Уважаемый читатель!

Во втором номере «ДПО в стране и мире» мы продолжаем обсуждать реформу дополнительного профессионального образования.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам еще не принят, подходы к организации системы общественной и профессионально-общественной аккредитации находятся в стадии обсуждения, но уже проделана большая работа по нормативно-правовому обеспечению реформы.

Министерство образования и науки Российской Федерации сформировало комиссию по развитию дополнительного профессионального образования, на межведомственном уровне активно разворачивается работа по формированию системы профессиональных стандартов. В частности, Правительство Российской Федерации утвердило план разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы и правила их разработки, утверждения и применения, Министерством труда и занятости Российской Федерации готовятся к выпуску методические рекомендации по их разработке.

Огромный объем работы предстоит выполнить всем заинтересованным сторонам: органам власти, общественным объединениям и организациям, реализующим дополнительные профессиональные программы, чтобы к 1 сентября 2013 года мы смогли нормативно обеспечить переход к новой концепции качества ДПО. Но не менее важной остается работа по разъяснению ключевых позиций «Закона об образовании в Российской Федерации», которые создают основу новой концепции ДПО.

Редакция журнала будет благодарна вам, дорогие читатели, за участие в обсуждении возможных путей реализации положений Закона об образовании в Российской Федерации и новой концепции на практике.

С уважением
президент Союза ДПО Н.Н. Аниськина

ДПО В НОВОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Ю.В. Линская
заместитель директора департамента правового обеспечения Министерства образования и науки Российской Федерации

Автор статьи раскрывает новые законодательные подходы к дополнительному профессиональному образованию, которое является необходимым условием для подъема экономики страны. Сравнительный анализ действующего законодательства и нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», вступающего в силу с 1 сентября 2013 года, показывает преимущества новой концепции ДПО, которая позволит сконцентрироваться образовательным организациям на нуждах конкретных отраслей социальной сферы, экономики и производства, потребностях заказчиков соответствующих образовательных услуг.

Принятый в декабре 2012 года и вступающий в силу с 1 сентября 2013 года Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» меняет законодательные подходы к ДПО.

В настоящее время система правового регулирования дополнительного профессионального образования остро нуждается в модернизации с учетом актуальных потребностей экономики и социальной сферы в повышении квалификации и профессиональной переподготовке работников. Сейчас дополнительное профессиональное образование становится важнейшим инструментом, позволяющим повышать возможности профессиональной деятельности граждан и, следовательно, способствовать росту производительности труда и экономики в целом. Любая организация заинтересована в квалифицированных кадрах, поэтому профессиональное развитие ее работников является необходимым условием для успешного функционирования и развития бизнеса.

В отличие от действующего закона Российской Федерации «Об образовании» и принятого в соответствии с ним законодательства новый Федеральный закон предоставляет образовательным организациям, работодателям большую свободу в формировании содержания дополнительных профессиональных программ, определении сроков и результатов дополнительного профессионального образования.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное образование наряду с общим и профессиональным образованием выделено в отдельный вид. Согласно пункту 14 статьи 2 Федерального закона дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

The author tells about new legislative approaches to VET which is a necessary condition for economy development in Russia. The advantages of the new VET model are disclosed through the comparative analysis of the present legislation and the new Federal Law "On Education in the Russian Federation" that comes into effect from the 1st of September 2013. The new VET model orients the system of vocational education and training to the needs of social sphere, economics and production as well as requirements of educational services customers.

Частью 6 статьи 10 установлено, что дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

В соответствии со статьей 76 Федерального закона программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

В отличие от действующего законодательства об образовании в новом Федеральном законе стажировка выделена как особая форма реализации дополнительных профессиональных программ, а не как отдельный вид дополнительной профессиональной образовательной программы.

Изменены в новом Федеральном законе и подходы к формированию содержания дополнительного профессионального образования.

В соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации или нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки могут устанавливаться федеральные государственные требования. В иных случаях содержание дополнительного профессионального образования определяется образовательной программой (образовательными программами), утверждаемой и реализуемой этим образовательным учреждением самостоятельно.

Такой подход к формированию содержания дополнительного профессионального образования в действующем законодательстве в области образования был обусловлен необходимостью ухода от жесткой системы государственного регулирования в сфере дополнительного профессионального образования. Предполагалось, что федеральные государственные требования должны устанавливаться только для образовательных программ тех отраслей экономики и социальной сферы, в которых преобладает государственное регулирование (например, государственная служба, педагогическая деятельность) или деятельность которых связана с особой сложностью и опасностью выполняемых работ; в иных сферах содержание дополнительного профессионального образования должно определяться потребностями заказчика.

Вместе с тем данный подход не получил эффективной реализации. Установленные к настоящему моменту федеральные государственные требования к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки не могут должным образом определять содержание дополнительного профессионального образования. При этом утверждение федеральных государственных требований в форме нормативного правового акта не позволяет своевременно и постоянно обновлять закладываемое в них содержание дополнительного профессионального образования.

В связи с этим в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» был закреплен иной подход. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если не установлено иное, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

При этом организации, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, должны руководствоваться при их разработке следующим. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе. Кроме того, частью 10 статьи 79 Федерального закона предусматривается, что программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Для отдельных отраслей Федеральным законом предусмотрена разработка примерных или типовых дополнительных профессиональных программ, в соответствии с которыми орга-

низациями, осуществляющими образовательную деятельность, должны разрабатываться соответствующие дополнительные профессиональные программы. Так, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» закреплена возможность разработки примерных дополнительных профессиональных программ в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка (статья 81), примерных дополнительных профессиональных программ медицинского образования и фармацевтического образования (статья 82), типовых дополнительных профессиональных программ в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации, членов экипажей судов в соответствии с международными требованиями, а также в области подготовки работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой (статья 85), типовых дополнительных профессиональных программ в области международных автомобильных перевозок (статья 76).

Федеральным законом также предусматривается установление отдельного порядка разработки дополнительных профессиональных программ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, и дополнительных профессиональных программ в области информационной безопасности.

Также Федеральным законом урегулированы отдельные вопросы организации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.

Частью 3 статьи 76 ФЗ установлено, что к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Обучение по дополнительным профессиональным программам может осуществляться как единовременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

При этом при реализации дополнительных профессиональных программ организацией, осуществляющей образовательную деятельность, может применяться форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании соответствующих образовательных технологий.

Также для определения структуры профессиональных образовательных программ и трудоемкости их освоения может применяться система зачетных единиц. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

При реализации дополнительных профессиональных программ могут применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии (статья 16), может использоваться сетевая форма реализации образовательных программ (статья 15).

Освоение дополнительных профессиональных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке, которые статьей 60 Федерального закона отнесены к документам о квалификации.

Следует обратить внимание, что в соответствии с частью 11 статьи 60 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к наличию квалификации по результатам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, если иное не установлено законодательством РФ.

Лицам, освоившим дополнительные профессиональные программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования, удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

Федеральным законом также предусмотрено издание Минобрнауки России подзаконного нормативного правового акта, которым будет установлен порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.

Отдельно следует остановиться на особенностях государственной регламентации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» содержит ряд новаций в правовом регулировании этого вопроса.

В отличие от действующего законодательства частью 4 статьи 91 Федерального закона предусмотрено, что в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам будет указываться только подвид дополнительного образования (в данном случае – дополнительное профессиональное образование) без приведения всего перечня реализуемых дополнительных профессиональных программ. Также для дополнительного профессионального образования исключено требование об указании в приложении к лицензии сведений об адресах мест осуществления образовательной деятельности.

Кроме того, Федеральным законом не предусмотрено проведение государственной аккредитации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. В соответствии с частью 8 статьи 108 Федерального закона со дня вступления его в силу свидетельства о государственной аккредитации в части имеющих государственную аккредитацию дополнительных профессиональных образовательных программ признаются недействующими.

