _____ № _____

Департамент образования _____ области
Государственная автономная образовательная организация дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»

Лицензия серия _____ № _____, регистрационный № _____, от _____ г.

Департамент образования _____ области

г. _____, ул. _____, д. _____, т. _____

№ _____

от _____

СПРАВКА

Настоящим подтверждается, что _____, обучаясь на отделении _____ факультета профессиональной переподготовки Института в период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г. частично освоил (а) учебный план. Из _____ учебных дисциплин учебного плана прошел (а) аттестацию по _____ учебным дисциплинам, в том числе:

№ пп	Наименование учебного предмета (дисциплины)	Количество часов по учебному плану	Вид аттестации	Результат аттестации





Вкладка – Нормативные документы

Отчислен (а) приказом ректора № _____ от « ____ » _____ 20__ года по причине _____
Справка выдана для предъявления _____
Ректор института _____ (_____)
Декан ФПП _____ (_____)
Руководитель отделения _____ (_____)

Приложение Б
к приказу о _____ № _____

Департамент образования _____ области
Государственная автономная образовательная организация дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»

ПРОТОКОЛ
итоговой аттестации слушателей в форме итогового экзамена
на отделении _____
факультета профессиональной переподготовки

Дата « ____ » _____ 20__ г. Начало _____ час. _____ мин. Окончание _____ час. _____ мин.
Число слушателей в группе _____ чел, явилось _____ чел, не явилось _____ чел.
Ф.И.О. не явившихся _____
Итоги: «отл.» - _____, «хор.» - _____, «уд.» - _____, «неуд.» - _____, ср.балл - _____

№	Ф.И.О.	Номер билета	Результат

Председатель аттестационной комиссии (АК) _____ (_____)
Заместитель председателя АК _____ (_____)
Члены АК _____ (_____)
Секретарь АК _____ (_____)

Список рассылки

	Адресат
1.	Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России)
2.	Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России)
3.	Министерство иностранных дел Российской Федерации (МИД России)
4.	Федеральное агентство по делам Содружества Независимых Государств, соотечественников, проживающих за рубежом, и по международному гуманитарному сотрудничеству (Россотрудничество)
5.	Министерство обороны Российской Федерации (Минобороны России)
6.	Федеральная служба по военно-техническому сотрудничеству (ФСВТС)

7.	Федеральная служба по техническому и экспортному контролю Российской Федерации (ФСТЭК России)
8.	Федеральное агентство специального строительства (Спецстрой)
9.	Министерство юстиции Российской Федерации (Минюст России)
10.	Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН)
11.	Федеральная служба судебных приставов (ФССГГ)
12.	Министерство здравоохранения Российской Федерации (Минздрав России)
13.	Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения (Росздравнадзор)
14.	Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА)
15.	Министерство культуры Российской Федерации (Минкультуры России)
16.	Федеральное архивное агентство (Росархив)
17.	Федеральное агентство по туризму (Ростуризм)
18.	Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации (Минприроды России)
19.	Федеральная служба по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (Росгидромет)
20.	Федеральная служба по надзору в сфере природопользования (Росприроднадзор)
21.	Федеральное агентство водных ресурсов (Росводресурсы)
22.	Федеральное агентство лесного хозяйства (Рослесхоз)
23.	Федеральное агентство по недропользованию (Роснедра)
24.	Министерство промышленности и торговли Российской Федерации (Минпромторг России)
25.	Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Росстандарт)
26.	Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока (Минвостокразвития)
27.	Министерство Российской Федерации по делам Крыма
28.	Министерство Российской Федерации по делам Северного Кавказа
29.	Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (Минкомсвязь России)
30.	Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
31.	Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям (Роспечать)
32.	Федеральное агентство связи (Россвязь)
33.	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации (Минсельхоз России)
34.	Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору (Россельхознадзор)
35.	Федеральное агентство по рыболовству (Росрыболовство)
36.	Министерство спорта Российской Федерации (Минспорт России)
37.	Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства (Минстрой)
38.	Министерство транспорта Российской Федерации (Минтранс России)
39.	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд)
40.	Министерство финансов Российской Федерации (Минфин)
41.	Федеральная налоговая служба (ФНС)
42.	Федеральная служба финансово-бюджетного надзора (Росфиннадзор)
43.	Федеральное казначейство (Казначейство)
44.	Министерство экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России)
45.	Федеральная служба по аккредитации (Росаккредитация)
46.	Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр)
47.	Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент)
48.	Федеральное агентство по государственным резервам (Росрезерв)
49.	Федеральное агентство по управлению государственным имуществом (Росимущество)
50.	Министерство энергетики Российской Федерации (Минэнерго России)
51.	Служба внешней разведки Российской Федерации (СВР России)
52.	Федеральная служба безопасности Российской Федерации (ФСБ России)
53.	Федеральная служба Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков (ФСКН России)



54.	Федеральная служба охраны Российской Федерации (ФСО России)
55.	Федеральная служба по финансовому мониторингу (Росфинмониторинг)
56.	Федеральная антимонопольная служба (ФАС)
57.	Федеральная служба государственной статистики (Росстат)
58.	Федеральная миграционная служба (ФМС)
59.	Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор)
60.	Федеральная служба по регулированию алкогольного рынка (Росалкогольрегулирование)
61.	Федеральная таможенная служба (ФТС)
62.	Федеральная служба по тарифам (ФСТ)
63.	Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор)
64.	Федеральное космическое агентство (Роскосмос)
65.	Федеральное агентство научных организаций (ФАНО)
66.	Федеральное агентство по обустройству государственной границы Российской Федерации (Росграница)
67.	Государственная фельдъегерская служба Российской Федерации (ГФС)

Директор департамента

Н.М. Золотарева

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 30 апреля 2015 г. № 06-492

«О разъяснении на № 180/01 от 6 апреля 2015 г.»

ФГБОУ ДПО

«Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова» (Академия Пастухова)

Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России рассмотрел Ваше обращение, и в части своей компетенции сообщает.

Согласно части 3 статьи 73 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Разделом VI Примерных программ профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий, утвержденных приказом Минобрнауки России от 26 декабря 2013 г. № 1408 (зарегистрировано Минюстом России 9 июля 2014 г., регистрационный № 33026) (далее — Приказ № 1408), предусмотрено присвоение профессии «водитель» по окончании обучения.

Действовавшие до вступления в силу Приказа № 1408 примерные программы подготовки водителей транспортных средств не являлись программами профессионального обучения и не предусматривали присвоение профессии по итогам обучения.

Таким образом, лица, имеющие водительское удостоверение, выданное до вступления в силу Приказа № 1408 и имеющие среднее общее образование, допускаются лишь к освоению программ профессиональной подготовки водителей транспортных средств.

Заместитель директора департамента

Т.В. Рябко

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ: ПОДХОДЫ И МОДЕЛИ



Н.Н. Аниськина

президент Союза ДПО,
действительный член Академии проблем качества,
руководитель экспертной группы «Оценка качества ДПО»
Комиссии Минобрнауки России по развитию ДПО,
канд. тех. наук



И.О. Мельник

проректор по общим вопросам, директор Центра
сохранения культурного наследия Дома
Пастухова, канд. экон. наук

В статье рассматриваются европейские и российские подходы к обеспечению качества непрерывного образования взрослых, предлагается оригинальная модель обеспечения качества НОВ в России.

Ключевые слова: непрерывное образование взрослых, качество образования, процессная модель, формальное, неформальное и информальное образование.

Международная и российская практика в области обеспечения качества непрерывного образования взрослых¹ базируется на трех основных подходах, акцентированных:

1) на качестве результата, т.е. на уровне сформированности профессиональных квалификаций или личностных компетенций,

который ожидают потребители;

2) на качестве образовательных программ, которое будет гарантировать заданный (ожидаемый) результат – уровень профессиональных квалификаций или личностных компетенций, который ожидают потребители.

3) на институциональном качестве или качестве управления организацией, реализующей

программы непрерывного образования взрослых, которое будет гарантировать качество образовательных программ и заданный (ожидаемый) результат.

Первая группа моделей обеспечения качества непрерывного образования взрослых (НОВ) – это контроль соответствия результата, которым являются знания и владения, компетенции и меры

The article deals with the European and Russian approaches to quality assurance in continuing adult education. The authors suggest the original model of quality assurance in continuing adult education in Russia.

Keywords: continuing adult education, education quality, process model, formal, non-formal and informal education.

Таблица 1. Развитие идей качества ПОО и НОВ в Европейском Союзе

2000	Лиссабон	Лиссабонская стратегия 2000–2010
2001		Европейский форум по качеству ПОО (2001–2002)
2002	Копенгаген	Копенгагенская декларация
2003		Техническая рабочая группа по качеству ПОО (2003–2004)
2004	Маастрихт	Модель CQAF
2005	Хельсинки	ENQAVET – 2 рабочие программы (окт. 2005–ек. 2009)
2008	Бордо	EQAR
2009		Рекомендации EQARF + ECVET, сеть QALLL
2010	Брюгге	EQAVET (01.01.2010)
2011		Качество образования взрослых
2012	QALLL	Итоговая конференция (ноябрь 2012)
2013		Качество образования взрослых – Итоговый отчет
2014	Переход ПОО под Генеральный директорат Европейской комиссии по вопросам занятости	
201?	Пересмотр типовой структуры EQAVET	
20??	Типовая структура качества для непрерывного образования	

по снижению отклонений (предупреждение отклонений или их устранение до выпуска специалиста).

Вторая группа моделей направлена на обеспечение качества образовательного процесса (соответствие содержания образовательных программ заявленному результату, а также условий, необходимых для получения квалификации или для формирования необходимых компетенций). Эти модели наряду с результатом образовательной деятельности рассматривают также способы и условия его получения.

В моделях третьей группы предпосылкой качества образовательного процесса и, как следствие, качественного результата выступает качественная система управления организацией, осуществляющей образовательную или иную сопутствующую деятельность. На национальном и наднациональном уровнях институциональное качество – это качество системных решений по формированию образовательной среды и разработке общих стандартов и требований. К этой группе моделей также относятся системы признания качества образования.

В основе каждой модели лежит

тот или иной способ оценки качества результата (компетенций, квалификаций), программы, деятельности организации и ее системы управления.

Подходы к обеспечению качества НОВ, применяемые в Европейском Союзе

Развитие качества непрерывного образования взрослых в Европейском Союзе определяется его стратегическим видением, которое заключается в укреплении Европы через создание общеевропейского рынка труда, обеспечение мобильности, прозрачности, взаимного доверия и признания.

Европейский Союз оказывает содействие сотрудничеству в сфере обеспечения качества образования с особым упором на обмен моделями и методами, на выработку общих критериев и принципов качества в профессиональном образовании и обучении. Наиболее распространены в ЕС модели управления качеством образования, основанные на принципах TQM (Total Quality Management). Концепция всеобщего управления качеством была определена в работах Э. Деминга² и дополнена другими исследователями и практиками менеджмента. Она опирается на 14 принципов Э. Деминга и цикл управления PDCA (Plan-Do-Check-Act). Модель всеобщего управления качеством была положена в основу требований международного стандарта ISO 9001. Применение TQM в организациях опирается на рекомендации международного стандарта ISO 9004, который наиболее полно отражает эту концепцию.

В таблице 1 представлена хронология работ, проводимых в Европейском Союзе, по продвижению к модели обеспечения качества непрерывного образования взрослых.

Разрабатываемая в настоящее время в ЕС модель качества непрерывного образования опирается на рекомендации, сделанные на основе:

– сравнительного анализа 39 проектов, детально конкретизи-

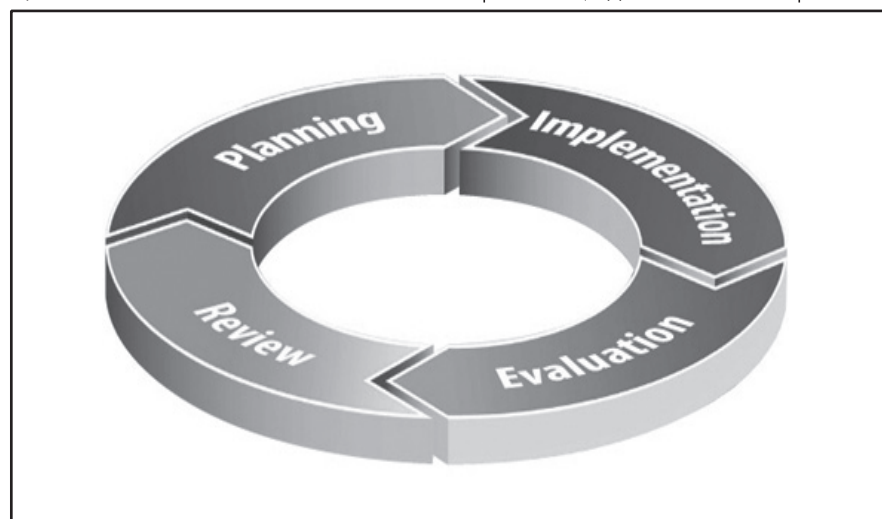


Рисунок 1. Цикл качества EQAVET: Планирование-Применение-Оценка-Анализ

Таблица 2. Европейские индикаторы качества ПОО

№	Европейский индикатор	Показатели
1	Применяемость систем обеспечения качества в деятельности провайдеров ПОО	а) Доля провайдеров обучения, использующих в своей работе системы обеспечения качества в соответствии с законодательством / по собственной инициативе б) Доля аккредитованных провайдеров ПОО
2	Инвестиции в профессиональную подготовку преподавателей и тьюторов	а) Доля преподавателей и тьюторов, продолжающих дальнейшее обучение б) Объем инвестированных средств
3	Доля участия населения в НОВ	а) Количество обучающихся по программам ПОО с разбивкой по видам программ и индивидуальным критериям б) Социальные критерии: кроме основных данных по полу и возрасту могут использоваться дополнительные, например: не закончившие школу учащиеся, мигранты, лица с ограниченными возможностями, период пребывания без работы и т. д.
4	Доля закончивших обучение в рамках программ ПОО	Количество учащихся, успешно закончивших / не закончивших обучение по программам ПОО, в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям
5	Доля трудоустройства после завершения обучения по программам ПОО	а) Карьерные пути выпускников программ ПОО по состоянию на определенный момент времени после окончания обучения в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям б) Доля трудоустроенных выпускников по состоянию на определенный момент времени после окончания обучения, в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям
6.	Практическое применение приобретенных навыков на рабочем месте	а) Данные по занятости в соответствии со специальностью, приобретенной участниками после завершения обучения, в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям б) Степень удовлетворенности учащихся и работодателей в отношении приобретенных навыков/умений
7	Уровень безработицы	Доля безработных в процентном отношении к общей численности рабочей силы. Численность рабочей силы означает сумму общего количества занятых и безработных лиц
8	Доля уязвимых групп	а) Доля участников обучения в ПОО, отнесенных к социально незащищенным группам населения (в конкретном регионе или районе реализуемой деятельности), с разбивкой по возрасту и полу б) Доля успешных результатов, достигнутых учащимися из социально незащищенных групп населения, с разбивкой по возрасту и полу
9	Механизмы выявления спроса на ПОО на рынке труда	а) Данные о механизмах, задействованных с целью выявления меняющегося спроса в разных сегментах рынка б) Представление данных об эффективности этих механизмов
10	Инструменты, применяемые для улучшения доступа к услугам ПОО	а) Данные об используемых инструментах на различных уровнях б) Представление данных об эффективности этих инструментов

рующих полезные практики и их вклад в ключевые вопросы европейской политики по обеспечению качества,

– результатов работы двух конференций и 11 национальных экспертных групп в странах-партнерах.