Одновременно Федеральным законом вводится общественно-профессиональная оценка качества дополнительного профессионального образования, которая будет осуществляться не государством в лице уполномоченного органа, а непосредственно потребителями данного вида образовательных услуг – работодателями, их объединениями.

В этих целях Федеральным законом закрепляется институт профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, которая представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля (статья 96). Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию и на основе ее результатов могут формировать рейтинги аккредитованных ими образовательных программ.

Представляется, что закрепленная Федеральным законом модель ДПО позволит в большей степени сориентировать систему дополнительного профессионального образования на нужды конкретных отраслей социальной сферы, экономики и производства, потребности заказчика соответствующих образовательных услуг, постоянно (непрерывно) обновлять содержание дополнительного профессионального образования.

Из истории

На рубеже XIX–XX веков царское правительство уделяло особое внимание расширению и повышению качества инженерно-технического образования.

Большое количество высококвалифицированных специалистов требовалось для интенсивно работающих и вновь строящихся заводов, фабрик и расширяющегося железнодорожного хозяйства.

Об этом свидетельствуют и статистические данные по профилю выпускников государственных инженерно-промышленных вузов в 1990–1913 годах: 63,3 процента из них получили квалификацию инженеров фабрично-заводского производства, 16,0 процента – инженеров путей сообщения, 9,5 процента – инженеров строительства и архитектуры, 8,7 процента – горных инженеров, 2,6 процента – инженеров связи[1].

Именно в этот период Россию прославили такие выдающиеся деятели в области техники, естествознания и точных наук и наук о Земле, как В.И. Вернадский, М.О. Доливо-Добровольский, А.Ф. Иоффе, Л.Б. Красин, П.Н. Лебедев, Н.И. Лобачевский, Д.И. Менделеев, А.С. Попов и многие другие, занимавшиеся и педагогической деятельностью.

Преподаватели вузов, в том числе технических, получали очень высокую зарплату, например, профессор – несколько тысяч рублей, что было сопоставимо с зарплатой заместителя министра, они также считались госслужащими высокого ранга. Так, рядовой лектор вуза имел чин 4-го коллежского асессора (соответствовало в «Табели о рангах» VIII классу, а следующий, IX класс наряду с чином титулярного советника предусматривал и получение личного дворянства). Доцент имел чин надворного советника, что было равнозначно званию подполковника в армии, а профессор мог стать тайным советником, что соответствовало званию генерал-майора, этот чин имели ректоры государственных вузов.

[1] Данные на 1913 год. Статистико-документальный справочник.

ИНЖЕНЕРНЫЕ КАДРЫ РОССИИ: ИТОГИ ПЕРВОГО ГОДА

Т.М. Алимова

заместитель директора департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации

В статье подводятся итоги 2012 года реализации «Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы», дается подробный перечень мероприятий, проводимых в рамках программы. Автор анализирует результаты конкурсного отбора образовательных программ повышения квалификации для инженерных кадров и приводит выдержки из отчетов и выступлений представителей образовательных организаций, наиболее успешных в реализации Программы.

Главной ценностью научно-технического потенциала нации являются его инженерные и научно-технические кадры. Личность современного высококвалифицированного инженера - исследователя, конструктора, технолога - объективно становится ключевой фигурой социально-экономического развития. Социальным заказом технического образования в современных условиях является подготовка кадров, обеспечивающих технологическую безопасность как главного условия выживания человека. Именно они призваны создать условия для минимизации риска при разработке сложных систем.

Но как сохранить и развить научно-технический кадровый потенциал и как активизировать техническое образование? Для этого необходимо обеспечить систему материального и морального стимулирования труда талантливых и добросовестных ученых и инженеров, поднять общественный престиж научно-технических работников.

На решение этих, крайне важных для нашего общества, задач направлена Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012 – 2014 годы, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 594 (далее – Программа). Она предусматривает повышение квалификации 15000 специалистов инженерно-технического профиля. На эти цели выделены средства федерального бюджета в размере 750 млн. рублей: на 2012 год – 200 млн. рублей, 2013 год – 350 млн. рублей, 2014 год – 200 млн. рублей. Кроме того, Программой предусмотрено софинансирование со стороны организаций и предприятий реального сектора экономики не менее 50 процентов расходов федерального бюджета на повышение квалификации и стажировки специалистов инженерно-технического профиля.

С целью реализации Указа Минобрнауки выполнены следующие мероприятия:

Проведен конкурсный отбор организации, осуществляющей информационно-аналитическое и организационно-техническое сопровождение реализации Программы. Победителем признан Национальный фонд подготовки кадров (НФПК).

Утвержден состав конкурсной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по проведению конкурсного отбора дополнительных профессиональных образовательных программ повышения

The author sums up the implementation of the Presidential Program for Advanced Training of Engineering Personnel for 2012-2014 in 2012. The article gives a detailed list of activities under the Program. There were analyzed the competitive selection results of advanced training programs for engineering personnel as well as the report extracts of representatives of the most successful in the Program implementation educational institutions.

квалификации инженерных кадров (далее – Конкурсная комиссия).

Утвержден состав Экспертной комиссии по реализации Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 годы (далее – Экспертная комиссия), а также утверждено положение об Экспертной комиссии.

Проведены мероприятия по вовлечению в реализацию Программы предприятий (организаций) реального сектора экономики.

Проведен конкурсный отбор дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации инженерных кадров.

Проведен установочный семинар для победителей конкурсного отбора программ.

Проведен «круглый стол» по итогам реализации Программы в 2012 году.

Для обеспечения конкурсного отбора программ создан специализированный интернет-портал Программы (http://engineer-cadry.ru).

На конкурсный отбор программ было подано 72 заявки, из них 1 отклонена по формальным признакам. На экспертизу была передана 71 заявка, содержащая 268 дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации инженерных кадров, из них 185 программ были признаны соответствующими требованиям.

Приказом Минобрнауки России от 11 октября 2012 г. № 807 утвержден перечень победителей и объемы финансирования программ.

Победителями были признаны 164 программы, представленные 51 образовательным учреждением 8 федеральных округов: Дальневосточный федеральный округ – 3 образовательных учреждения и 13 программ повышения квалификации, Приволжский федеральный округ – 8 образовательных учреждений и 23 программы, Северо-Западный федеральный округ – 6 образовательных учреждений и 22 программы, Северо-Кавказский федеральный округ – 1 образовательное учреждение и 1 программа, Сибирский федеральный округ – 9 образовательных учреждений и 25 программ, Уральский федеральный округ – 3 образовательных учреждения и 17 программ, Центральный федеральный округ – 17 образовательных учреждений и 56 программ, Южный федеральный округ – 4 образовательных учреждения и 7 программ повышения квалификации инженерных кадров.

В ходе мониторинга подписания договоров с предприятиями (организациями) реального сектора экономики было установлено, что у значительного числа образовательных учреждений по итогам переговоров с партнерами возникала необходимость корректировки параметров реализации программ как по численности обучающихся и направляемых на стажировки в России и за рубеж, так и по объемам средств федерального бюджета и софинансирования.

По результатам обсуждений, переговоров и подписания договоров с предприятиями на рассмотрение Экспертной комиссии было подготовлено предложение о корректировке показателей реализуемых программ. Экспертная комиссия согласовала возможность переноса сроков проведений стажировок на январь-февраль 2013 года при условии предоставления образовательными учреждениями до 30 декабря 2012 г. подтверждающих документов по организации и проведению стажировок и оплаты соответствующих расходов за счет выделенных средств федеральной субсидии до конца 2012 года.

Конкурсная комиссия Минобрнауки России также рассмотрела и одобрила предложения Экспертной комиссии (протокол от 17 декабря 2012 г. №2) в части объема средств федерального бюджета, направляемых на реализацию программ (утверждены приказом Минобрнауки России от 20 декабря 2012 г. № 1077).