Ключевой среди этих рекомендаций является использование Цикла качества EQAVET (рисунок 1), который представляет собой адаптированный к образованию цикл Деминга. Чтобы обеспечить постоянное развитие, нужно убедиться, что выполняется весь цикл качества, проводить обучение в реальных условиях,

привлекая предприятия. В рекомендациях подчеркивается, что обеспечение качества – неотъемлемая часть профессионализации и развития персонала.

Анализ научной литературы, касающейся подходов к качеству образования взрослых, документов и проектов ЕС, а также данных по 32 странам на основе исследований и интервью на национальном уровне, проведение тематических исследований по подходам к обеспечению качества и обсуждение их результатов с заинтересованными сторонами позволили сделать следующие выводы.

1. Все исследованные системы обеспечения качества имеют общие характеристики: организационное качество, качество процесса обучения и дидактики, «качество» персонала и измерения результатов.

2. Факторами успеха систем обеспечения качества НОВ являются ориентация на учащегося/клиента, прозрачность системы для всех заинтересованных сторон; сильная организационная поддержка.

Для оценки качества непрерывного образования взрослых в части профессионального образования и обучения (ПОО)



в ЕС приняты 10 индикаторов (таблица 2) и в настоящее время реализуются проекты по распространению этой системы индикаторов на национальные уровни заинтересованных стран.

ЕQAVET стимулирует прозрачность процессов ПОО, ее цель - повысить и продвинуть взаимное доверие, мобильность работников и обучающихся, а также программы непрерывного обучения.

Отличительной чертой ПОО на системном уровне является стратегия непрерывного развития навыков, нацеленность на высокие качественные результаты учебной деятельности, мобильность, взаимное признание и проницаемость, а также предоставление доказательств, основанных на политике, которые повышают эффективность и результативность системы; также подразумевается сотрудничество, совместные инвестиции и интеграция ПОО в общую образовательную систему.

Согласно результатам исследования секретариата EQAVET более 20 стран объединили свои подходы к обеспечению качества, и EQAVET непосредственно способствовала формированию национальной системы в 14 странах.

Применение EQAVET на национальных уровнях

Принятие и интеграция структуры моделей EQAVET или использование основных стандартов обеспечения качества в разных странах осуществляется на добровольной основе.

Начиная с декабря 2013 года группа организаций из четырех стран ЕС выполняет исследование под названием «От EQAVET к NQAVET» (проект №538730-LLP-1-2013-SE-LEONARDO-LMP, сайт <http://eqavet2enqavet.eu>). Россия также участвует в этом проекте, ее представляют Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова и Томский государственный университет. Генеральная цель проекта состоит в том, чтобы повысить прозрачность ПОО в Европе путем разработки Наци-

ональных руководств по качеству (рекомендаций) и подходов на основе EQAVET.

Задачи проекта:

1. Разработать Национальные руководства по качеству в 4-х экспериментальных странах - членах ЕС при участии государственных и местных органов власти путем:

а) адаптации Рекомендаций, которые соответствуют целевому назначению и сделаны с учетом национальных потребностей, способствуя развитию культуры повышения качества;

б) разработки соответствующих мер для внедрения рекомендаций EQAVET и развития национальных структур гарантии качества (NQAF) для ПОО.

2. Разработать на опыте указанных выше пилотных стран рекомендации для государственных и местных органов власти, консолидирующих ПОО в других странах государствах-членах, для поддержки их в стремлении создать собственные Национальные руководства по качеству (рекомендации) в области ПОО, основанные на EQAVET.

Исследования, проведенные в рамках проекта, показали, что персонал организаций больше знает о моделях и инструментах качества там, где сильнее его государственное регулирование. Но эффективность мер по результатам оценки в этих странах ниже. Например, в Швеции оценка качества является добровольной и регулируется общественностью, существенно большую роль там играет независимая оценка, и по ее результатам всегда принимаются меры, т.е. оценка создает дополнительную ценность для организации. Этого нельзя сказать по данным Турции, где государственное регулирование качества образования сильнее, а роль независимой оценки существенно ниже.

Во всех странах-участницах проекта, кроме Мальты, большое значение придается анализу потребностей рынка труда. При этом активность Швеции превосходит всех других, она использует

максимально разные методы анализа и все возможные каналы получения обратной связи с рынка. В странах, где государственное регулирование качества слабее, максимально используются методы внешней оценки.

На сегодняшний день для большей части национальных образовательных систем в ЕС существуют стандарты качества для поставщиков услуг ПОО, применение которых часто является условием для финансирования, аккредитации.

Почти во всех государствах, представленных в проекте, организации, реализующие программы ПОО, собирают данные, чтобы повышать эффективность и результативность своих систем. Для этого они создали соответствующие методологии сбора данных, например, анкетные опросы и определили показатели/метрики.

Что касается использования показателей, методы очень разнятся от страны к стране. В то время как некоторые показатели применяют многие государства (например, «доля участвующих и завершивших обучение по программам ПОО»), другие показатели, ориентированные на ключевые результаты (например, «использование навыков на рабочем месте» или «доля трудоустроенных обучавшихся в определенный период после завершения обучения»), используются реже. В целом получить данные по этим показателям труднее всего.

Внешняя оценка указывает на трудность сравнения национальных показателей обеспечения качества с критериями EQAVET, потому что описания слишком общие и часто покрывают аспекты, охваченные не определенными показателями обеспечения качества, а, скорее, характеристикой политики в области ПОО и подходов к этой политике.

Система ПОО высокого качества способствует непрерывному развитию навыков, мобильности и проницаемости между непрерывным образованием взрослых

и высшим образованием. Приблизительно половина стран заявляет, что обеспечение качества в их системах ПОО действительно помогает получать доступ к высшему образованию через различные механизмы.

Подавляющее большинство стран (в том числе и Россия) определило механизмы и процедуры для идентификации учебных потребностей в начальном ПОО (IVET), а многие из них уже имеют такие механизмы для продолженного ПОО (CVET). Однако необходим всесторонний анализ, чтобы оценить эффективность таких систем, их синергию с рамкой компетенций ЕС, поскольку это важно для разработки высококачественных квалификаций, основанных на результатах обучения, отвечающих потребностям рынка труда.

В Великобритании ПОО официально подразделяется на начальное профессиональное образование и обучение IVET и продолженное CVET, к которому относится дополнительное профессиональное образование и дополнительное образование взрослых. Продолженное профессиональное образование и обучение в Великобритании охватывает очень широкий спектр. Основной целью CVET является предоставление дополнительных возможностей для взрослых, чтобы получить новые профессиональные квалификации или изменить направление своей карьеры. Основное внимание в рамках CVET уделяется повышению уровня квалификации работников как условию эффективного развития экономики всей Великобритании.

С целью повышения эффективности рынка образовательных услуг в Англии в сфере профессионального образования и обучения создаются структуры для информирования и консультирования работодателей и физических лиц. Такие службы должны помогать реализовывать преимущества, которые дает обучение предприятиям из различных сек-

торов экономики, малому и среднему бизнесу.

Система обеспечения внешней гарантии качества в профессиональном образовании Испании напрямую или опосредованно финансируется национальным правительством. При этом одним из важнейших вопросов является: соответствует ли деятельность экспертного сообщества в сфере обеспечения качества стремительно меняющемуся международному контексту? Сегодня гарантия качества воспринимается многими как новый компонент качества профессионального образования.

Развитие системы внешней гарантии качества в Испании используется для развития внутренней структуры менеджмента качества образовательных организаций. Выделяют следующие инструменты, которые могут увеличить позитивное влияние гарантии качества:

- структуры квалификаций;
- стратегии для продвижения образования выдающегося качества;
- развитие национальных систем статистических данных о профессиональном образовании (прозрачных и публикуемых);
- развитие автономии вузов и повышение их ответственности за внутреннюю гарантию качества;
- развитие программ на договорной основе между образовательными организациями и государством;
- модернизация национальной системы образования и гарантии качества в соответствии с международными тенденциями и достижениями.

Анализ применения различных методов обеспечения качества организациями, оказывающими образовательные услуги в сфере непрерывного образования взрослых с ориентацией на внешнее признание, показал, что в этом случае ответственность организации за эффективное использование инструментов качества не снижается. Причем, при выборе организацией систем

добровольной сертификации, усиливается внутренний интерес и ответственность персонала за конечные показатели качества.

В целом для получения положительного эффекта от применения моделей гарантий качества непрерывного образования взрослых фактически необходимы своего рода культурные изменения: развитие культуры качества в образовании, в котором самооценка становится частью культуры, а не формальностью, которую необходимо выполнять.

В Нидерландах на основе анализа управления качеством специально отобранных экспериментальных образовательных организаций была разработана элементная структура обеспечения качества. Структура качества охватывает следующие аспекты.

1. Данные о результативности, такие как экзаменационные и квалификационные результаты, процент выпускников.

2. Удовлетворенность заинтересованных сторон. Каждый год проводятся опросы обучающихся для проверки уровня удовлетворенности процедурой поступления и периодом адаптации, общей удовлетворенности учебной программой, соответствием между программой и настоящей (будущей) работой, образовательной инфраструктурой, учебным материалом, работой преподавателя и процедурами итоговой аттестации. Частично они проводятся на общеорганизационном уровне, но большинство проверок удовлетворенности выполняется на более низком (оперативном) уровне. Также проводятся проверки удовлетворенности сотрудников и педагогического состава (один раз в два года). Преподаватели и сотрудники в целом по данным таких опросов не всегда удовлетворены планами улучшений в своих организациях.

Темы, на которых делают акцент большинство организаций в своих схемах обеспечения качества, - это коммуникация, входные компетенции, обучение, возможность учета, доступность, тьюторство,



права обучающихся, учебные программы, менторство, аттестация, процессы обучения, результаты. При этом одна из проблем – нахождение оптимального баланса между оценкой/анализом и временем для решения проблемы (действием).

Анализ систем качества в образовательных организациях Нидерландов подтвердил выводы, сделанные нами на основании опроса провайдеров Мальты, Турции, Швеции и Италии и показал, что большая часть провайдеров во внутренних системах качества ориентирована на применение цикла управления Деминга, независимо от того, какую модель они используют.

Кроме того, данный опрос показал, что поставщики услуг ПОО меньше стремятся использовать описания, чем это рекомендовано на национальном уровне. Поставщики ПОО имеют дело с аккредитацией, а также внутренними и внешними проверками. Многие образовательные организации имеют политику в области качества, обычно усложненную множеством показателей и параметров, которые они обязаны собрать. В итоге институты понимают, что у них нет достаточного количества времени, чтобы использовать все данные, проводить надлежащий анализ и перевести его результаты в новое действие. Цикл PDCA фактически снова нарушается. Таким образом, основы EQAVET не поддерживаются. Институты ПОО отмечают, что существует слишком много правил и обязательств, отнимающих драгоценную энергию, которая могла бы быть направлена на образование и развитие.

Оценка применимости европейского опыта для Российской Федерации

В настоящее время еще не устоялась единая терминология в сфере непрерывного образования взрослых, в разных странах по-разному определяются границы этого явления. В частности, в отчетном докладе ETUCE – Европейского комитета профсоюзов образования отдельно вводятся:

– профессиональное образование и обучение, в котором выделяется начальное IVET (подготовка рабочих кадров) и продолженное или «послесреднее» CVET (аналог российского ДПО и формального дополнительного образования взрослых);

– непрерывное обучение, которое включает в себя неформальное и неофициальное обучение, понимаемое как навыки, приобретенные за стенами формальных учебных заведений, например, на работе или в часы досуга;

– обучение взрослых, под которым здесь главным образом понимается переквалификация работников для удовлетворения потребностей рынка труда и снижения риска социального отчуждения, и подчеркивается задача содействия личностному развитию, прежде всего, уязвимых групп населения, таких как: низкоквалифицированные работники, мигранты, бросившие школу учащиеся.

Использование европейского опыта в развитии вышеперечисленных видов образования и управлении их качеством – это одна из главных задач и возможностей для системы непрерывного образования взрослых Российской Федерации.

Культурные и экономические различия между странами Европы и Россией, а также различия в их национальном законодательстве, не являются препятствием для обобщения и переноса положительного опыта. Совместные исследования по качеству образования, проводимые в рамках различных программ Европейского Фонда образования в разных странах (в том числе и в России), позволяют выявить положительные практики и оценить возможность использования этого опыта.

Уже упомянутые нами исследования в рамках проекта №538730-LLP-1-2013-SE-LEONARDO-LMP «От EQAVET к NQAVET» были направлены на выявление возможностей применения на национальном уровне

системы европейских стандартов в области профессионального образования и обучения EQAVET. Эти стандарты были специально разработаны для повышения взаимного доверия, мобильности работников и обучающихся, а также для улучшения практик, которые применяются в настоящее время в непрерывном образовании взрослых.

Опросы российских провайдеров ДПО, проведенные группой проекта «От EQAVET к NQAVET», показали следующее.

1. Большинство организаций, сотрудники которых были опрошены, применяют стандарты качества. В этих организациях требования к качеству зафиксированы внутренними официальными документами и чаще всего относятся к постоянному совершенствованию всех процессов ДПО в соответствии с российскими и международными стандартами ISO и к повышению компетенции педагогических работников. Все эти организации ставят для себя целью достижение высокого качественного уровня образовательной деятельности и подготовку высококвалифицированных и компетентных специалистов, конкурентоспособных на российском и международном рынках.