В соответствии с условиями Программы в 2012 году должны были повысить квалификацию не менее 5000 специалистов, в том числе пройти стажировку на территории России не менее 20 процентов (1000 человек) и за рубежом не менее 10 процентов (500 человек). По результатам реализации Программы:

- повысили квалификацию 5209 человек (104,2 процента от плана);
- прошли стажировки на территории России 1255 человек (125,5 процента от плана);
- прошли стажировки за рубежом 472 человека (94,4 процента от плана);
- освоено 98 процентов средств федерального бюджета.

В процессе реализации Программы были и проблемы, когда резко снижалась стоимость стажировок в результате проведения образовательными учреждениями торгов, когда предприятия (организации) отказывались направлять своих сотрудников на обучение и стажировки.

В соответствии с условиями Программы финансирование программ повышения квалификации инженерных кадров и стажировок предполагается из двух источников – из федерального бюджета и из средств работодателей (не менее 50 процентов от средств федеральной субсидии). В 2012 году на реализацию мероприятий Программы софинансирование предприятий (организаций) было высоким и составило 82 процента.

Со стороны бизнеса в Программе приняли участие 492 предприятия (организации) реального сектора экономики. Основная часть предприятий (организаций) находится в Москве, Санкт-Петербурге, Хабаровском крае, Свердловской, Иркутской, Астраханской, Московской, Кировской областях. Для реализации мероприятий Программы было привлечено 330 специалистов предприятий (организаций) в качестве преподавателей.

На территории России стажировки были организованы в 151 организации, расположенной в 44 городах страны. Из них 75 процентов – это научные, научно-технические, научно-образовательные, исследовательские и инжиниринговые центры.

Зарубежные стажировки состоялись в 23 странах ближнего (Казахстан, Украина, Белоруссия и т.д.) и дальнего зарубежья (Германия, Финляндия, Великобритания, США, Австрия, Китай и т.д.).

На «круглом столе», который проходил в декабре 2012 года, подводились итоги Программы и обсуждались наиболее успешные примеры ее реализации. В качестве обратной связи от образовательных организаций, принимавших участие в Программе, можно привести выдержки из отчетов и выступлений их представителей:

1. Национальный исследовательский ядерный университет – МИФИ:

«В России есть только одна государственная корпорация, реализующая проекты в области сразу всех приоритетных направлений модернизации и технологического развития отечественной экономики, – это государственная корпорация по атомной энергии «Росатом». Поэтому неудивительно, что в 2012 году возможности Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров для получения новых профессиональных компетенций активно использовали предприятия ядерно-оборонного и ядерно-энергетического комплексов Росатома.

Специалисты двух Российских федеральных ядерных центров (РФЯЦ-ВНИИЭФ и РФЯЦ-ВНИИТФ им. академ. Е.И. Забабахина) освоили в Саровском физико-техническом институте НИЯУ МИФИ и Снежинском физико-техническом институте НИЯУ МИФИ программы повышения квалификации в области современных информационных технологий и инновационные технологии металлообработки с применением систем ЧПУ. Не отстали от них конструкторы и технологи Приборостроительного завода и комбината «Электрохимприбор», обучившиеся в технологическом институте НИЯУ МИФИ из г. Лесного использованию в производстве сквозных систем автоматизации цикла «проектирование-изготовление».

Вопросы безопасности при работе с ядерными материалами и источниками ионизирующих излучений всегда были первостепенными для Росатома, поэтому инженерно-технические работники ФГУП «ПО Маяк» закрепили навыки культуры ядерной и радиационной безопасности в Озерском технологическом институте НИЯУ МИФИ и Институте глобальной ядерной безопасности НИЯУ МИФИ, а оперативный персонал блочных щитов управления Ростовской атомной станции отработал в Волгодонском инженерно-техническом институте НИЯУ МИФИ практические навыки безопасного и эффективного управления реакторными установками.

Одним из итогов сотрудничества НИЯУ МИФИ с предприятиями атомной отрасли в рамках Президентской программы стало укрепление партнерских отношений, а также формирование планов на 2013 год программы, когда в полной мере будут проведены стажировки инженеров Росатома не только в российских, но и в ведущих зарубежных инжиниринговых центрах».

2. Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова:

«Содержательной особенностью программ академии является то, что они ориентированы на ресурсосбережение, повышение надежности и эффективности производства за счет применения международных стандартов ISO. Программы обеспечивают получение двух видов результата: новые компетенции для выполнения заявленных видов профессиональной деятельности и практические изменения на реальном предприятии. Это обеспечивается за счет применения авторской инновационно-проектной (ИП) технологии подготовки и развития персонала организаций, разработанной преподавателями академии. Базовыми принципами ИП-технологии являются обучение в деятельности, проектная организация программы, принципы многозадачности обучения и командного погружения.

Академия с использованием ИП-технологии реализовала три программы: «Ресурсосбережение и управление затратами» - обучение прошли 110 человек с трех предприятий, «Менеджмент рисков для предприятий (по отраслям)» - 57 человек с девяти предприятий и «Разработка системы энергетического менеджмента» - 87 человек с семи предприятий. Все преподаватели, участвующие в реализации этих программ, являются практикующими европейскими аудиторами по интегрированным системам менеджмента, в том числе по энергоэффективности, рискам и управлению затратами. Например, по программе «Разработка системы энергетического менеджмента» подготовка инженерных кадров осуществлялась в ходе выполнения проекта интеграции требований стандарта ISO 50001:2011 в систему стандартов качества, охраны окружающей среды и профессиональной безопасности, применяемых на конкретных предприятиях. Основными заказчиками обучения были ОАО «Автодизель», ОАО «Нижнекамскнефтехим», ОАО «Славнефть-ЯНОС», ООО «Ярославская лакокрасочная компания», ОАО «Сатурн-Газовые турбины», ОАО «Фритекс» и другие.

Во время российской и зарубежных стажировок специалисты знакомились с лучшими практиками применения международных стандартов как на отечественных, так и на австрийских предприятиях Siemens AG Österreich, Ebswien hauptkläranlage GmbH., KRAIBURG Austria GmbH & Co, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH. Организатором стажировки выступили компании

International Training Associates и Quality Austria – давние партнеры академии».

3. Московский государственный технологический университет «Станкин»:

Важнейшим преимуществом, обусловившим успех образовательных программ ФГБОУ ВПО МГТУ «СТАНКИН» в рамках Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров в 2012 году, стала диагностика потребностей рынка, которую университет осуществил незадолго до начала реализации Программы. В исследовании, проводившемся под эгидой Союза машиностроителей России, приняли участие более 200 предприятий машиностроительной отрасли. Результаты оказались более чем ободряющими: 78% респондентов изъявили готовность выделять средства на ДПО своих работников в случае их профессиональной заинтересованности.

Адаптация программ под заказчика была тем более актуальна, поскольку на предприятиях осуществляются программы модернизации, требующие современных компетенций. В МГТУ «СТАНКИН» весьма весомой оказалась практическая компонента программ: благодаря наличию в университете единого технологического полигона, позволяющего осуществлять инновационное опытное производство 16 научных центров в рамках Государственного инжинирингового центра, удавалось направлять слушателей на стажировку по ходу возникавших вопросов. Университет получил хорошие результаты:

а) методический блок получил значительный импульс к развитию (был сформирован новый контент и отработаны новые образовательные технологии для применения в образовательном процессе; например, ряд новшеств был сразу включен в магистерские программы ВПО);

б) развитие стратегического партнерства вуза с предприятиями-заказчиками перешло на новый качественный этап (был достигнут новый уровень синергии за счет реализации принципа «сотворчества» с предприятиями-партнерами);

в) были определены точки спроса (получено углубленное понимание потребностей предприятий в развитии кадрового потенциала и производственных процессов).

4. Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина:

«Отечественное инженерное дело находится в системном кризисе. Так считают 28 процентов экспертов Ассоциации инженерного образования России, 30 процентов полагают, что оно в критическом состоянии, и 27 процентов относят его к состоянию стагнации. Это находит подтверждение и при анализе структуры российского экспорта: доля машин, оборудования и технологий в нем, по различным оценкам, составляет от 2,9 до 5 процентов.

Значительное количество выпускников вузов не удовлетворяют возросший спрос на инженерные кадры - производственников зачастую не устраивает недостаток опыта или направление подготовки инженеров: в институте молодого человека учили одному, а на практике от него требуется другое. В конечном счете проблема возникла из-за того, что в стране десятилетиями отсутствовала взаимосвязь между системой образования и рынком труда, а также в связи с появлением новых технологий и инструментов решения конструкторских задач, которые находят применение в научной сфере и не внедряются в производство.

Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров стала хорошим способом освоения этих инструментов и приемов инженерными кадрами промышленных предприятий.

Особенно хотелось бы отметить тот факт, что слушатели программы с большим энтузиазмом участвовали во всех мероприятиях, предусмотренных учебным планом. Выходное анкетирование показало высокий процент удовлетворенности пройденным обучением: около 80 процентов».

***

14 февраля 2013 г. состоялось заседание Экспертной комиссии по подведению итогов реализации Программы: реализация образовательных программ повышения квалификации инженерных кадров образовательными учреждениями; организационно-техническое и информационно-аналитическое сопровождение мероприятий Программы. Кроме того, были рассмотрены предложения по внесению изменений в документацию процедур конкурсного отбора дополнительных профессиональных образовательных программ в 2013 году.

20 февраля 2013 г. в РИА Новости состоялась пресс-конференция, на которой не только обсудили итоги реализации Программы в 2012 году, но и наметили основные направления Программы на 2013 год.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ ДПО

О.Г. Фокина
проректор по экономике и финансам
ФГБОУ ДПО «Государственная академия
промышленного менеджмента имени
Н.П. Пастухова»

Дополнительное профессиональное образование требует от работодателя финансовых вложений, однако далеко не всегда оправдывает его ожидания. В качестве критерия успешности обучения автор предлагает рассматривать экономический эффект программ ДПО, который позволит образовательной организации наиболее полно удовлетворять потребности заказчиков в совершенствовании компетенций и росте профессионального уровня сотрудников.

Развитие организаций, изменяющиеся условия профессиональной деятельности требуют от работников совершенствования и обновления компетенций, повышения профессионального уровня. Для применения новых методов, технологий, для генерации и коммерциализации инноваций необходимы знания, умения, навыки, которые могут быть получены только путем повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Это понимают руководители многих организаций, направляя на обучение своих сотрудников, ожидая при этом безусловный эффект в виде повышения качества их работы и конечного результата.

Тем не менее на практике ожидаемый эффект возникает далеко не всегда. Бывают случаи, когда сотрудники проходят дополнительное обучение в расчете на карьерный рост, не исключая при этом смену компании и сферы деятельности. Это вступает в противоречие с интересами работодателя, который теряет не только работника, но и деньги, вложенные в его обучение. Вследствие этого инвестиции в персонал становятся неокупаемыми, а значит, и неэффективными. Ковать кадры для конкурентов и других работодателей не вписывается в стратегию ни одной коммерческой организации. Для работодателя важно, чтобы повышение компетентности специалиста непременно сопровождалось экономическим эффектом для организации.

Неоправданные ожидания от обучения переходят в аккумулированный опыт работодателей и становятся основной проблемой, препятствующей выделению средств на обучение. Для сотрудника негативными последствиями этого бывают снижение удовлетворенности и мотивации, устаревание знаний и навыков, неспособность справляться с новыми задачами.

В поисках выхода работодатели стали заключать с сотрудниками, проходящими дорогостоящее обучение, срочные трудовые договоры, предусматривающие фиксацию минимального срока работы и обязательство возврата денег, потраченных на обучение, в случае досрочного увольнения. Но и это не явилось действенным инструментом, поскольку накладывало на сотрудников дополнительные обязательства.

В настоящее время назрела необходимость коренного пересмотра самого подхода к обучению за счет средств работодателя. При этом фокус внимания должен сместиться с продажи образовательной программы к продаже экономического эффекта. Предприятиям и организациям нужны не просто образовательные услуги, а потенциальный

The vocational education and training demand financial investments from employers but the results often fail to meet their expectations. As a criterion for measuring training success the author suggests considering the economic effect of VET program. It helps an educational institution to meet the customer needs for improving competencies and personnel professional development.

экономический эффект, который может быть достигнут за счет применения полученных знаний и умений на практике, в конкретной компании. Предлагая ту или иную услугу, образовательное учреждение должно понимать, какую пользу принесет клиенту – организации, которой важно не просто обладать компетентными сотрудниками, а получать тот или иной экономический эффект, необходимый именно этой организации на данном этапе развития.

И тут возникает ряд вопросов. Готовы ли образовательные учреждения гарантировать работодателям получение такого эффекта? Способны ли они вообще понять, в чем состоит эффект от той или иной образовательной программы? Могут ли они помочь заказчику выявить и оценить этот эффект?

Вопросы не праздные. Опыт академии Пастухова в области реализации образовательных программ и проектов в разработке и внедрении систем менеджмента, бюджетирования, управления финансами, управленческого учета показывает, что все большее количество руководителей задумываются об эффективности обучения и его влиянии на достижение целей организации.

На каждом этапе своего развития организация ставит конкретные цели, определяющие тот или иной вид желаемого эффекта. Это могут быть увеличение доли рынка, выпуск и продвижение новой продукции, выход на международный рынок, внедрение инновационных технологий, защита от конкуренции путем применения специфических стратегий и средств. Планируемый экономический эффект представляет собой цель, выраженную в конкретных количественных и качественных показателях, достичь которую можно разными способами: за счет концентрации усилий и ресурсов на конкретных направлениях, путем применения новых технологий, в том числе управленческих, за счет повышения мастерства и получения новых знаний.

Исходя из этого вытекают новые требования к планам повышения квалификации организаций. При определении потребностей в обучении специалисты по управлению персоналом должны исходить прежде всего из целей организации. Анализируя разрывы между текущими компетенциями и необходимыми для стратегического соответствия, они должны выявлять области для совершенствования. Новая или усовершенствованная компетенция становится ресурсом, необходимым для достижения целей, не менее важным, чем оборудование, материалы, инфраструктура и производственная среда.

Следование данному алгоритму приводит к осознанию необходимости обучения не только отдельных сотрудников, а целых команд. Очень часто на практике подтверждается старая пословица – «Один в поле не воин». В большинстве случаев нельзя достигнуть эффекта, обучив одного-двух сотрудников. Для изменения организации должна быть критическая масса сил, движущих изменения.

Вопросы оценки эффективности вложений возникают всякий раз, когда средства направляются на достижение какой-либо цели. Если речь идет об инвестировании в развитие производства, в выпуск нового продукта или завоевание нового рынка, то проблема оценки эффективности решается сравнительно просто, для этого давно и успешно используются методы, основанные на расчете дополнительной прибыли, чистой текущей стоимости, индексов доходности, срока окупаемости и других финансовых показателей.

Основные трудности определения эффективности возникают тогда, когда речь идет о таких эффектах, которые не просто оценить в рублях: например, более быстрое и качественное принятие решений, повышение инновационной активности и ответственности сотрудников, рост интеллектуального потенциала компании. При этом особенность этих эффектов такова, что рано или поздно они отразятся на доходности организации.

Эффекты от инвестирования в развитие персонала многочисленны и неоднородны, их можно объединить в две основные группы:

а) прямой экономический эффект (прирост прибыли, сокращение затрат, снижение потерь, прирост рентабельности, увеличение стоимости компании, рост отдачи, оборачиваемости);

б) косвенный экономический эффект (повышение удовлетворенности персонала и клиентов, улучшение качества решений, рост компетентности персонала и прочее).