2. Эти организации реализуют полный жизненный цикл образовательной услуги, начиная с определения потребностей на рынке труда. Организации отслеживают изменения в окружающей среде, анализируют эффективность инвестиций, вкладываемых в повышение квалификации преподавателей, проводят мониторинг удовлетворенности обучающихся.

3. Уровень осведомленности работников ДПО о национальных документах, регулирующих качество данной сферы, недостаточно высокий. Что касается субъектов, регулирующих и проверяющих соблюдение политики качества, то здесь, наоборот, был назван широкий спектр различных институтов, действующих как на национальном уровне, так

и на уровне организации. Однако ни один из опрошенных респондентов не имел непосредственного опыта реализации стандарта EQAVET в области профессионального образования и обучения. В то же время более 80% респондентов осведомлены о работах по обеспечению качества образования на европейском уровне.

Исследование выявило определенные национальные тенденции: актуальными и эффективными методами, инструментами и процессами обеспечения гарантий качества в российской системе ДПО являются международные стандарты качества серии ISO 9000 и мониторинги, доверие к преподавательскому составу, а также взаимовыгодное сотрудничество с другими организациями, работающими в этой сфере.

Принявшие участие в исследовании провайдеры профессионального образования и обучения разных европейских стран сформулировали рекомендации по улучшению системы гарантии качества на национальном уровне. Представленные ниже являются актуальными и для России.

1. Все страны отметили преимущества непрерывного совершенствования на основе цикла управления Деминга, предполагающего необходимость планирования, контроля процессов, анализа и принятия корректирующих и предупреждающих мер.

2. Для успешной реализации проектов по управлению качеством необходимы подготовленные команды из менеджеров и преподавателей, которые верят в качество, способны к управлению и эффективным коммуникациям. Участники проекта рекомендуют на национальном уровне проводить целенаправленную работу по подготовке этих команд и распространению через них идей качества, обеспечить со стороны государств финансовую поддержку этой работе.

3. Необходимо развивать независимую оценку VET-провайдеров и создавать условия для развития

институциональной аккредитации;

4. Нужно вовлекать в развитие систем управления качеством все заинтересованные стороны (такие ключевые субъекты, как работодатели, профессиональные ассоциации, представители крупных заказчиков).

5. Для четкого понимания требований регулятора, необходимо эффективное взаимодействие ассоциаций провайдеров и органов власти.

Качество должно рассматриваться как инструмент управления, но еще важнее превратить его в философию и образ мышления, что является наиболее сложной задачей при использовании европейского опыта в Российской Федерации. Но конечный результат полностью зависит от понимания и восприятия идей качества как на уровне органов управления образованием в стране, так и на уровне всего коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность в сфере непрерывного образования взрослых.

Подход к обеспечению качества непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

В процессе непрерывного образования взрослых делается акцент на специфике контингента (наличие опыта практической деятельности, подтвержденного формального образования), на особенностях его запросов и технологий обучения (получения знаний). Именно здесь лежат главные отличительные черты непрерывного образования взрослых. Образование взрослых может быть формальным, неформальным или информальным (спонтанным). Оно включает также и сегмент социального образования, охватывая определенные группы взрослого населения с их специфическими нуждами. Например, чтобы обеспечить мигрантам легальный выход на рынок труда, их надо обучить русскому языку, а также дать или расширить профессиональные знания и навыки. Взрос-

лые, как правило, уже имеют как опыт образовательной деятельности, так и навыки практической работы, поэтому их запросы более конкретны и прагматичны. Они имеют более выраженную мотивацию, особые требования к организации обучения (обычно это жесткие временные рамки, приближение обучения к месту их проживания и работы, дополнительные требования к уровню преподавания).

Использование разных форм реализации процесса (формальное, неформальное или информальное) характеризуется различной структурой ответственности составляющих непрерывное образование взрослых и взаимодействующих в этом процессе элементов.

Если мы рассматриваем, например, формальное профессиональное образование и обучение, которое реализуется в образовательной организации как повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка для получения определенных профессиональных компетенций, то цели здесь определяются, прежде всего, потребностями рынка труда, экономикой. Обучающийся выбирает из предлагаемого набора программу, которая обеспечит ему желаемый результат в рамках заданной цели.

Выявление потребностей рынка труда, проектирование образовательной траектории, управление реализацией программы, включая итоговую оценку сформированных компетенций (квалификаций), – зона ответственности поставщика образовательной услуги. Международные и национальные организации, определяющие политику в сфере непрерывного образования взрослых, могут влиять на качество НОВ через создание условий для его развития, через формирование соответствующих механизмов и среды, включая развитие систем независимой оценки и признания квалификаций, качества программ и деятельности организа-



ций, реализующих формальные образовательные программы. Непосредственное управление качеством образовательной услуги и ее результатов – функция и ответственность поставщика.

В сфере НОВ решается задача стыковки (обеспечения преемственности) различных уровней образования и многовариантных образовательных программ, в связи с этим могут возникать достаточно сложные конфигурации образовательных траекторий.

Процесс НОВ можно представить как совокупность двух видов деятельности:

- обучение, во время которого происходит формирование компетенций (профессиональных, социальных, личностных);
- независимая оценка квалификаций, т.е. соотнесение результата обучения с определенными квалификационными уровнями, заданными квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, рамками квалификаций.

Эти процессы могут протекать как во взаимосвязи, так и независимо друг от друга.

Процесс формирования компетенций может реализовываться тремя способами:

- как формальное образование (ФО);
- как неформальное образование (НФО);
- как информальное (спонтанное) образование (ИФО).

Результатом НОВ (независимо от способа реализации образовательного процесса) являются отдельные компетенции (профессиональные, социальные или личностные) или набор компетенций, эквивалентный некоторой профессиональной квалификации, которая может быть подтверждена через независимую оценку и сертификацию.

В границах непрерывного образования взрослых результатом формального образования, регламентируемого лицензией на образовательную деятельность и нормативными правовыми актами, являются квалификации

или отдельные компетенции, подтверждаемые соответствующими документами о квалификации или об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно образовательным программам с установленными сроками обучения и формами аттестации.

Результатом неформального образования в рамках НОВ является удовлетворение образовательных личностных потребностей (знаний, умений, владений), вне зависимости от места их получения, сроков и форм обучения, не регламентируемое нормативными требованиями к сопровождающим и итоговым документам, мерами государственного регулирования. Управление качеством неформального образования также как и при формальном образовании, может осуществляться как на этапе формирования компетенций, так и на этапе их независимой оценки.

Результат информального или спонтанного образования, реализующегося за счет собственной активности индивида в окружающей его культурно-образовательной среде, не имеет определенной структуры. Измерение и структурирование результата происходит только на этапе независимой оценки квалификаций (компетенций).

С развитием неформального и информального образования все большее значение начинает приобретать независимая оценка качества образования. В Российской Федерации сейчас активно идет процесс формирования Национальной системы квалификаций, которая главный акцент делает на сертификацию профессиональных квалификаций работников.

В системе сертификации квалификаций в Российской Федерации основной задачей является согласование спроса и предложения рабочей силы за счет четкой ориентации сотрудников на требования работодателей. Решение этой задачи возможно путем введения объек-

тивной, признаваемой всем профессиональным сообществом, оценки соответствия квалификации работника требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующими профессиональными стандартами, и подтверждения права работника выполнять конкретные виды деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Преимуществом сертификации квалификаций является возможность признания неформального обучения, полученного на рабочем месте, в ежедневной жизни. С ее помощью можно снять барьер недоверия, существующий между образованием и бизнесом в вопросах качества подготовки выпускников и признания дипломов, с которыми они выходят на рынок труда.

Наряду с этим Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ ввел следующие два вида независимой оценки и признания качества профессионального образования:

- профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ;
- общественную аккредитацию организаций, реализующих профессиональные образовательные программы.

Общественные организации и профессиональные ассоциации занимают центральное место во всех этих видах оценки и признания качества образования.

Создание Системы независимой оценки качества в масштабах государства – важнейшая задача настоящего времени. Она предполагает:

- создание единых процедур и контрольно-измерительных материалов для проведения оценки и сертификации квалификаций, формирование регламентов и организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций и т. д.;
- формирование комплекса структур для организации и про-

ведения оценки и сертификации квалификаций. Все это должно обеспечить объективность и достоверность результатов сертификации и их признание профессиональным сообществом (работодателями).

Подробно эту задачу и представление об интегральной модели Системы независимой оценки качества мы описывали на страницах этого журнала ранее³.

В данной статье мы остановимся на процессе формирования компетенций (профессиональных, социальных, личностных) и разработке модели обеспечения качества этого процесса с учетом международного и российского опыта.

Преимущества и недостатки моделей качества образовательной деятельности

Анализ преимуществ и недостатков моделей обеспечения качества, используемых на разных уровнях (европейском, национальном, институциональном, уровне отдельных программ) проводился на основе обзора документов, специальной литературы и опроса представителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере профессионального образования и обучения.

Наиболее известные подходы и системы обеспечения гарантий качества образования – это система международных стандартов ISO, одинаково успешно применяемых организациями всех организационно-правовых форм, а также стандарты IWA 2 и ENQA, получившие распространение в высшем образовании. Преимуществом этих моделей является то, что они являются универсальными и пригодны для использования в разных странах. Модель стандарта ISO 9001 широко распространена в образовательных организациях России и может применяться для системы профессионального образования и обучения. Стандарт IWA 2 служит методическим руководством по применению ISO 9001 в системе образования. Менее известен стандарт ISO 29990, также опи-

рающийся на процессный подход и принципы менеджмента качества, специально разработанный для системы профессионального образования и обучения и неформального образования. Модель ENQA специально разработана для высшего образования, попытка ее применения в системе ПОО, предпринятая в рамках европейского проекта 2005-2009 годов по разработке модели ENQAVET широкого распространения пока не получила.

На европейском уровне в последние годы выдвигались различные инициативы и были разработаны стандарты (модели, инструменты) для обеспечения гарантий качества образования, прозрачности и взаимного признания дипломов об образовании. В области ПОО примерами могут служить Европейские Единые критерии контроля качества профессионального образования и обучения (модель EQAVET), Европейские Требования к квалификации для непрерывного обучения и Общеввропейская система зачетных баллов для профессионального образования и обучения (ECVET), структура гарантий качества CQAF. К сожалению, эти системы практически не известны российским организациям, осуществляющим образовательную деятельность.

На институциональном уровне в группе моделей делового совершенства наибольшее распространение получили модели самооценки по критериям премий в области качества. Премия «Европейское качество» – наиболее престижная среди прочих, но имеет высокие требования и большой размер взноса за участие в конкурсе. Премия Правительства Российской Федерации также по финансовой составляющей является малодоступной для небольших организаций ПОО. Премия Министерства образования и науки Российской Федерации не распространяется на сферу продолженного (после среднего) профессионального образования и обучения. Стандарт ISO

9004, относящийся к этой группе, после его пересмотра и изменения концепции еще очень мало применялся как руководство по совершенствованию системы управления и ее оценки.

Преимущества и недостатки наиболее известных и пригодных для системы профессионального образования и обучения моделей представлены в таблице 3.

Многие образовательные организации, применяющие международные стандарты качества, отмечают, что негативной стороной в этом процессе является большое количество документов, которые должны оформляться как при разработке и внедрении системы, так и при ее эксплуатации.

В результате проведенной генеральной ревизии всех стандартов ISO решение о выборе необходимого объема документирования процессов будет передано с 2015 года на уровень организации, стандарты больше не будут устанавливать требования к документальному оформлению регламентов процессов. Общим требованием стандартов в части документирования системы качества остается ответственность руководства организаций за определение политики и постановку стратегических целей с последующим их развертыванием по уровням управления (включая формирование системы показателей), сохраняется также ответственность персонала за изменение показателей процессов и документальное подтверждение этих измерений.

Разработка модели обеспечения качества непрерывного образования взрослых

Модели обеспечения качества непрерывного образования взрослых разрабатываются для совершенствования управления качеством образования и выявления с помощью системы критериев и показателей зависимости между ресурсами, условиями обучения и его результатами.

Решаемые задачи

Модели обеспечения качества НОВ позволяют решать следующие



Таблица 3. Преимущества и недостатки моделей, применяемых в ПОО

Модель	Преимущества	Недостатки
Система международных стандартов ISO	1) Хорошо проработана, целостна. Имеются стандарты для управления на всех уровнях системы как институциональном, так и на уровне системного взаимодействия (требования к организациям, выполняющим внешние проверки, требования к экспертам, общие правила и порядок проверок, требования к системе качества организаций, осуществляющих образовательную деятельность); 2) Широкая известность модели в среде потребителей образовательных услуг; 3) Развитая инфраструктура	1) Высокая степень обобщенности, не учитывается специфика образовательной деятельности; 2) Подавляющее большинство экспертов ориентировано на промышленность
Система стандартов EQAVET	1) Ориентирована на ПОО; 2) Опирается на цикл Деминга, широко известный и применяемый в управлении качеством на уровне организаций-провайдеров; 3) Имеет единые европейские критерии контроля качества профессионального образования и обучения	1) Мало известна провайдерам; 2) Ее применение связано с оформлением большого количества документов
Европейские требования к квалификации для непрерывного обучения	Пригодна для неформального и информального обучения	1) Не проработана; 2) Не известна провайдерам; 3) Еще не применяется в России
Общеввропейская система зачетных баллов для профессионального образования и обучения ECVET	Пригодна для неформального и информального обучения	1) Не проработана; 2) Еще не применяется в России
Модель менеджмента качества по стандарту ISO 29900	1) Учитывает специфику ПОО и неформального обучения; 2) Пригодна для признания соответствия организаций международным требованиям к качеству	1) Не известна в среде потребителей образовательных услуг и органах управления образованием
CQAF	1) Адаптирована для ПОО; 2) Хорошо проработана система определения показателей; 3) Не требует больших финансовых затрат	1) Мало известна; 2) Не используется в независимой оценке

щие задачи.

1. Обеспечить основу для управления процессом максимально возможного удовлетворения требований потребителя, заказчика и общества (максимально возможного соответствия результатов потребностям заинтересованных сторон).

2. Оценить потенциал системы непрерывного образования взрослых и имеющиеся ресурсы.