Косвенные экономические эффекты можно рассматривать в разрезе следующих групп:

1. организационные эффекты:

- повышение мотивации работников, прошедших обучение;
- повышение универсальности сотрудников;
- улучшение взаимоотношений между подразделениями;
- повышение прозрачности бизнеса;
- сокращение сроков согласования документов;
- сокращение текучести кадров;
- повышение исполнительской дисциплины;

2. рыночные эффекты:

- повышение удовлетворенности клиентов;
- предложение новых форм обслуживания;
- внедрение гибкой ценовой политики;
- расширение ассортимента;
- улучшение работы в цепи поставок;
- прирост количества партнеров;
- повышение надежности организации;

3. инновационные эффекты:

- выпуск на рынок нового изделия;
- увеличение количества рационализаторских предложений;

- сокращение сроков разработки новой продукции;
- рост количества инновационных идей.

Методику оценки эффективности целесообразно строить на сопоставлении экономического эффекта (при планировании – ожидаемого, при оценке фактической эффективности – реального) и затрат на обучение. Таким образом, возникает специфический показатель – рентабельность обучения, который может варьироваться в широких пределах в зависимости от эффекта и затрат. Очевидно, что совокупный эффект должен превышать затраты на обучение.

Оценка эффективности затрат на обучение может осуществляться в четыре этапа:

1. определение эффектов от обучения;
2. оценка прямого и косвенного экономического эффекта;
3. определение суммы затрат на обучение;
4. расчет показателей эффективности по группам эффектов.

В случае если эффект достигается не только за счет обучения, но и за счет других средств – таких, как приобретение нового оборудования, программного обеспечения и т.п., целесообразно выделить часть эффекта косвенным методом, используя такую универсальную базу, как затраты.

Например, если затраты на обучение составят 20% от стоимости проекта, то в таком же соотношении нужно определять эффект, достигаемый за счет обучения. Можно использовать и более точные методы, но на практике такая возможность, как правило, ограничена.

Наиболее сложной является оценка косвенного экономического эффекта, но и это вопрос решаемый. Главное здесь – сформировать систему показателей для его оценки. Для большинства косвенных экономических эффектов не представляет особой сложности подобрать показатели оценки. Например, универсальность работников может быть выражена через количество функций, приходящихся на одного работника, а инновационность персонала может измеряться количеством внедренных рационализаторских предложений в расчете на одного сотрудника. После обучения эти показатели должны возрастать.

Тем не менее необходимо стремиться к тому, чтобы затраты на обучение покрывались прямым экономическим эффектом, а косвенный эффект – рассматривать в качестве дополнительного бонуса. Если годовой прямой экономический эффект ниже затрат, то имеет смысл определять срок окупаемости вложений. При этом целесообразно учитывать постепенное возрастание годового эффекта за счет коммерциализации косвенных эффектов. Вообще, любые вложения в обучение персонала правильнее рассматривать не как текущие затраты, требующие возмещения в краткосрочном периоде, а как инвестиции в развитие организации.

Наибольшую эффективность обучение имеет тогда, когда оно нацелено на решение конкретной задачи и включено в программу организационных изменений. В последние годы такие программы в большинстве организаций направлены на внедрение систем менеджмента на основе международных стандартов, управления затратами и управленческого учета, на реструктуризацию и реформирование предприятий, на стимулирование инновационного развития организаций.

Обучение, с одной стороны, является методом преодоления сопротивления организационным изменениям, с другой стороны, обеспечивает компетенции, необходимые для успешного проведения изменений. В таких условиях само обучение целесообразно проводить в составе проекта организационных изменений, имеющего свои цели и задачи, временные ограничения, ресурсы и специфическое управление. Для крупных организаций руководителями таких проектов могут являться топ-менеджеры, например, директор по персоналу, директор по качеству или директор по развитию. Команда проекта должна включать тех сотрудников, которые непосредственно будут участвовать в разработке и реализации программы изменений и в создании новых систем управления. Кроме них в команду проекта включаются преподаватели и консультанты, являющиеся носителями новых знаний и технологий, которые строят программы обучения таким образом, чтобы учесть специфические особенности и потребности организации и достичь максимального эффекта от обучения. До и после реализации таких проектов целесообразно проводить оценку эффективности проекта – как ожидаемой, так и фактической. При этом основные показатели для оценки разрабатываются совместно на инновационных семинарах, предваряющих начало реализации проекта.

Участие сотрудников образовательных учреждений в проектах, инициируемых организациями-клиентами, является одним из важных средств, обеспечивающих согласование интересов всех участников образовательного процесса. При таком подходе программы обучения строятся так, чтобы наиболее точно соответствовать потребностям организаций, в круг обучаемых вовлекаются именно те люди, от которых зависит развитие организации. Критерием успешности обучения становится экономический эффект, получаемый от проводимых изменений, исходя из него разрабатывается рекламная и ценовая политика. Акцент на экономический эффект позволяет расставить приоритеты, освободить учреждение от ненужных, неэффективных программ и наиболее полно удовлетворить потребности организаций в совершенствовании компетенций и росте профессионального уровня сотрудников.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

ПРИКАЗ

21.03.2013 № 9

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

В соответствии с пунктом 6.3 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2010 г. № 337, приказываю:

1. Создать Комиссию Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию дополнительного профессионального образования (далее – Комиссия).

2. Утвердить:

2.1. Положение о Комиссии (приложение № 1);

2.2. Состав Комиссии (приложение № 2).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Климова А.А.

Министр образования и науки Российской Федерации Д. ЛИВАНОВ

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 21.03.2013 № 9

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

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

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

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

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

5. На Комиссию возлагаются следующие функции:

а) по модернизации сферы ДПО в соответствии с приоритетами инновационного развития экономики страны;

б) по совершенствованию законодательной базы в сфере ДПО;

в) по обеспечению взаимодействия с бизнес-сообществом по вопросам развития профессионализма работников, содействию в создании благоприятной правовой среды для эффективной реализации дополнительных профессиональных образовательных программ;

г) по формированию и обеспечению реализации модели оценки качества ДПО, разработке технологии и методики подготовки и проведения процедур контроля и оценки качества ДПО;

д) по сопровождению деятельности федеральных инновационных площадок в сфере ДПО;

е) по организации работы по сопровождению деятельности открытых дискуссионных площадок по вопросам ДПО;

ж) по организации работы по реализации (продвижению) и мониторингу развития дополнительных профессиональных образовательных программ по приоритетным направлениям развития экономики страны;

з) по организации работы по внедрению современных форм обучения и применению электронного обучения

и дистанционных образовательных технологий в сфере ДПО;

и) по организации стажировок и обучения специалистов в сфере ДПО в ведущих российских и зарубежных образовательных центрах с привлечением к этой работе образовательных учреждений профессионального образования, научных организаций, объединений работодателей, коммерческих организаций, заинтересованных в развитии квалификации специалистов.

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

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

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

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

Председателем Комиссии является заместитель Министра образования и науки Российской Федерации.

Председатель Комиссии:

руководит деятельностью Комиссии, организует ее работу и председательствует на заседаниях;

подписывает протоколы заседаний и другие документы Комиссии;

утверждает повестку дня заседания Комиссии.

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

Ответственный секретарь Комиссии:

организует заседания Комиссии;

уведомляет членов Комиссии о дате, месте и времени предстоящего заседания, а также рассылает материалы по рассматриваемым вопросам не позднее чем за 3 дня до проведения заседания Комиссии;

готовит и оформляет материалы к предстоящему заседанию Комиссии, а также протоколы заседаний;

готовит и согласовывает с председателем Комиссии проекты документов и решений для обсуждения Комиссии;

формирует повестку дня заседания Комиссии.