3. Сформировать у всех заинтересованных сторон понимание важности для обеспечения качества непрерывного образования взрослых выявления требований потребителя, заказчика и общества, постоянное и своевременное отслеживание их изменений.

4. Повысить объективность контроля и оценки образовательных организаций, получить объективную информацию о состоянии качества образовательной деятельности и причинах, влияющих на его уровень.

5. Повысить уровень информированности потребителей образовательных услуг.

6. Создать условия для определения результативности и эффективности образовательного процесса на основе фактических и сопоставимых данных.

7. Своевременно выявлять отклонения в качестве образовательного процесса, идентифицировать вызывающие их факторы и предпринимать корректирующие действия.

8. Предупреждать негативные тенденции в образовательном процессе.

9. Оценить полноту и достаточность методического обеспечения образовательного процесса.

При рассмотрении процесса непрерывного образования взрослых на разных системных уровнях, очевидно, что его цели и, соответственно, задачи моделирования меняются при переходе с одного уровня на другой. На

международном уровне, например, основной целью процесса может быть «формирование условий развития НОВ как открытого, доступного для всех трансграничного процесса». Европейская Комиссия по образованию взяла на себя ответственность за этот процесс (функцию его владельца), а основным потребителем результатов этого процесса являются национальные или региональные структуры управления образованием. Конкретные образовательные организации и обучающиеся здесь не являются прямыми потребителями, они получают результат для себя опосредованно. Поэтому в модели их относим к заинтересованным сторонам.

На уровне удовлетворения потребностей в непрерывном образовании конкретных людей управление процессом будет строиться по критериям эффективности и результативности

в достижении результата, выраженного через компетенции (профессиональные, социальные, личностные) этих людей. В модели НОВ на этом уровне обучающиеся являются потребителями, а органы управления образованием или общественные объединения – другими заинтересованными сторонами. Также и организации, реализующие образовательные программы, могут выполнять в системе разные роли, это зависит от формы образовательного процесса.

Принципы обеспечения качества НОВ

Несмотря на различие акцентов при моделировании НОВ на разных уровнях управления, в основу моделей закладываются единые принципы качества. Общие принципы обеспечения качества сформулированы в международных стандартах ISO⁴, принципы независимой оценки и признания качества образования определены в Руководящих принципах ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов неформального и информального обучения⁵. В основу разработки Модели обеспечения качества непрерывного образования взрослых (МОК НОВ) мы положили следующие 7 принципов, полученных в результате обобщения подходов ISO и ЮНЕСКО.

1. Ориентация на требования потребителя, адресность по отношению к результатам процесса обучения;

2. Лидерство (инициатива и ответственность) руководства организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в отношении распространения философии и инструментов качества;

3. Вовлечение в процессы управления качеством всего персонала организаций, обеспечивающих реализацию программ непрерывного образования взрослых и процедур независимой оценки квалификаций;

4. Применение для управления качеством непрерывного образования взрослых процессного

подхода;

5. Ориентация на постоянное улучшение качества;

6. Взаимовыгодные отношения всех участников процесса непрерывного образования взрослых;

7. Открытость, справедливость, обоснованность и достоверность оценки качества непрерывного образования взрослых, ясность критериев, по которым производится оценка.

Управление процессом НОВ

В целях управления качеством непрерывного образования взрослых для описания структуры элементов с учетом их взаимодействия применим процессный подход, который в международных стандартах управления формулируется следующим образом: желаемый результат достигается эффективней, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом. Процессный подход позволяет представить непрерывное образование взрослых как систему взаимосвязанных и взаимодействующих процессов. Соединение элементов в систему взаимосвязанных процессов позволяет исключить лишние и дублирующие процессы, вести деятельность параллельно, где это можно.

Представление образовательной деятельности в виде процессной модели выглядит по-разному в зависимости от уровня иерархии в системе управления (рисунок 2).

При построении модели (совокупный процесс) декомпозируется на процессы, связанные непосредственно с предоставлением образовательной услуги (жизненный цикл), процессы управления и обеспечения ресурсами или поддерживающие процессы. Схему процессов тактического уровня называют ландшафтом процессов. На оперативном уровне процессная модель представляет собой декомпозицию ландшафта процессов на подпроцессы или процессные шаги до уровня конкретных исполнителей работ (подразделений или должност-

ных лиц).

Для каждого процесса важно сформулировать цель, на которую направлена соответствующая деятельность, и установить потребителей, на удовлетворение потребностей которых направлен процесс, основные их требования и возможная степень удовлетворения этих требований (ожидаемый результат процесса).

Описание процесса (независимо от его иерархического уровня) предполагает определение следующих характеристик:

- наименование процесса – определение выполняемой в рамках процесса деятельности;

- цель процесса – результат, на достижение которого направлен процесс;

- владелец процесса – лицо, которое имеет в своем распоряжении необходимые для ведения процесса ресурсы, управляет процессом на основе принципов качества и несет ответственность за результаты и эффективность процесса;

- границы процесса – точки соприкосновения с другими процессами, определяющие начало и конец процесса, очерчивающие зону ответственности владельца процесса;

- входы – требования потребителей, предъявляемые к процессу (при выполнении процесса вход преобразуется в выход);

- выходы – результаты выполнения процесса, получаемые внешними по отношению к процессу потребителями или другими внутренними процессами;

- правила – регламентирующие процесс документы: ограничения на ведение процесса, сформулированные в концепциях, декларациях, других международных и национальных программных документах, приоритеты развития непрерывного образования, основные законодательные и нормативные требования, которые регламентируют этот процесс как во внешней по отношению к реализующему его субъекту среде, так и внутри его (например, внутренние локальные акты организаций, оказывающих образо-



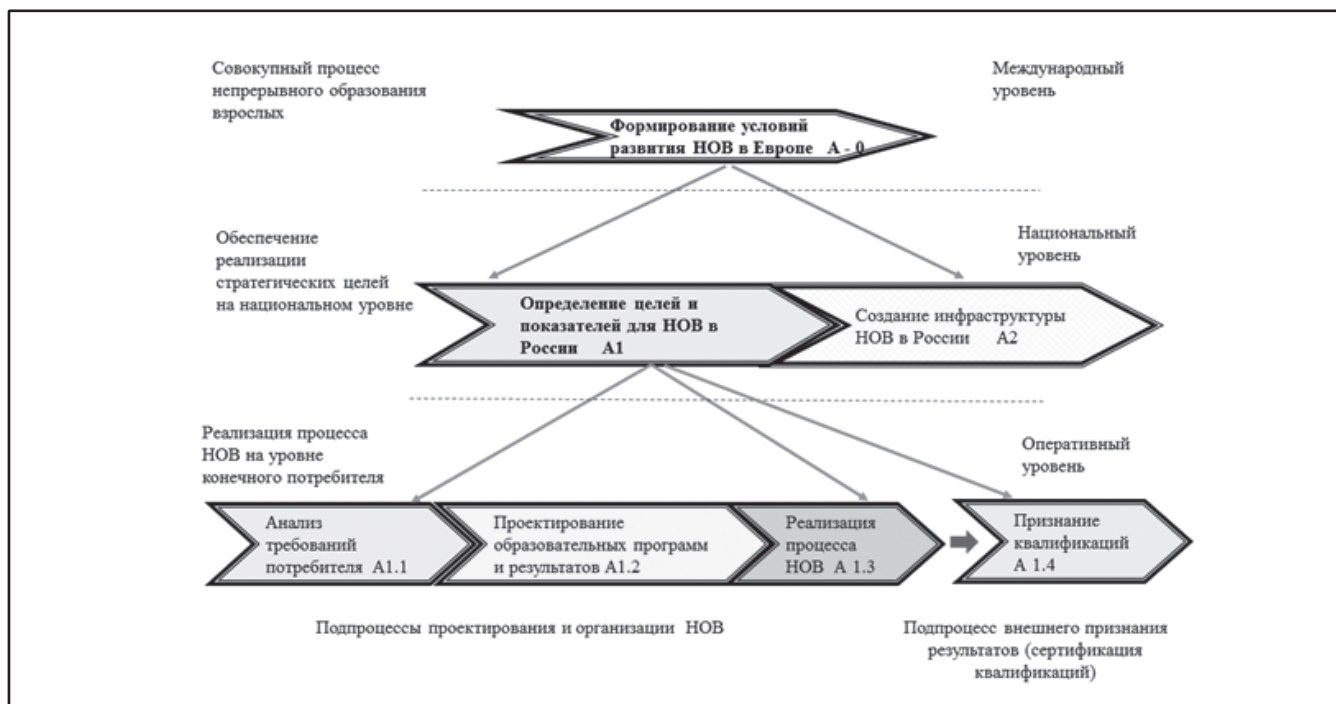


Рисунок 2. Иерархия процесса непрерывного образования взрослых

вательные услуги), регламенты, а также традиции и хорошие практики, которые следует учитывать при управлении процессом;

- ресурсы, необходимые для реализации и управления процессами - материальные или информационные объекты, постоянно используемые для выполнения процесса, но не являющиеся преобразуемым входом процесса. К ресурсам процесса относятся: информация, персонал, оборудование, методическое и программное обеспечение, инфраструктура, производственная среда, транспорт и т. д.;
- процессные шаги – совокупность видов деятельности, со-

ставляющих данный процесс;

- критерий оценки процесса – признак (мера), на основании которого(й) производится оценка; величина или интервал величин, которым должны соответствовать показатели процесса;

- показатели процесса – количественные и/или качественные параметры, характеризующие процесс и его результат. Выделяют 3 группы показателей: показатели выполнения процесса, показатели продукта процесса и показатели удовлетворенности потребителя процесса.

Модель НОВ для формального образования

К НОВ, реализуемому как фор-

мальное образование, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ можно отнести дополнительное профессиональное образование (ДПО) и дополнительное образование взрослых (ДОВ).

Процесс ДПО направлен на формирование профессиональных компетенций, соответствующих требованиям работодателей, в том числе определенных профессиональным стандартом, и имеет следующие характеристики.

Входы в процесс:

а) требования к компетенциям (квалификации), которые потре-

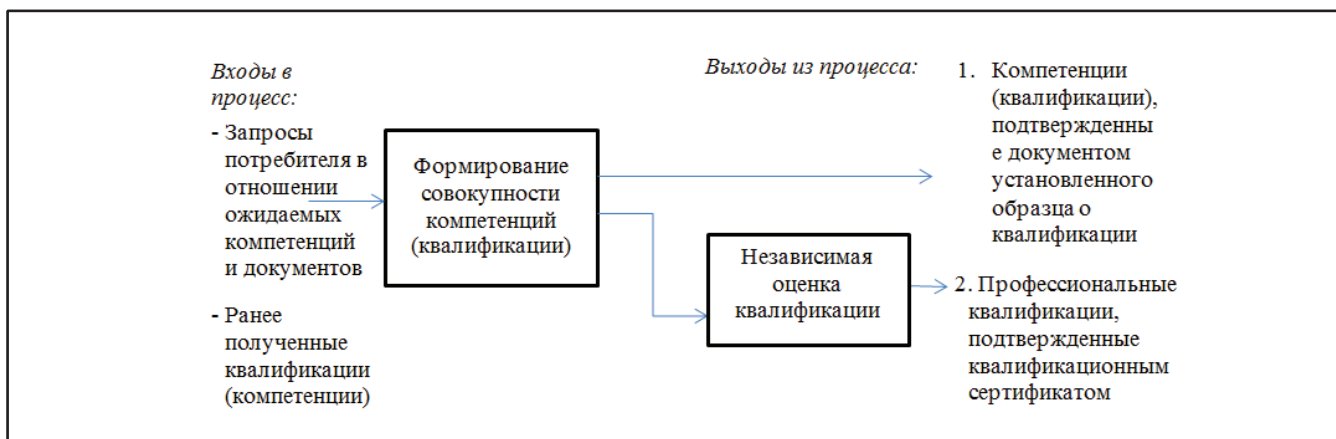


Рисунок 3. Процесс НОВ. Дополнительное профессиональное образование

битель ожидает получить в результате освоения образовательной программы;

б) запрос потребителя на получение документов установленного образца по итогам освоения образовательной программы;

в) ранее полученные квалификации (компетенции), соответствующие требованиям дополнительных профессиональных программ.

Выход из процесса: компетенции (квалификации), подтвержденные документом установленного образца о квалификации и соответствующие ожидаемым результатам дополнительных профессиональных программ.

Общая схема процесса непрерывного образования взрослых, реализуемого в виде формального дополнительного профессионального образования (организация и осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам), представлена на рисунке 3.

Полный процесс формального образования (совокупный процесс) внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, раскладывается на составляющие, каждая из которых реализуется под управлением конкретного должностного лица (декомпозиция совокупного процесса). Выполняемая в рамках каждого процесса деятельность направлена на удовлетворение требований другого процесса, являющегося его внутренним потребителем, или внешнего потребителя.

В целях управления все процессы в организации подразделяют на 3 группы:

– процессы жизненного цикла, создающие ценность для внешнего (конечного) потребителя и непосредственно направленные на удовлетворение его требований;

– управленческие процессы, которые отвечают за постановку целей организации, распределение ответственности, выработку и формулирование норматив-

но-правовых и культурных ограничений для конкретной образовательной программы; они не создают ценности для внешнего потребителя и служат только внутренним целям организации;

– поддерживающие процессы, направленные на ресурсное обеспечение деятельности организации, реализующей программы НОВ.

Общая схема структуры процессов в ООД представлена на рисунке 4.

Процесс формирования компетенций регламентирован законодательными и нормативными актами, нормативной документацией организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы.

За обеспечение процесса полностью отвечают выполняющие его организации. Требования к условиям реализации (к обеспечению процесса) определяются при лицензировании данного подвида образовательной деятельности. К ресурсам процесса относятся: необходимая инфраструктура, кадровое и методическое обеспечение, информационное и финансовое обеспечение деятельности и т.п.

Процесс независимой оценки квалификаций осуществляется специальной организацией и регламентируется своими правилами. Полномочиями на проведение независимой оценки организации наделяются общественными организациями и/или профессиональными ассоциациями. При этом уполномоченная организация должна соответствовать установленным в системе независимой оценки и признания качества требованиям, среди которых:

– подтвержденная система менеджмента качества;

– наличие в организации минимально необходимого (устанавливается положением о Системе) числа аккредитованных экспертов;

– разработанные и утвержденные документы, регламентирующие процесс независимой

оценки, процедуру апелляции, порядок ведения реестра, инструкцию по применению знака системы и т. д.

Требование наличия действующей системы менеджмента качества предопределяет применяемую модель обеспечения качества оценки – это международный стандарт ISO 9001:2008.

В рамках формального образования также могут быть реализованы и дополнительные общеразвивающие программы (ДОРВ), которые, как и дополнительные профессиональные программы (ДПП), регламентированы законодательными, нормативными и правовыми актами, нормативной документацией организаций, реализующих общеразвивающие программы для взрослых.

Как и в ДПО здесь входами в процесс являются запросы потребителей и ранее полученные квалификации (компетенции). Однако запросы потребителей относятся только к определенным компетенциям (чаще всего это запрос на конкретные умения и навыки) и допуск к общеразвивающим программам, как правило, не ограничивается уровнем ранее полученных квалификаций. Выходами из процесса являются компетенции, соответствующие ожидаемым потребителем результатам, но документом установленного образца о квалификации они не подтверждаются.

За ресурсное обеспечение процесса здесь также полностью отвечают выполняющие его организации. Требования к условиям реализации (к обеспечению процесса) определяются при лицензировании данного подвида образовательной деятельности.

Как и в процессе дополнительного профессионального образования, здесь может за формированием компетенций следовать независимая оценка квалификаций, но для этого, как правило, требуется освоение более одной общеразвивающей программы или комбинации общеразвивающих и дополнительных профессиональных программ.



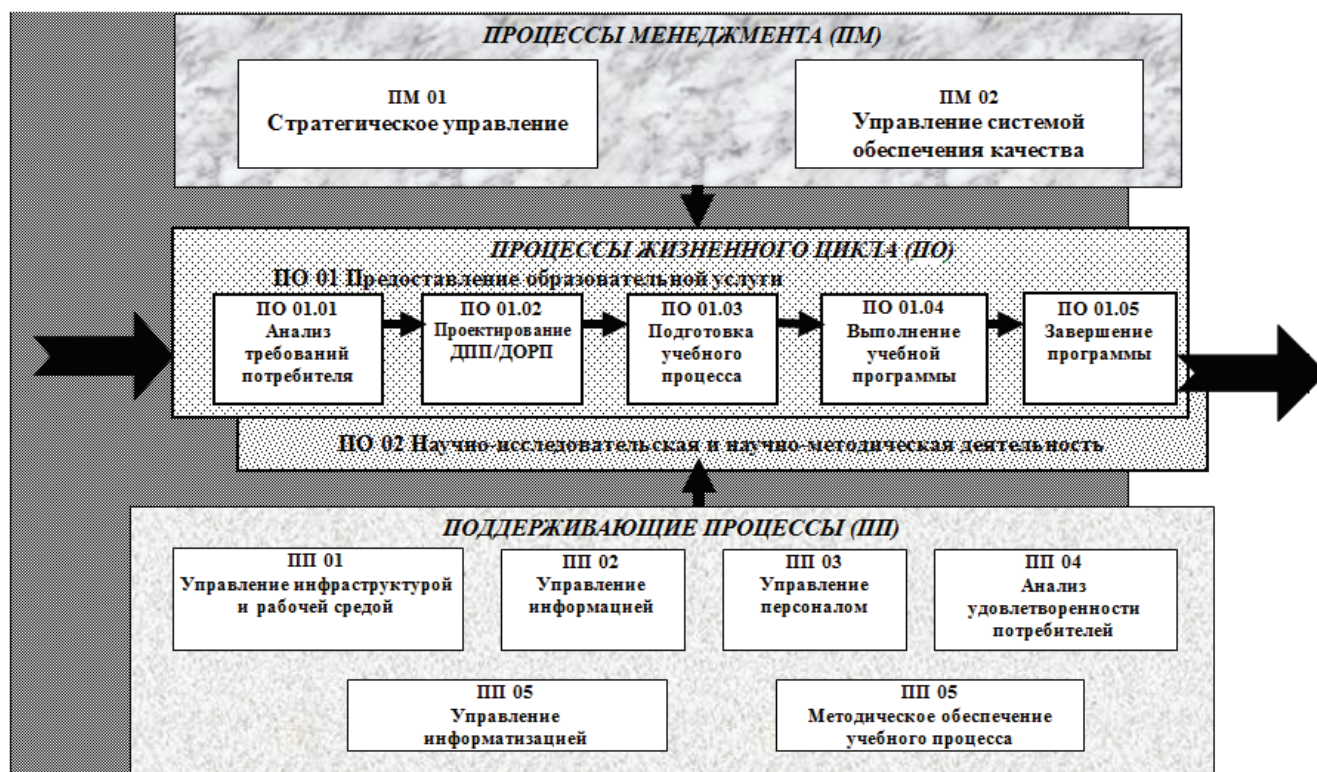


Рисунок 4. Структура процессов в организации, осуществляющей образовательную деятельность в области НОВ

Для обеспечения качества формального образования могут использоваться следующие наиболее распространенные институциональные модели (модели управления качеством деятельности организации):

- модель стандарта менеджмента качества ISO 9001 и ее модификации;

- модель делового совершенства EFQM и ее модификации;

- и модели обеспечения качества образовательной программы (модели управления качеством отдельно взятого процесса, например, разработкой и реализацией дополнительной профессиональной образовательной программы):

- модель гарантий качества профессионального образования и обучения CQAF;

- модель профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- гармонизированная схема Европейской организации по качеству.

Для обеспечения качества процесса независимой оценки в

соответствии с международными требованиями (стандарт ISO 17021) используется модель менеджмента качества на основе стандарта ISO 9001.

Модель НОВ на основе неформального и неформального образования

Неформальное образование – деятельность целенаправленная. Целью неформального образования является получение знаний, умений, владений для удовлетворения образовательных личностных потребностей. В отличие от формального образования оно не регламентировано местом получения, сроками и формой обучения, нормативными требованиями к сопровождающим и итоговым документам, мерами государственного регулирования. В рамках неформального образования обучающиеся могут сформировать набор компетенций, соответствующий некоторой квалификации, которая в дальнейшем может быть подтверждена посредством независимой оценки и сертификации. Но эта совокупность компетенций не

есть результат конкретной образовательной программы, реализуемой одной организацией или специально образованной для достижения этого результата сетью. Ответственность за постановку целей, за формирование необходимой совокупности компетенций и управление траекторией движения к запланированному результату лежит на самом обучающемся.

Схема непрерывного образования взрослых на основе неформального образования представлена на рисунке 5.

Обеспечение качества неформального образования осуществляется за счет выбора обучающимся под свои потребности поставщиков образовательных услуг с учетом наличия у них признаков управления качеством. Гарантацией качества поставщика НФО является использование той или иной институциональной модели управления качеством. Институциональные модели могут рассматриваться применительно к каждому отдельному подпроцессу. Общее качество процесса

получения квалификации через неформальное образование будет определяться качеством всех составляющих подпроцессов.

Модель качества процесса независимой оценки квалификаций аналогична оценке результатов формального образования.

Понятие «образовательная программа» в смысле Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ здесь не применяется, поскольку процесс неформального образования не имеет нормативно-правовой регламентации, определенных требований к условиям его реализации и к ресурсам и не лицензируется. Качество программы, плана или некоторого алгоритма процесса обучения, направленного на формирование той или иной квалификации, находится под управлением самого обучающегося. Поэтому говорить о модели обеспечения качества образовательной программы здесь нельзя. Однако на качество результата неформального образования (кроме способности самого обучающегося выстраивать эффективные и результативные образовательные траектории) оказывает влияние наличие систем управления качеством (институциональная модель) у тех структур, которые встраиваются в процесс формирования компетенций и их независимой оценки.

Системное управление качеством неформального (спонтанного) образования на этапе формирования компетенций (квалификаций) невозможно.

Модель обеспечения качества независимой оценки квалификаций, полученных спонтанно, аналогична формальному образованию.

Использование разных способов реализации процесса формирования компетенций (формальное, неформальное или неформальное образование) характеризуется различной структурой ответственности за элементы, составляющие непрерывное образование взрослых и

взаимодействующие в этом процессе. Применяемые модели обеспечения качества для каждой составляющей процесса непрерывного образования взрослых также различаются (таблица 4).

Критерии и показатели качества НОВ

В соответствии с двумя группами процессов, выделенными нами в непрерывном образовании взрослых, технологически не связанных между собой: формирование компетенций (формальное, неформальное и неформальное образование) и оценка квалификации, сформированы две основные группы критериев и показателей качества непрерывного образования взрослых.

И в группе формирования компетенций, и в группе оценки выделяются основные направления обеспечения качества: содержание (что делается?), провайдеры (кто и как делает?) и потребители (для кого предназначены результаты?).

Группы критериев и показателей при формировании компетенций.

Процесс формального образования, как было показано выше, отличается от неформального тем, что он полностью ведется под управлением организации, осуществляющей образовательную деятельность. Управление траекторией формирования компетенций при неформальном образовании осуществляет сам обучающийся, но составляющие процесса неформального образования управляются аналогично формальному. Поэтому группы критериев этих способов НОВ в целом одинаковы. Выбор конкретных критериев и показателей обусловлен применяемой моделью обеспечения качества образования. При использовании институциональной модели формирования компетенций проводится оценка как процессов, создающих ценность потребителю (жизненный цикл образовательной услуги), так и процессов управления и поддержки. Если же выбрана модель обеспечения качества образова-

тельной программы, показатели качества процессов жизненного цикла являются основными. В отличие от институциональной модели оценка показателей процессов управления и поддержки не обязательна, они могут вводиться как дополнительные.

Критерии и показатели процесса и результатов формального и неформального НОВ должны соответствовать целям качества реализующих его организаций и обеспечивать оценку удовлетворенности качеством как внешних, так и внутренних потребителей.

В рамках модели обеспечения качества НОВ дополнительно к основным критериям и показателям могут рассматриваться такие критерии, как «Социальная ответственность» и «Влияние на общество». Они служат целям оценки необходимого уровня профессионализма в масштабе государства, а также общекультурного уровня населения, характеризующего развитие общества. При формальном и неформальном образовании важную роль играет оценка собственно качества деятельности и управления самой образовательной организацией. Наиболее разносторонней и значимой для современного общества является общественная аккредитация образовательной организации, которая в совокупности может охарактеризовать качество организации и осуществления процесса формирования компетенций, а также качество процесса их независимой оценки. Показатели для критерия «Качество управления» хорошо проработаны в международном стандарте по системам менеджмента качества ISO 9001 и специальном стандарте управления неформальным и неформальным образованием ISO 29990.

Выбор алгоритмов расчета критериев и показателей зависит от физического, экономического или финансового смысла каждого показателя. При выборе играет роль трудоемкость, стоимость и оперативность получения информации, доступность источников и надежность измерений. Интерес



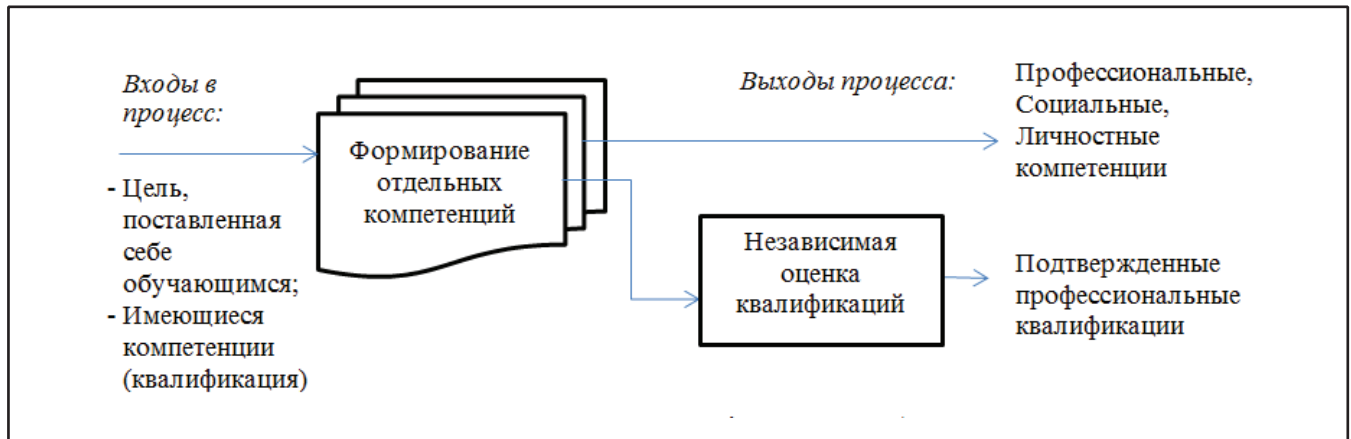


Рисунок 5. Процесс НОВ. Неформальное образование

представляет возможность получения информации о выбранных критериях и показателях не только для своей организации, но и для ее конкурентов, что позволяет провести сравнение с конкурентами и отследить динамику развития. Определение источников данных для расчета критериев и показателей периодичности их измерения имеют также большое значение.

Информальное образование отличается тем, что системное управление его качеством на этапе формирования компетенций (квалификаций) невозможно, хотя модель обеспечения качества независимой оценки квалификаций, полученных спонтанно, аналогична формальному образованию.

Функционально-ролевая структура системы качества НОВ

Государство и общественные объединения обеспечивают систему качества НОВ критериями управления, формируют условия для достижения заданного уровня качества образования. Формирование управляющих воздействий (ограничений) в виде норм, правил, законов для процесса является ролью Федеральных органов исполнительной власти (ФОИВ). Основные функции ФОИВ заключаются в содействии реализации согласованной политики органов государственной власти, работодателей и их объединений, общественных и иных заинтересованных организаций в сфере развития кадрового по-

тенциала, разработка нормативных актов для управления системой. ФОИВ взаимодействуют как с участниками процесса формирования компетенций, так и с участниками процессов независимой оценки.

Структура системы формирования компетенций зависит от выбранного способа реализации образовательного процесса (формальное, неформальное или информальное образование), анализ элементов этой системы был представлен выше. Образовательные организации и организации, осуществляющие образовательную деятельность, выступают в нескольких ипостасях. Во-первых, они являются организаторами и исполнителями всех процессов, связанных с формальным и неформальным образованием, и тем самым являются основным поставщиком для процесса независимой оценки. Также образовательные организации могут являться поставщиками образовательных контентов для информального образования в форме обучающих видеофильмов, видеофрагментов, анимаций, аудиодорожек, изображений, текстовых информационных фрагментов и т. д.