Члены Комиссии имеют право:

вносить предложения по формированию повестки дня заседаний Комиссии;

участвовать в подготовке материалов по рассматриваемым вопросам на заседании Комиссии;

организовывать деятельность рабочих, экспертных групп;

осуществлять экспертную деятельность.

Члены Комиссии обладают равными правами при обсуждении вопросов и голосовании.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 21.03.2013 № 9

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

Климов Александр Алексеевич – заместитель Министра образования и науки Российской Федерации (председатель Комиссии);

Золотарева Наталия Михайловна – директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (заместитель председателя Комиссии);

Безлепкин Валерий Васильевич – ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития дополнительного профессионального образования» (заместитель председателя Комиссии);

Шмелькова Лариса Витальевна – начальник отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (ответственный секретарь Комиссии);

Акентьев Сергей Петрович – начальник отдела Департамента образования Минобороны России (по согласованию);

Аниськина Нина Николаевна – ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»;

Белков Борис Борисович – руководитель проекта автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (по согласованию);

Белокопытов Алексей Владимирович – генеральный директор автономной некоммерческой организации «Агентство по общественному контролю качества образования и развитию карьеры» (по согласованию);

Воловик Михаил Валентинович – член Межотраслевого совета Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» (по согласованию);

Волошина Ирина Александровна – ответственный секретарь Комиссии по профессиональным стандартам Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (по согласованию);

Воронин Александр Владимирович – проректор по учебной работе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет»;

Голубенко Святослав Сергеевич – референт Департамента науки и образования Минкультуры России (по согласованию);

Дудырев Федор Феликсович – заместитель руководителя Центра начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования»;

Егоров Вадим Александрович – директор Департамента образования и кадровых ресурсов Минздрава России (по согласованию);

Коваль Елена Анатольевна – директор по дополнительному профессиональному образованию федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (по согласованию);

Конанчук Денис Сергеевич – директор Центра образовательных разработок Некоммерческого партнерства Московской школы управления «Сколково» (по согласованию);

Лобанова Ирина Дмитриевна – главный специалист-эксперт Управления надзора и контроля за образовательными учреждениями и научными организациями Рособрнадзора;

Никитин Эдуард Михайлович – президент федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»;

Пекарников Александр Владимирович – референт Департамента административной и законопроектной работы Минэнерго России (по согласованию);

Пелипенко Сергей Александрович – начальник кафедры Академии ФСБ России (по согласованию);

Песоцкий Юрий Сергеевич – вице-президент Общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» (по согласованию);

Петров Вадим Леонидович – заместитель председателя Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области горного дела (по согласованию);

Пономаренко Никита Владимирович – заместитель директора Департамента экономики и социального развития и приоритетных программ Минэкономразвития России (по согласованию);

Потемина Наталья Леонидовна – заместитель начальника отдела Департамента занятости населения Минтруда России (по согласованию);

Радаш Геннадий Григорьевич – заместитель начальника учебно-методического отдела военного учебно-научного центра Сухопутных войск государственного военного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Общевойсковая академия Вооруженных сил Российской Федерации» (по согласованию);

Сженов Евгений Станиславович – генеральный директор Международной Ассоциации непрерывного образования (по согласованию);

Тутаев Петр Васильевич – директор Института технологий образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (по согласованию);

Чижов Александр Вадимович – начальник отдела Департамента развития оборонно-промышленного комплекса Минпромторга России (по согласованию);

Щегловская Ольга Васильевна – заместитель директора Административного департамента Минтранса России (по согласованию).

ПРЕЗИДЕНТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УКАЗ

07.05.2012 № 597

О мероприятиях по реализации государственной социальной политики

В целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить:

увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4 - 1,5 раза;

доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;

доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников;

создание ежегодно в период с 2013 по 2015 год до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов;

б) подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

в) утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов;

г) разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов;

д) в целях выработки единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров:

подготовить и до 1 августа 2014 г. внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся порядка аккредитации организаций, осуществляющих деятельность по повышению профессионального уровня рабочих кадров;

создать в установленном порядке до 1 декабря 2015 г. базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;

е) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев:

повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) - до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), - до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам;

повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций;

ж) создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей организаций, финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, установив соотношение средней заработной платы руководителей и работников этих организаций и предусмотрев представление руководителями этих организаций сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

з) в целях расширения участия работников в управлении организациями:

подготовить до 1 декабря 2012 г. предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий;

разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики;

и) представить к 1 марта 2013 г. предложения об использовании в отдельных отраслях бюджетного сектора экономики механизма нормативно-подушевого финансирования;

к) совместно с общественными организациями до 1 апреля 2013 г. обеспечить формирование независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, включая определение критериев эффективности работы таких организаций и введение публичных рейтингов их деятельности;

л) предусмотреть начиная с 2013 года меры, направленные на увеличение поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций;

м) разработать до 1 октября 2012 г. проект Стратегии

долгосрочного развития пенсионной системы, предусмотрев в нем механизм увеличения размера пенсии гражданам, выразившим намерение продолжать работать по достижении пенсионного возраста и принявшим решение отсрочить назначение пенсии, а также определив меры, гарантирующие сохранность пенсионных накоплений и обеспечивающие доходность от их инвестирования;

н) в целях дальнейшего сохранения и развития российской культуры:

создать к 2015 году в малых городах не менее пяти центров культурного развития;

включать ежегодно в Национальную электронную библиотеку не менее 10 процентов издаваемых в Российской Федерации наименований книг;

обеспечить поддержку создания публичных электронных библиотек, сайтов музеев и театров в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также размещение в свободном бесплатном доступе в сети Интернет фильмов и спектаклей выдающихся режиссеров кино и театра;

обеспечить увеличение до 1 октября 2012 г. бюджетных ассигнований федерального бюджета на выплату стипендий для деятелей культуры и искусства, творческой молодежи, а также на предоставление грантов для поддержки творческих проектов общенационального значения в области культуры и искусства;

обеспечить создание до 1 марта 2013 г. передвижного фонда ведущих российских музеев для экспонирования произведений искусства в музеях и галереях малых и средних городов, а также создать к 2018 году 27 виртуальных музеев;

увеличить к 2018 году в два раза количество выставочных проектов, осуществляемых в субъектах РФ;

увеличить к 2015 году до 4 тыс. количество государственных стипендий для выдающихся деятелей культуры и искусства и молодых талантливых авторов;

увеличить к 2018 году в целях выявления и поддержки юных талантов число детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, до 8 процентов от общего числа детей.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

а) обеспечить до 1 августа 2012 г. разработку нормативных правовых актов, предусматривающих реализацию мер по поэтапному повышению заработной платы работников культуры;

б) разработать до 1 ноября 2012 г. комплекс мер по расширению практики обмена выставками между музеями Российской Федерации, по работе музеев в вечернее и ночное время и обеспечить их реализацию;

в) разработать до 1 ноября 2012 г. комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования, включая совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей, а также индивидуальных программ реабилитации инвалидов, на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах.

3. Правительству Российской Федерации, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации предусмотреть при формировании соответственно федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов бюджетные ассигнования на реализацию мер, предусмотренных настоящим Указом.