Организации, осуществляющие обучение по программам ДО и ДПО с аттестацией и выдачей подтверждающих документов, реализуют полный жизненный цикл образовательной услуги, а именно: анализ потребностей на рынке труда, в экономике; проек-

тирование и разработку учебных программ с учетом профессиональных стандартов (ПС), федеральных образовательных государственных стандартов (ФГОС) и конкретных требований потребителей; продвижение программ и заключение договоров; реализацию программ, аттестацию слушателей и выдачу документов об обучении (квалификации). Организации, осуществляющие неформальное обучение, не выдают документов установленного образца, но в остальном их функции остаются аналогичными.

В информальном образовании участвуют поставщики контента, которые по своему статусу могут также являться образовательными организациями.

Система независимой оценки качества непрерывного образования в настоящее время находится в стадии формирования. Подробное описание ее структуры и проекты регламентирующих ее деятельность документов представлены в отчете о НИР «Анализ практики деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников»⁶.

Применение модели обеспечения качества НОВ

Модель обеспечения качества непрерывного образования взрослых предназначена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность и органов, проводящих независи-

Таблица 4. Модели обеспечения качества в зависимости от способа реализации НОВ

		Провайдеры НОВ			
		Организации, реализующие ДПП (формальное образование)	Организации, участвующие в неформальном образовании	Поставщики контента неформального образования	Органы по оценке и сертификации квалификаций
Модели обеспечения качества НОВ	Институциональная модель: общественная аккредитация	Да	Да	Нет	Нет
	Институциональная модель: сертификация по стандартам ISO	Да	Да	Да	Да
	Институциональная модель: участие в конкурсах по модели делового совершенства	Да	Да	Да	Да
	Модели качества образования ЕС: ENQA, QinVET	Да	Нет	Нет	Нет
	Обеспечение качества образовательных программ	Да	Нет	Нет	Нет

мую оценку результатов НОВ.

Модель качества непрерывного образования взрослых служит целям:

- обеспечения единой процедуры контроля, основанной на регламентах и разработанных формах организационных документов, и контрольно-измерительных материалов, а соответственно повышения объективности контроля и оценки образовательных учреждений; создания единой системы, обеспечивающей определение факторов и своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования; получения объективной информации о состоянии качества образования, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень;
- для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органов, осуществляющих управление в сфере образования, федеральных органов исполнительной власти, государства в целом;
- содействия созданию современных условий и распространению новых технологий обучения, а также проведения независимой оценки и сертификации квалификаций слушателей, профессионально-общественной аккредитации программ, общественной аккредитации; повышения динамики развития и самосовершен-

ствования; определения результативности и эффективности образовательного процесса; выявления изменений в образовательном процессе и идентификации вызывающих их факторов; предупреждения негативных тенденций в образовательном процессе; оценки полноты и достаточности методического обеспечения образовательного процесса;

- получения признаваемого документа об образовании, повышения уровня информированности об образовательных услугах, порядке и качестве их предоставления – для лиц, из числа взрослого населения, получивших (получающих) образование по дополнительным профессиональным (общеразвивающим) программам;

- возможности обеспечения соответствия спроса и предложения на рынке труда, формирования требований к уровню и качеству подготовки слушателей, осуществления максимального соответствия результатов потребностям заинтересованных сторон – для работодателей и их объединений, профессиональных сообществ, службы занятости населения, кадровых агентств.

Выбор вида признания дополнительного профессионального образова-

ния достаточно коррелирован с видом дополнительной профессиональной программы. Например, если организация реализует программу профессиональной переподготовки с присвоением квалификации или без него, в результате освоения которой слушатель получает квалификационный документ, важно, чтобы эта программа была аккредитована в признаваемой работодателями структуре. При этом у слушателя должна быть возможность получить также подтверждение своей квалификации в корпоративном, отраслевом, национальном или международном независимом центре сертификации профессиональных квалификаций. Распространение модели по всем отраслям и регионам обеспечит возможность взаимного признания квалификационных документов.

Если же организация по заказу предприятия осуществляет программы повышения квалификации, например, развивающие программы подготовки управленческой команды для реализации некоторого проекта (проекта развития организации, реинжиниринга бизнес-процессов, разработки и внедрения системы бережливого производства или менеджмента качества, модернизации производства и т. д.), то на первый план



выходит требование к надежности партнера, которое может быть подтверждено общественной аккредитацией или сертификацией системы менеджмента качества этой организации.

В качестве ведущих оценочных процедур для мониторинга качества непрерывного образования взрослых выступают:

- оценка выполнения законодательных норм в области образования, включая процедуры общественной аккредитации, лицензирования образовательного учреждения, экспертная оценка содержания и реализации основной образовательной программы непрерывного образования взрослых;

- подтверждение компетентным органом того, что результаты обучения (знания, умения, опыт/компетенции), освоенные человеком в рамках формального, неформального или спонтанного обучения прошли оценку и соответствуют требованиям профессиональных стандартов;

- статистическое наблюдение за деятельностью образовательных учреждений;

- внешний аудит качества непрерывного образования взрослых, включающий стартовую диагностику слушателей, федеральные и региональные мониторинговые исследования по

отдельным аспектам качества непрерывного образования на основе применения компетентностно-ориентированных контрольных измерительных материалов, а также экспертную оценку образовательной среды образовательного учреждения;

- внутренний аудит качества непрерывного образования взрослых, связанный с образовательным оцениванием (формативным оцениванием), индивидуальным прогрессом, промежуточной аттестацией и оценкой внеобразовательных достижений слушателей;

- общественная и профессионально-общественная оценка качества непрерывного образования взрослых;

- самоисследование образовательных учреждений.

Таким образом, применение модели обеспечения качества непрерывного образования будет способствовать повышению конкурентоспособности и устойчивости организаций на рынке образовательных услуг, увеличению их финансовых показателей, постоянному совершенствованию образовательной деятельности, улучшению качества образования за счет интеграции учебного процесса с наукой и производством, развитию международного сотрудничества и партнерских

отношений в образовательной, научной и инновационной деятельности.

Предложенная модель полностью соответствует заявленным Европейским фондом образования целям развития системы обеспечения качества НОВ, которые фокусируются на развитии и обеспечении качества на уровне провайдеров с четкими связями с системным уровнем управления образованием. Рекомендуемые Европейским фондом образования такие направления развития для повышения качества НОВ, как:

- обучение в реальных условиях;

- гарантии качества для всех участников процесса;

- распространение идей качества на уровне философии;

- использование базовых рамок в моделях качества;

- акцентирование внимания на анализе и обратной связи;

- развитие инструментов для прогнозирования потребности в навыках и компетенциях и формулирования результатов обучения;

- формирование культуры качества; – все они будут поддержаны предложенной моделью при условии ее неформального использования⁷ и включения в процессы обеспечения качества всего персонала организаций.

¹ К категории «взрослое население» в рамках данной работы отнесены все лица, достигшие трудоспособного возраста и получившие общее среднее, среднее профессиональное или высшее образование. Непрерывное образование взрослых является внеуровневым.

² Э. Деминг. Выход из кризиса. Изд-во «Альба», Тверь, 1994, 497с.

³ Н.Н. Аниськина. Интегральная модель участия общественных организаций и профессиональных ассоциаций в функционировании национальной системы квалификаций. – Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014, № 6–7, с.4–13.

⁴ Национальный стандарт ГОСТ Р ИСО 9000-2008. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь

⁵ <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360e.pdf>

⁶ Анализ практики деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников [Текст]: отчет о НИР. – Госконтракт № Ф-43-кк-2014 от 20.08.2014. (заключ.) / ГАПМ им. Н.П. Пастухова; Аниськина Н.Н. (рук.), Бреслав Е.П., Рудая И.Л. и др., всего 29 чел. - Ярославль, 2014. – 1323 с.

⁷ Н.Н. Аниськина. Управление развитием вуза на основе системы менеджмента качества [научно-методическое пособие]/ Н.Н. Аниськина, Л.А. Громова, В.В. Тимченко, С.Ю. Трапцын/ Спб.: «Книжный дом», 2008. – 160 с.

О КОНЦЕПЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ



А.Н. Назарычев

ректор ФГАОУ ДПО «ПЭИПК» Минэнерго России,
профессор, д-р.тех.наук

В статье предлагается концепция развития системы ДПО в ТЭК, а именно: принципы и цели совершенствования отраслевого ДПО, первоочередные и стратегические задачи, возможные результаты внедрения.

Ключевые слова: отраслевое ДПО, инновационная среда в ДПО, Энергетическая стратегия России до 2035 г.

В начале 2015 года федеральным государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Петербургский энергетический институт повышения квалификации» (ПЭИПК) был разработан и представлен в Минэнерго России проект концепции совершенствования системы отраслевого дополнительного профессионального образования (далее Концепция) [1].

Целью Концепции является совершенствование кадрового потенциала топливно-энергетического комплекса (ТЭК)

для обеспечения требований к надежности, безопасности и эффективности, являющихся фундаментальными свойствами предприятий энергетики. Основой эффективности системы непрерывной подготовки кадров является профессионализм профессорско-преподавательского состава (ППС), который заключается в глубоком понимании того, как фундаментальные свойства энергосистемы реализуются через технологические механизмы управления в ТЭК. Профессионализм образовательной среды, который является условием успеха преобразований в ДПО, независимо от того каким путем они

будут идти, должен удовлетворять требованиям инновационного развития отрасли.

В соответствии с задачами развития ТЭК, изложенными в Проекте Энергетической стратегии России на период до 2035 года (ЭС-2035) [2], преобразования в отрасли позволят уйти от сырьевого характера экономики, а это возможно только при создании инновационной среды в ДПО, которая будет интегрирована в международную, государственную и отраслевую инновационную среду. Поэтому Концепция, являясь комплексным документом, должна постоянно дополняться по мере изменения внешних и вну-

The article proposes the development concept of the additional vocational education in the energy system, namely principles and objectives of improvement of the additional vocational education in the industry, main strategic tasks, and possible results of implementation.

Keywords: industry additional vocational education, innovative environment in the additional vocational education, Energy Strategy of Russia for the period up to 2035.

тренних условий с целью обеспечения фундаментальных свойств энергетики.

Общая характеристика проблемы совершенствования отраслевой системы ДПО Минэнерго России

Целью преобразований, происходящих в образовании России, является повышение его престижа, качества, конвертируемости и эффективности. В то же время имеет место нарастание проблем в обеспечении отрасли квалифицированными специалистами, постепенно проявляются общие тенденции к ухудшению качества их подготовки в рамках СПО и ВО. Серьезные проблемы также возникают из-за отсутствия современной нормативно-правовой базы отраслевого ДПО.

Очевидно, чтобы создать инновационную энергетическую отрасль, необходимо построить инновационную систему непрерывного отраслевого образования.

Действующие сетевые и генерирующие компании, системный оператор формируют собственные корпоративные учебные центры, интересы которых часто не совпадают с интересами других субъектов рынка образовательных услуг. Это создает системную проблему и усложняет задачу обеспечения ТЭК кадровыми ресурсами. С другой стороны, рынок услуг ДПО требует существенных изменений в структуре и содержании образовательных программ, взаимодействия как внутри отрасли, так и с другими образовательными организациями.

Анализ накопленного в ДПО опыта показывает, что рост в последнее время недобросовестной конкуренции в ДПО ведет к снижению качества предоставления образовательных услуг, что непосредственно влияет на надежность функционирования энергетики. Поэтому коммерциализация сферы образовательных услуг в отраслях ТЭК, если она не будет дополнена четкой системой нормативно-правового регулирования,

может нанести энергетике значительный ущерб из-за снижения общего уровня качества кадрового обеспечения. А это приведет к ослаблению технологической дисциплины, снижению качества ремонтов, ухудшению состояния оборудования, повышению аварийности и нарушению бесперебойности электроснабжения потребителей. Подобные негативные проявления уже имели место в последнее время.

Таким образом, необходимо совершенствовать ДПО в ТЭК с учетом реальной потребности в кадрах на ближайшие годы и на перспективу до 2035 года.

Принципы формирования отраслевого ДПО

Состояние развития энергетической отрасли определило исходные условия и принципы формирования Концепции совершенствования ДПО ТЭК, которые характеризуются следующими позициями.

1. Современное технологическое развитие энергетики, ее роль в государственном устройстве определяют следующие ключевые моменты:

- энергетика является государствообразующей отраслью;

- предприятия ТЭК являются опасными производствами, аварии на которых приводят к тяжелым последствиям, наносящим удар по национальной экономике, благополучию людей и сопровождаются жертвами;

- В ЭС-2035 [2] определена новая роль ТЭК как «стимулирующей инфраструктуры», которая обеспечивает создание условий для развития российской экономики, включая ее диверсификацию и рост технологического уровня.

2. Успешность производственного процесса на предприятиях энергетики во многом определяется подсистемой управления персоналом, которая не может рассматриваться в отрыве от отраслевого ДПО. Система отраслевого ДПО должна формировать свои учебно-методические комплексы, опираясь на профессиональные стандарты и требования

потребителей образовательных услуг.

3. Энергетика является сложным наукоемким производством, безопасное и эффективное функционирование которого невозможно без инновационных технологий, а следовательно, отраслевое ДПО должно быть укомплектовано руководителями и ППС с квалификацией, обеспечивающей полное понимание взаимосвязи между фундаментальными свойствами энергетики и их реализацией через современные технологии.

4. Система ДПО является элементом непрерывного управления персоналом ТЭК, в которой подготовка специалистов играет ключевую роль, является неотъемлемой частью отрасли и находится на острие инновационного развития.

5. Качество учебного процесса в системе ДПО должно соответствовать высоким требованиям отрасли к уровню и особенностям подготовки персонала. Необходимо развивать индивидуальный подход, вводить в обучение принцип «знания на перспективу», опираться на передовые мировые практики.

6. Система ДПО должна обеспечивать высокую мотивацию ППС, позволяющую привлекать самых квалифицированных российских и иностранных специалистов, постоянно увеличивать приток новейших знаний через сотрудничество с ведущими научными и образовательными учреждениями, производителями оборудования и технологий.

7. Внедрение в ДПО большей финансово-экономической самостоятельности, обеспечивающей заинтересованность каждого работника и всего коллектива в результатах труда.

8. Реализация возможности трудового коллектива зарабатывать на эффективном использовании находящейся в оперативном управлении государственной собственности, развивать и преумножать ее, свободно и оперативно ею распоряжаться. Критерий эффективности – использование

собственности по назначению с высокой отдачей и привлечением средств на развитие ДПО.

9. Создание Открытого энергетического университета (ОЭУ), регулирующего отношения ДПО в рамках законодательства, решение которого признаются Минэнерго России, и в котором система ДПО имеет постоянных представителей.

10. Для повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) с учетом особенностей системы ДПО и при отсутствии бюджетного финансирования обеспечивать снижение накладных расходов, неоправданных затрат на обеспечение деятельности учреждений.

11. По развитию учебной базы и методических разработок ДПО должно превосходить академические вузы. Образовательные учреждения ДПО отрасли должны обладать высокой мобильностью в части отслеживания инновационных технологий и быстрого их внедрения в учебный процесс. Система ДПО должна сама быть генератором идей и инноваций.

12. Научная деятельность в системе ДПО должна быть реально поддержана и интегрирована в процессы отраслевых исследований. Нужен отраслевой регулятор использования лабораторных баз, технических средств и тренажеров предприятий ТЭК для повышения качества ДПО.

13. Развитие невозможно без решения вопросов содержания, ремонта и строительства новых сооружений. Должна быть выработана система приобретения прав на такое имущество. Установка на то, что государственной собственностью является все имущество учреждения ДПО, включая приобретенное за счет внебюджетных средств, не верна. Нужно отрегулировать вопросы взаимодействия в вопросах собственности Минэнерго и организаций ДПО.

14. Необходимо обеспечить воспроизводство высококвалифицированных преподавательских кадров. В ДПО необходимо развигать аспирантуры по основным

специальностям отрасли, решать вопросы открытия диссертационных советов.

15. С учетом перехода высшего образования России на болонскую систему необходимо отработанное взаимодействие ДПО с системой высшего и среднего профессионального образования, создание возможности «доподготовки» специалистов через систему ДПО.

16. Преобразования в ДПО должны быть направлены на повышение статуса образовательных учреждений.

Цели и направления совершенствования системы ДПО

Целью совершенствования системы ДПО является решение общих текущих проблем отраслевых образовательных организаций, стратегическое планирование развития человеческого капитала в ТЭК, повышение качества, эффективности и результативности системы ДПО в энергетической отрасли.

Основной целью Концепции является реализация инновационной системы профессиональной подготовки специалистов ТЭК на основе внедрения современных образовательных технологий, использования научных разработок, развития связей с ведущими научными организациями, промышленными компаниями в России и за рубежом. Эта цель определяется потребностями общества и отраслей ТЭК. К ним можно отнести стремление общества увеличить число рабочих мест, повысить конкурентность среды и т. д. Однако развитие учреждений ДПО, направленное на реализацию только внешних целей, невозможно. Всегда присутствуют такие цели, как рост заработной платы, социальные гарантии ППС, сохранение здоровья, удовлетворение творческих наклонностей и т. д. Развитие системы ДПО должно представлять собой баланс действий, направленных на достижение внешних и внутренних целей. Важнейшим аспектом развития ДПО является совершенствование системы управления

качеством, которая является ключом к конкурентоспособности. Цели и задачи Концепции подчинены главной цели экономического развития государства – созданию инновационной экономики, а также связаны с решением задач, отнесенных к сфере деятельности Минэнерго России.

Перспективы развития энергетики страны определены проектом ЭС-2035. Как отмечено в разделе «Социальная политика и развитие человеческого потенциала в ТЭК» необходимо осуществить комплекс мер по сохранению и развитию человеческого капитала, что является важнейшим направлением государственной политики в ТЭК. Для успешной реализации ЭС-2035 учреждения ДПО должны обеспечить обучение персонала в объемах соответствующих потребности в кадрах и стать проводником политики Минэнерго по кадровому обеспечению отрасли. Поэтому построение системы ДПО должно обеспечить гибкую структурно-функциональную архитектуру через:

- представление развития системы ДПО как мультипараметрического процесса с большим числом переменных, управляемых адекватно меняющимся требованиям общества, способного опережающее реагировать на инновационные изменения в ТЭК;
- формирование в системе ДПО механизмов преодоления недобросовестной внешней конкуренции и поддержки внутреннего сотрудничества без ущерба для решения задачи развития внутренней конкуренции;
- обоснование показателей, объективно отражающих эффективность работы учреждений ДПО и позволяющих планировать приоритеты их развития;
- готовность системы ДПО менять свое структурно-функциональное построение с целью обеспечения максимальной эффективности.

Основными направлениями совершенствования отраслевого ДПО являются:

- приведение системы в соот-



ветствие перспективам развития отечественной энергетики;

- обучение по актуальным направлениям специалистов всех уровней в нужном количестве для обеспечения бесперебойного функционирования предприятий ТЭК;

- повышение качества образовательного процесса, соответствие его требованиям отрасли, повышение престижа российского ДПО в мире;

- повышение мобильности и наукоемкости, внедрение передовых форм и методов, использование лучших практик, развитие научной и внедренческой деятельности на основе передовой материально-технической и учебной базы;

- совершенствование ФХД на основе большей финансово-экономической самостоятельности. Повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, автономности, самостоятельности и гибкости учреждений ДПО, рост мотивации труда и социальной защищенности работников, воспроизводство ППС.

Выделим в Концепции два этапа, которые направлены на решение первоочередных и стратегических задач соответственно.

Первоочередные задачи и мероприятия

- С привлечением всех заинтересованных сторон для разработки плана и программы совершенствования системы ДПО создать ОЭУ ДПО Минэнерго России.

- Провести мероприятия по правовой и материальной защите учреждений ДПО от кризисных процессов. В качестве первоочередного шага разработать и утвердить в установленном порядке стандарты и требования для системы отраслевого ДПО.

- В рамках функционирования ОЭУ ДПО создать рабочую группу для проведения анализа возможностей учреждений ДПО Минэнерго России.

- Провести анализ материально-технических и учебно-методических возможностей учреждений ДПО в свете потребностей в кадровом обеспечении ТЭК.

- Разработать «дорожную карту» совершенствования системы ДПО на основе возможностей учреждений ДПО и потребностей в кадровом обеспечении ТЭК.

- Провести анализ, определить структуру и тип организаций ДПО при сохранении юридического лица, без снижения их статуса, опираясь на материально-техническое, учебно-методическое и кадровое состояние, региональные и отраслевые возможности.

- Разработать систему финансово-экономических отношений между элементами ДПО в рамках ОЭУ ДПО для обеспечения устойчивости ведения ФХД.

- Определить источники финансирования на реализацию планов и программ по совершенствованию системы ДПО Минэнерго России.

Стратегические задачи и мероприятия

- Внесение изменений в законодательство РФ и нормативные акты, которые утвердили бы функции Минэнерго по развитию человеческого капитала ТЭК.

- Наращивание материально-технической базы организаций ДПО, в том числе строительство новых научно-учебных зданий, как за счет бюджетных средств, так и на основе государственно-частного партнерства.

- Расширение международных связей, создание отраслевой инновационной системы, повышение международного авторитета ДПО России.

- Развитие системы воспроизводства кадров ДПО, взаимодействие с учреждениями ВО России и других стран.

- Разработка и внедрение в практику ДПО беспрепятственного использования высокотехнологичного и дорогостоящего оборудования, в том числе на федеральных объектах недвижимости, с целью дальнейшего совершенствования возможностей внедрения инновационных технологий в энергетике.

- Повышение авторитета науки и образования, наращивание и закрепление через нормативно-правовые акты возможностей

ДПО для получения зарубежных заказов. Популяризация профес- сий энергетической отрасли че- рез ОЭУ ДПО Минэнерго России.

- Совершенствование в ДПО Минэнерго России системы менеджмента качества как важней- шего рычага для повышения эф- фективности.

Стратегические задачи могут быть уточнены по результатам вы- полнения первоочередных задач.

Ожидаемый результат вне-дрения концепции

- Осуществление учебного процесса на основе инновацион- ных образовательных техноло- гий, обеспечивающих улучшение адаптации слушателей на пред- приятиях ТЭК.

- Создание системы ДПО, фор- мирующей не только профессио- нальный уровень, но и нравствен- ные качества, высокую культуру, гражданскую ответственность, что является основой для успеш- ного конкурентирования работников ТЭК на рынке труда.

- Разработка и привлечение в учебный процесс новых техноло- гий, создание работниками ДПО интеллектуальной собственности в процессе образовательной де- ятельности, укрепление учебно- методической и научно-методиче- ской базы.

- Функционирование ДПО как инновационного учебно-научного комплекса со структурной и функ- циональной адаптацией, опираю- щейся на ведущие предприятия – носители инновационных техно- логий. Создание единого инфор- мационного поля с зарубежными и отечественными учебными и на- учными учреждениями ДПО.

- Функционирование системы подготовки совместных с энерге- тическими предприятиями науч- ных и образовательных проектов и анализа рынка труда.

- Наличие и постоянное совер- шенствование механизма плани- рования инновационной деятель- ности и управления качеством.

- Образовательная деятель- ность системы ДПО Минэнерго России, опирающаяся на систему управления качеством, на основе вовлечения всех форм функцио-

нирования, внешних и внутренних связей, с учетом того, что оплата труда и социальная поддержка каждого работника определяется его квалификацией и качеством результата работы.

Совершенствование системы ДПО в рамках реализации ЭС–2035

Достижение целей и задач, изложенных в Проекте ЭС–2035 [2] по инновационному развитию энергетики потребует решения задач подготовки персонала на основе непрерывного образования, внедрения современных технологий управления человеческими ресурсами в ТЭК. Поэтому в структуру ЭС–2035 (в раздел «Государственная энергетическая политика») добавлен подраздел «Социальная политика и развитие человеческого капитала в энергетике».

Обеспечить ТЭК России кадровыми ресурсами, обладающими необходимыми компетенциями для инновационного развития энергетики невозможно без системы ДПО. Поэтому совершенствование системы ДПО является частью стратегии государственной политики в ТЭК на основе непрерывной подготовки персонала, а в более широком плане – участие ТЭК в развитии человеческого капитала всего населения страны за счет эффективного доступа к энергетическим услугам и роста энергооборуженности труда. Управление человеческим капиталом требует развития инновационного менеджмента при непрерывной подготовке персонала ТЭК через систему ДПО.

Основными вызовами в этой сфере применительно к ДПО являются:

- снижение общего уровня миграционной активности трудовых ресурсов;
- возросшая потребность подготовки персонала в регионах присутствия энергетических компаний и медленное воспроизводство кадрового потенциала в ТЭК;
- несоответствие требований работодателей и компетенций выпускников государственных об-

разовательных организаций ВО и СПО по направлениям ТЭК;

- общее снижение уровня человеческого потенциала и рост крупных аварий в ТЭК.

В ходе подготовки Проекта ЭС–2035 был намечен комплекс мер по непрерывной профессиональной подготовке работников ТЭК и повышению уровня накопленного человеческого капитала. Совершенствование системы отраслевого ДПО на основе непрерывного развития человеческого капитала ТЭК может служить основой для принятия решений на государственном уровне и уровне энергетических компаний по разработке и реализации целевых программ в сфере кадрового обеспечения отраслей ТЭК. Для нормативно-правового закрепления со стороны Минэнерго функций по непрерывному развитию кадрового потенциала ТЭК на базе подведомственных организаций ДПО целесообразно создать ОЭУ ДПО, который позволит скоординировать стратегические задачи в области государственной политики развития человеческого капитала в ТЭК.

Для продвижения инноваций в ТЭК на основе развития технологических платформ необходимо через систему отраслевого ДПО осуществлять трансферт передовых знаний. Для устранения в ТЭК сложившегося дисбаланса в кадрах необходимых квалификаций следует реализовать следующие мероприятия в области ДПО:

- принять федеральную целевую программу непрерывного развития инженерно-технических кадров через систему отраслевого ДПО;
- создать систему сетевого взаимодействия отраслевых организаций ДПО;
- заключить соглашение о сотрудничестве между отраслевыми образовательными организациями ДПО и объединениями работодателей;
- развивать управленческую автономию отраслевых организаций ДПО;
- создавать систему непрерывной опережающей подготовки ка-

дров для ТЭК;

- совершенствовать действующий в образовательных организациях ДПО дуальный (практикоориентированный) подход к системе обучения;
- сформировать государственный заказ в сфере ДПО с учетом реальных потребностей отраслей ТЭК на основе использования Государственной информационной системы (ГИС) ТЭК;
- создать систему оценки эффективности работы организаций ДПО Минэнерго.

Реализация указанных мероприятий позволит:

- оценить уровень развития человеческого капитала ТЭК, сформировать стратегические ориентиры ДПО при непрерывной подготовке кадров и определить формы взаимодействия организаций ДПО Минэнерго России через создание ОЭУ ДПО;
- с учетом приоритетных направлений развития отраслей ТЭК изложенных в ЭС–2035 пересмотреть содержание действующих учебных программ ДПО и разработать новые образовательные модули и учебные программы;
- осуществлять на базе отраслевых организаций ДПО непрерывную подготовку инженерно-технического персонала для отраслей ТЭК;
- создать условия для инвестирования работодателей в подготовку персонала;
- создать в рамках ГИС ТЭК прогнозирование потребности в кадрах, синхронизировать требования компаний ТЭК и организаций ДПО;
- создать независимую систему оценки качества ДПО и добровольной сертификации профессиональных квалификаций.

Определение механизмов взаимодействия субъектов системы ДПО по инновационному развитию

Неотъемлемой частью экономической политики государства является формирование национальной инновационной экономической системы. Переход от сырьевой экономики к иннова-



ционной невозможен без научных знаний, высоких технологий и высококвалифицированных специалистов с инновационным мышлением. Производственная деятельность специалистов, проходящих обучение в системе ДПО, является ключевой в части обеспечения надежности, безопасности и эффективности энергетических предприятий. Подготовка таких специалистов невозможна без создания внешней и внутренней по отношению к системе ДПО инновационной среды. Внутренняя среда формируется в виде научных исследований, проводимых организациями ДПО, в виде внедрения инновационных технологий в образовательный процесс. Инновационное общественное сознание в масштабах ТЭК включает: инновационную образовательную систему, инновационную научную систему, инновационную производственную систему.

Связь с наукой преследует своей целью не только формирование квалифицированного ППС через докторантуру, аспирантуру и соискательство, но и получение информации об инновационных технологиях через ОЭУ ДПО.