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент Российской Федерации В. ПУТИН

ПРЕЗИДЕНТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УКАЗ

07.05.2012 № 599

О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки

В целях дальнейшего совершенствования государственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учетом требований инновационной экономики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить реализацию следующих мероприятий в области образования:

внесение в июле 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

разработку и утверждение в декабре 2013 г. Концепции развития математического образования в Российской Федерации на основе аналитических данных о состоянии математического образования на различных уровнях образования;

проведение до конца декабря 2012 г. мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы, реорганизации неэффективных государственных образовательных учреждений, предусмотрев при реорганизации таких учреждений обеспечение права обучающихся на завершение обучения в других государственных образовательных учреждениях;

разработку и реализацию до конца декабря 2012 г. мер, направленных на повышение эффективности единого государственного экзамена;

повышение до конца июня 2012 г. размера стипендий до величины прожиточного минимума нуждающимся студентам первого и второго курсов, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по программам бакалавриата и программам подготовки специалиста и имеющим оценки успеваемости «хорошо» и «отлично»;

разработку к июню 2012 г. комплекса мер, направленных на выявление и поддержку одаренных детей и молодежи;

утверждение в июле 2012 г. федеральных государственных образовательных стандартов среднего (полного) общего образования;

осуществление к июню 2013 г. перехода к нормативно-подушевому финансированию образовательных программ высшего профессионального образования, а также повышение нормативов финансирования ведущих университетов, осуществляющих подготовку специалистов по инженерным, медицинским и естественно-научным направлениям (специальностям), предусмотрев при этом, что расчет нормативов осуществляется с учетом особенностей реализации образовательных программ;

разработку и утверждение до конца октября 2012 г. плана мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающих повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров;

б) обеспечить реализацию следующих мероприятий в области науки:

увеличение объемов финансирования государственных научных фондов, а также исследований и разработок, осуществляемых на конкурсной основе ведущими университетами;

утверждение в декабре 2012 г. программы фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период;

в) обеспечить достижение следующих показателей в области образования:

достижение к 2016 году 100 процентов доступности дошкольного образования для детей в возрасте от трех до семи лет;

вхождение к 2020 году не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов;

увеличение к 2015 году доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37 процентов;

увеличение к 2020 году числа детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам, в общей численности детей этого возраста до 70-75 процентов, предусмотрев, что 50 процентов из них должны обучаться за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

увеличение к 2020 году доли образовательных учреждений среднего профессионального образования и образовательных учреждений высшего профессионального образования, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, с 3 до 25 процентов;

г) обеспечить достижение следующих показателей в области науки:

увеличение к 2018 году общего объема финансирования государственных научных фондов до 25 млрд рублей;

увеличение к 2015 году внутренних затрат на исследования и разработки до 1,77 процента внутреннего валового продукта с увеличением доли образовательных учреждений высшего профессионального образования в таких затратах до 11,4 процента;

увеличение к 2015 году доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB of Science), до 2,44 процента.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

а) принять к сентябрю 2012 г. меры, направленные на ликвидацию очередей на зачисление детей в возрасте от трех до семи лет в дошкольные образовательные учреждения, предусмотрев расширение форм и способов получения дошкольного образования, в том числе в частных дошкольных образовательных учреждениях;

б) подготовить до конца ноября 2012 г. предложения о передаче субъектам Российской Федерации полномочий по предоставлению дополнительного образования детям, предусмотрев при необходимости софинансирование реализации названных полномочий за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

в) обеспечить до конца 2013 года реализацию мероприятий по поддержке педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей.

3. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и общероссийскими объединениями работодателей проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры.

4. Правительству Российской Федерации совместно с общероссийскими объединениями работодателей и ведущими университетами с привлечением ученых Российской академии наук и международных экспертов представить в декабре 2014 г. предложения по проведению общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ высшего профессионального образования, в первую очередь по направлениям подготовки (специальностям) в области экономики, юриспруденции, управления и социологии.

5. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент Российской Федерации В. ПУТИН

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

03.12.2012 № 236-ФЗ

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878; 2007, N 17, ст. 1930; N 43, ст. 5084; 2008, N 9, ст. 812; 2011, N 49, ст. 7031) следующие изменения:

1) абзац третий части второй статьи 57 дополнить словами «, или соответствующим положениям профессиональных стандартов»;

2) в статье 143:

а) часть восьмую после слова «служащих» дополнить словами «или с учетом профессиональных стандартов»;

б) часть девятую после слова «служащих» дополнить словами «или профессиональных стандартов»;

3) часть пятую статьи 144 после слова «служащих» дополнить словами «или профессиональных стандартов»;

4) главу 31 дополнить статьей 195.1 следующего содержания:

«Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.»;

5) часть первую статьи 330.2 дополнить словами «, или соответствующим положениям профессиональных стандартов».

Статья 2

Пункт 3 статьи 1 Федерального закона от 27 декабря 2002 года N 184-ФЗ «О техническом регулировании» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 52, ст. 5140; 2007, N 19, ст. 2293; N 49, ст. 6070; 2011, N 30, ст. 4603; N 49, ст. 7025) дополнить словами «, профессиональные стандарты».

Президент Российской Федерации В. ПУТИН

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

29.11.2012 № 2204-р

В соответствии с подпунктом «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»:

1. Утвердить прилагаемый план разработки профессиональных стандартов на 2012 - 2015 годы.

2. Минтруду России:

утвердить план-график подготовки профессиональных стандартов в 2013 - 2014 годах;

представлять ежегодно, до 1 марта, в Правительство Российской Федерации доклад о ходе выполнения плана, указанного в пункте 1 настоящего распоряжения.

Председатель Правительства Российской Федерации Д. МЕДВЕДЕВ

УТВЕРЖДЕН
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 29 ноября 2012 г. N 2204-р

План разработки профессиональных стандартов на 2012 - 2015 годы

Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные исполнители
Подготовка проекта постановления Правительства Российской Федерации, предусматривающего утверждение порядка разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов	декабрь 2012 г.	Минтруд России, Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минздрав России, Минфин России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей, общероссийских объединений профсоюзов и автономной некоммерческой организации "Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов"
Формирование экспертного совета по профессиональным стандартам при Минтруде России	январь 2013 г.	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Подготовка методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта	I квартал 2013 г.	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Разработка макета профессионального стандарта	I квартал 2013 г.	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Разработка уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов	I квартал 2013 г.	Минтруд России, Минобрнауки России с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Разработка профессиональных стандартов в соответствии с планом-графиком, утвержденным Минтрудом России: не менее 400 профессиональных стандартов в 2013 году; не менее 400 профессиональных стандартов в 2014 году	2013 - 2014 годы	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов
Создание реестра профессиональных стандартов	2013 год	Минтруд России
Создание информационного ресурса, содержащего сведения о развитии системы квалификаций, разработке и утверждении профессиональных стандартов	IV квартал 2013 г.	Минтруд России, Минкомсвязь России
Создание общедоступной базы данных профессиональных сообществ и их членов	2013 год	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Подготовка предложений по дальнейшей разработке профессиональных стандартов на 2015 - 2020 годы	IV квартал 2014 г.	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Подготовка предложений по образованию комиссии при Правительстве Российской Федерации по развитию национальной системы квалификаций	IV квартал 2014 г.	Минтруд России, Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Подготовка предложений о поэтапной замене Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на профессиональные стандарты, утвержденные в установленном порядке	IV квартал 2013 г.	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов
Информационная поддержка реализации плана разработки профессиональных стандартов на 2013 - 2014 годы (проведение конференций, семинаров)	2013 - 2015 годы	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

22.01.2013 № 23

О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

В соответствии со статьей 1951 ТК Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

2. Установить, что Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

3. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам применения Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных настоящим постановлением.

4. Реализация федеральными органами исполнительной власти полномочий, установленных настоящим постановлением, осуществляется в пределах установленной Правительством Российской Федерации предельной численности их работников, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным органам исполнительной власти на руководство и управление в сфере установленных функций.

Председатель Правительства Российской Федерации Д. МЕДВЕДЕВ

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 22 января 2013 г. № 23

Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

I. Общие положения

1. Настоящие Правила устанавливают порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации координирует разработку профессиональных стандартов.

3. Проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций (далее - разработчики).

4. В целях согласования проектов нормативных правовых актов и методических рекомендаций по вопросам разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также рассмотрения и подготовки экспертных заключений по проектам профессиональных стандартов Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации создает экспертный совет по профессиональным стандартам (далее - экспертный совет).