Ключевая специфика взаимодействия организаций ДПО Минэнерго России с производственной средой ТЭК связана, прежде всего, с необходимостью передачи опыта. Только во взаимодействии с производственной средой возможно правильное формирование критериев для оценки качества подготовки специалиста. Правильное взаимодействие с производством позволяет сформулировать задачи ДПО, решение которых обеспечит уменьшение сроков адаптации специалиста на рабочем месте. Постоянное обновление программ ДПО, выбор арсенала образовательных процедур должны опираться на педагогический анализ инженерных задач, выполняемых на производстве.

Важнейшим механизмом привлечения инновационных техно-

логий в систему ДПО является организация научно-технических семинаров и конференций, которые позволяют не только постоянно пополнять информационную базу, но и обеспечивают сохранение научных школ, привлекать в ДПО инновационные технологии и лучшие практики. Опыт ПЭИПК позволяет сформулировать следующие позиции развития инновационной среды ДПО:

- создание конкурентоспособного сектора научных исследований;
- создание мотивации для всех организаций системы ДПО и каждого работника к проведению НИР и привлечению инновационных технологий;
- накопление и обновление информационных баз данных;
- создание благоприятного климата для вовлечения современных образовательных технологий в учебный процесс, формирование условий для заинтересованности всех организаций системы ДПО и каждого работника в инновационной деятельности;
- формирование внутренней нормативной базы и требований, направленных на развитие инновационной инфраструктуры;
- формирование условий для привлечения в учебный процесс инновационных технологий, созданных внешней научной и производственной средой;
- взаимодействие с научной средой с целью подготовки кадров для системы ДПО и опережающего обучения новым технологическим решениям;
- анализ производственной среды с целью формирования объективных требований к качеству подготовки специалистов и обоснования образовательных технологий на базе педагогических исследований инженерных задач;
- поиск и наращивание связей с российскими и зарубежными партнерами – носителями инновационных технологий в энергетике и образовании, создание совместной инновационной среды с научными и производственными

компаниями;

– совершенствование административных механизмов взаимодействия со всеми участниками формирования национальной инновационной системы.

Важнейшим фактором обеспечения инновационного развития отраслевого ДПО является наделение образовательных учреждений ДПО большей финансово-экономической свободой, которая гарантирует успешную ФХД. Это обусловлено следующими моментами:

- существенным сокращением (прекращением) финансирования государством образовательных учреждений ДПО из-за сложной экономической обстановки;
- приобретением определенной независимости в ФХД предприятиями ТЭК;
- развитием конкурентной среды на рынке образовательных услуг в ТЭК;
- необходимостью содержания государственной собственности, находящейся в оперативном управлении организаций ДПО, без бюджетного финансирования.

На протяжении 25-и лет ПЭИПК имеет положительный опыт эффективного ведения финансово-хозяйственной деятельности. Имеющийся положительный опыт может быть распространен на всю систему ДПО Минэнерго России. Для реализации Концепции предлагается создать Открытый энергетический университет ДПО Минэнерго России, который будет выполнять роль Федерального Центра ДПО, повышать эффективность системы ДПО и продвигать инновационные направления развития ТЭК.

Литература

1. Концепция совершенствования системы отраслевого дополнительного профессионального образования Минэнерго России – СПб.: ПЭИПК, 2015 – 32с.
2. Проект Энергетической стратегии России на период до 2035 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ: ВЗГЛЯД НА ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ С УЧЕТОМ ОТРАСЛЕВЫХ ТРЕБОВАНИЙ



Е.А. Царькова

зав. лабораторией
научно-методического обеспечения
системы профессионального образования
ГБНУ «МИРО», канд.пед.наук

В статье рассматривается роль принимаемых профессиональных стандартов, а также процедур профессионально-общественной аккредитации в совершенствовании отраслевого ДПО.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, трудовые функции, профессионально-общественная аккредитация.

Модернизационные изменения в системе образования Российской Федерации подошли сегодня к переломному моменту, когда возврат к прежнему состоянию вертикального управления деятельностью образовательных организаций со стороны федеральных органов власти, регулирующих каждый сегмент образовательного процесса, его технологические, содержательные и организационные основы, становится невозможным по причине изменения основной

парадигмы и передачи рычагов управления данными процессами непосредственному заказчику кадров.

Данный подход впервые затрагивает все уровни образования, особо выделяя роль дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, непосредственно влияющих на формирование системы непрерывного образования или так называемого «обучения в течение всей жизни». Но как показывает опыт, модель преемственности уровней образования в той

или иной форме существовала в России задолго до принятия майских Указов президента Российской Федерации.

В чем же принципиальные особенности текущего исторического момента развития образования?

Прежде всего, это перенос индикаторов оценки качества подготовки и развития профессиональных кадров с уровня образовательных организаций, реализующих программы, на уровень системы измерений, формируемой в отрас-

The article reviews the role of approved professional standards and procedures of professional and public accreditation in the process of improvement of the industry additional vocational education.

Keywords: professional standards, job functions, professional – public accreditation.

лях. Данная система измерений базируется на принципиально новых по своему назначению документах – профессиональных стандартах по видам профессиональной деятельности, которые разрабатываются профессиональным сообществом, в том числе отраслевыми объединениями, ассоциациями, союзами, а также устойчиво развивающимися предприятиями-работодателями. Создание данных документов проходит широкие этапы экспертизы и общественного обсуждения, а значит – во многом учитывает консолидированное мнение всех заинтересованных отраслевых игроков по вопросам предъявления требований к профессиональным кадрам.

Каким образом данные документы будут интегрированы в вопросы регулирования дополнительного профессионального образования (ДПО) и профессионального обучения? Сегодня становится очевидным, что основная роль профессиональных стандартов, с точки зрения использования в системе ДПО и профессионального обучения, – это определение требований к осуществлению работниками должностных обязанностей, планированию их профессионального роста, организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, разработанных с учетом современных подходов, принятых в экономически развитых странах. Отдельно стоит отметить, что профессиональные стандарты, выделяясь из целой череды иных регламентирующих актов сферы труда, содержат описание обобщенного профиля квалификации, включая трудовые функции и трудовые действия работников различных квалификационных уровней, знания, умения и профессиональные действия, которые необходимо демонстрировать работнику на конкретном рабочем месте. Профессиональные стандарты, разрабатываемые в отраслевых объединениях, призваны решать задачи, связанные с:

- планированием профилей и объемов образования и обучения;
- оперативным обновлением и совершенствованием содержания программ обучения;
- определением реальных и измеряемых целей образовательного процесса;
- определением траектории обучения в течение всего карьерного роста человека;
- отражением требований к личностным качествам работника;
- определением стратегии развития системы профессионального образования и обучения в целом.

Очевидно, что эти параметры необходимы для формирования содержания не только основных программ профессионального образования, но и, прежде всего, программ профессионального обучения и ДПО (в том числе программ обучения персонала на предприятиях).

Говоря о профессиональных стандартах как предпосылках формирования образовательных программ профессионального развития, нельзя не упомянуть об особенностях проведения анализа данных документов с целью разработки содержания образовательных программ. Эти этапы включают несколько обязательных условий.

1. Отбор и конкретизация профессиональных стандартов для разработки соответствующих программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов должен осуществляться совместно с предприятием-работодателем, заинтересованным в трудоустройстве выпускников, освоивших данную программу.

2. Анализ структурных элементов профессиональных стандартов проводится на том квалификационном уровне, результат освоения программы по которому является целью соискателя, желающего освоить данную образовательную программу

(так, например, для разработки программы повышения квалификации специалистов, планирующих осуществлять функции по организации технического обслуживания и ремонта лифтов, необходимо рассмотреть соответствующую Обобщенную трудовую функцию профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации лифтового оборудования» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17.01.2014г. №18н)).

3. Анализ Трудовых функций, относящихся в профессиональном стандарте к должности работника (которую в свою очередь обучающийся по программе ДПО или профессионального обучения планирует получить или подтвердить право на ней находиться), будет подразумевать в итоге формулирование в программе тех соответствующих образовательных модулей, получение знаний и умений по результатам освоения которых докажет способность выполнять данным работником трудовые действия, указанные в профессиональном стандарте. Кроме этого данный анализ даст основания для определения набора качественных параметров и разработки контрольно-оценочных средств по соответствующим профессиональным модулям.

Качественные параметры, формулируемые в программах, должны быть ориентированы на отраслевые системы проведения сертификационных процедур, формирование которых также становится признаком становления Национальной системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации.

Процессы, сопровождающие внедрение образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, ориентированных на требования заказчиков кадров, предусматривают прохождение дополнительных процедур по экспертированию качества образовательных программ. Это – процедуры организации и проведения про-

фессионально-общественной аккредитации образовательных программ, которые в соответствии со статьей 96 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» представляют собой признание качества и уровня подготовки лиц, освоивших образовательные программы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов и иным общероссийским квалификационным требованиям, а также требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Уже сегодня можно сказать без преувеличения, что профессионально-общественная аккредитация, являясь добровольной, станет востребованным со стороны системы профессионального образования инструментом подтверждения качества образовательных программ. Так, сведения о профессионально-общественной аккредитации будут представлены в федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в сфере труда, в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере образования, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Это в свою очередь будет одним из инструментов повышения эффективности управления качеством программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, а также новым индикатором оценки деятельности образовательных организаций при распределении федеральных и местных бюджетов по основным программам профессионального образования, в том числе:

- при выделении субсидий и формировании контрольных цифр приема на обучение по дан-

ным программам;

- при заключении договоров на осуществление целевой подготовки как средство обеспечения качества данных программ.

Данные, полученные по итогам профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, должны быть представлены в открытом информационном пространстве и становятся основанием для независимой оценки качества образования, которая в соответствии с Федеральным законом РФ от 21 июля 2014 г. N 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования» опирается на получение сведений об образовательной деятельности, о качестве подготовки обучающихся и реализации образовательных программ.

Кем будет регулироваться система профессионально-общественной аккредитации и какова роль отраслевых объединений в данном процессе?

Именно отраслевые объединения, осуществляющие разработку и внедрение профессиональных стандартов, будут ответственны и за профессионально-общественную аккредитацию, именно им доверяется право проводить соответствующие процедуры в качестве аккредитующих организаций через созданные советы по профессиональным квалификациям.

Деятельность отраслевых советов регулируется Порядком наделения их полномочиями, утвержденным Решением Национального совета при Президенте от 24.09.2014 года. Исходя из данных полномочий, отраслевые советы по профессиональным квалификациям сегодня призваны осуществлять:

- проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда и потребности в квалификациях, введения новых профес-

сий, изменения наименований и перечней;

- разработку, актуализацию и организацию применения профессиональных стандартов;

- разработку, актуализацию и применение отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований;

- установление требований для подтверждения профессиональной квалификации, организации, координации и контроля деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности;

- определение потребности в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации программ.

К началу 2015 года Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям наделил 11 организаций полномочиями Советов по профессиональным квалификациям в области: финансового рынка, nanoиндустрии, информационных технологий, жилищно-коммунального хозяйства, строительства, а также в области сварки, индустрии гостеприимства, здравоохранения, железнодорожного транспорта, лифтовой отрасли, электроэнергетики. И этот процесс находится в постоянном развитии.

Сегодня процесс разработки профессиональных стандартов находится в активной фазе, и к началу 2015 года в России уже утверждено более 500 профессиональных стандартов, каждый из которых прошел рассмотрение на Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, созданном Указом от 16 апреля 2014 года № 249. Национальный совет наделен полномочиями по управлению всеми процессами, связанными с регулированием приоритетных для страны на-



правлений, среди которых:

- формирование профессиональных и отраслевых советов развития квалификаций;
- разработка профессиональных стандартов;
- применение профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения;
- профессионально-общественная аккредитация образовательных программ;

– независимая оценка квалификации работников.

В рамках деятельности Национального совета созданы и функционируют соответствующие рабочие группы.

Очевидно, что представленная выше специфика задач, определяющая общую стратегию развития основного профессионального и дополнительного образования и ставящая перед образовательными организация-

ми конкретные цели подготовки специалистов с заранее определенными качественными характеристиками, неотделима от общей стратегии развития кадрового потенциала в стране. Данный пласт подготовленных специалистов должен стать основой для реализации требования государства по осуществлению технологических прорывов в отраслях и выводу России из импортозависимого кризиса.



В 2015 году отмечает свой 85-летний юбилей Уральский государственный педагогический университет

УрГПУ является одним из ведущих педагогических ВУЗов Российской Федерации, лучшим педагогическим вузом Уральского федерального округа. В настоящее время УрГПУ – основной поставщик педагогических кадров для Свердловской области, а по отдельным педагогическим специальностям – для всего Уральского региона.

УрГПУ на протяжении многих десятилетий высоко несет свою миссию – воспитание и развитие социально и профессионально компетентной личности, подготовка творчески мыслящих специалистов, способных пополнить и повысить интеллектуальный потенциал России на основе оптимального сочетания фундаментального университетского образования и практикоориентированной профильной подготовки с учетом требований времени.

За свою многолетнюю историю УрГПУ подготовил свыше 100 тысяч специалистов высшей квалификации. В числе его выпускников – герои России, победители ежегодных российских и региональных конкурсов «Учитель года», руководители и активные деятели общественных организаций и объединений.

Сегодня в университете работают свыше 100 докторов наук и профессоров, около 500 кандидатов наук и доцентов, многие из них являются действительными членами и членами-корреспондентами государственных и общественных академий наук: Российской академии наук, Российской академии естественных наук, Международной академии педагогических наук, Академии информатизации образования, Академии социальных наук, Международной академии наук педагогического образования, Нью-Йоркской академии наук, Академии военно-исторических наук, Российской экологической академии и др.

В университете сложились и успешно функционируют более 15 научных школ, получивших известность не только российского, но и мирового уровня.

Высокой оценки заслуживает большой практический опыт УрГПУ в области управления качеством. В университете создана интегрированная система менеджмента на основе международных стандартов. Одним из первых среди российских вузов УрГПУ внедрил требования международного стандарта IQNet SR 10 – систем менеджмента социальной ответственности – во все процессы действующей СМК.

Сегодня университет – это огромный мир, в котором живут своей жизнью его учебные корпуса и общежития и где ежедневно ярко и неповторимо находят любимое и нужное для себя занятие тысячи студентов и преподавателей, аспирантов и докторантов, докторов и кандидатов наук.