5. Положение об экспертном совете и его состав утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Состав экспертного совета формируется из представителей объединений работодателей, саморегулируемых организаций, профессиональных союзов (их объединений), иных некоммерческих организаций, образовательных организаций профессионального образования, федеральных органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других заинтересованных органов и организаций.

Обеспечение деятельности экспертного совета осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

II. Разработка и утверждение профессиональных стандартов

6. Разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций.

7. Разработка проектов профессиональных стандартов за счет собственных средств осуществляется разработчиками в инициативном порядке.

8. Разработка проектов профессиональных стандартов за счет средств федерального бюджета осуществляется в соответствии с перечнем групп занятий (профессий), утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений экспертного совета, на основе государственных контрактов на выполнение работ по разработке проектов профессиональных стандартов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

9. Проект профессионального стандарта, по которому проведено обсуждение с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных

союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций, представляется разработчиком в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

10. Для рассмотрения проекта профессионального стандарта разработчиком представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации проект профессионального стандарта и следующие документы:

а) пояснительная записка к проекту профессионального стандарта;

б) сведения об организациях, принявших участие в разработке и согласовании профессионального стандарта;

в) информация о результатах обсуждения проекта профессионального стандарта с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций.

11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации отклоняет проект профессионального стандарта, если разработчиком представлен неполный комплект документов, предусмотренных пунктом 10 настоящих Правил.

12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в течение 10 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта информирует разработчика об отклонении проекта профессионального стандарта или о принятии его к рассмотрению.

13. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации размещает проект профессионального стандарта в течение 10 календарных дней со дня его поступления на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для проведения общественного обсуждения. Срок общественного обсуждения составляет не более 30 календарных дней со дня размещения проекта профессионального стандарта на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

14. По истечении срока общественного обсуждения проект профессионального стандарта по определенной группе занятий (профессий) направляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, который направляет в течение 15 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации свои замечания и предложения.

15. Проект профессионального стандарта и информация о результатах его рассмотрения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, и общественного обсуждения направляются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в экспертный совет.

16. Экспертный совет рассматривает в течение 30 календарных дней проект профессионального стандарта.

17. По результатам рассмотрения проекта профессионального стандарта экспертный совет готовит заключение с рекомендациями об утверждении, отклонении или о доработке проекта профессионального стандарта.

Проект профессионального стандарта подлежит отклонению или признанию нуждающимся в доработке в случае его несоответствия методическим рекомендациям по разработке профессионального стандарта, макету профессионального стандарта и уровням квалификаций, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

18. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации на основании заключения экспертного совета, предусмотренного пунктом 17 настоящих Правил, принимает в течение 7 календарных дней решение об утверждении профессионального стандарта, либо о направлении проекта профессионального стандарта на доработку, либо об отклонении проекта профессионального стандарта.

19. Проект профессионального стандарта, требующий доработки с учетом заключения экспертного совета, направляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработчику в течение 7 календарных дней со дня принятия соответствующего решения.

20. Доработанный проект профессионального стандарта направляется разработчиком в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации для повторного рассмотрения экспертным советом в срок, установленный пунктом 16 настоящих Правил.

По результатам рассмотрения экспертным советом проекта профессионального стандарта Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации принимает одно из решений, предусмотренных пунктом 18 настоящих Правил.

21. Решение об отклонении проекта профессионального стандарта принимается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основании заключения экспертного совета с рекомендациями об отклонении и направляется Министерством разработчику в течение 7 календарных дней со дня его принятия.

22. Утверждение профессионального стандарта осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основании заключения экспертного совета с рекомендациями о его утверждении.

23. Сведения о профессиональном стандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов. Создание и ведение реестра профессиональных стандартов осуществляются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в установленном им порядке.

24. Внесение изменений в профессиональные стандарты осуществляется в порядке, предусмотренном для их разработки и утверждения.

III. Порядок применения профессиональных стандартов

25. Профессиональные стандарты применяются:

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (МИНТРУД РОССИИ)

ПРИКАЗ

30.11.2012 № 565

Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах

В соответствии с пунктом 2 распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 года № 2204-р об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы приказываю:

1. Утвердить прилагаемый план-график подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах.

2. Департаменту оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства организовать совместно с заинтересованными департаментами Министерства реализацию плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах в соответствии с порядком разработки и утверждения профессиональных стандартов, определяемым Правительством Российской Федерации.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Л.Ю.Ельцову.

Министр М.А.Топилин

Утвержден
приказом Министерства труда
и социальной защиты Российской Федерации
от 30 ноября 2012 г. № 565

План-график подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах

№ п/п	Группы занятий (профессий)*	Количество профессиональных стандартов	
		2013	2014
1	Руководители организаций и их структурных подразделений	9	5
2	Специалисты в области естественных, общественных биологических, сельскохозяйственных, технических и родственных наук	15	20
3	Специалисты в области экономики, финансов, управления и права	12	13
4	Специалисты в области архитектуры, проектирования, геодезии, топографии и дизайна	10	10
5	Инженеры и технические специалисты инженерных направлений	30	30
6	Специалисты в области информационных и компьютерных технологий	18	12
7	Работники в области образования	10	15
8	Работники в области здравоохранения	20	11
9	Работники в области искусства, культуры, физической культуры и спорта	13	12
10	Работники средств массовой информации	10	20
11	Работники учреждений социального обслуживания	4	4
12	Работники в сфере общественной безопасности	3	4
13	Административные и офисные работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и ее учетом	10	10
14	Работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства	10	15
15	Рабочие в сфере строительства, добычи и переработки полезных ископаемых, энергетики, промышленности и родственных профессий	110	100
16	Рабочие в сфере транспорта, связи и родственных профессий	20	35
17	Рабочие по изготовлению, ремонту и обслуживанию оборудования, приборов, изделий, инструментов	56	56
18	Рабочие-операторы, аппаратчики и машинисты установок и машин, слесари-сборщики	25	25
19	Работники жилищно-коммунального хозяйства, торговли, общественного питания и гостиничного обслуживания	35	35

* Группы занятий (профессий) и их количество могут быть уточнены в ходе реализации Плана-графика

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

Утвержден
Министром образования
и науки Российской Федерации
Д.В. Ливановым
21 февраля 2013 года
№ ДЛ-2/06 вн

График разработки профессиональных стандартов Минобрнауки России

№ п/п	Наименование профессионального стандарта профессионального стандарта*	Ответственный разработчик	Срок разработки
1.	Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)	Департамент государственной политики в сфере общего образования	IV квартал 2013 года
2.	Специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся)	Департамент дополнительного образования детей, воспитания и молодежной политики	IV квартал 2014 года
3.	Преподаватель (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании)	Департамент государственной политики в сфере высшего образования; Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Департамент дополнительного образования детей, воспитания и молодежной политики	IV квартал 2013 года
4.	Специалист в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся)	Департамент дополнительного образования детей, воспитания и молодежной политики	IV квартал 2014 года
5.	Руководитель образовательной организации (управление в сфере образовании)	Департамент государственной политики в сфере высшего образования; Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Департамент государственной политики в сфере общего образования	IV квартал 2013 года
6.	Руководитель научной организации (управление научными исследованиями)	Департамент государственной научно-технической и инновационной политики	IV квартал 2014 года
7.	Научный работник (научная (научно-исследовательская) деятельность)	Департамент государственной научно-технической и инновационной политики	IV квартал 2014 года

* Наименование профессиональных стандартов может быть уточнено в ходе их разработки

Российский опыт реализации MBA

Э.Ю. Есипова
проректор по научной работе НОУ ВПО «Международный институт менеджмента ЛИНК»

Статья посвящена роли дополнительного профессионального образования, в частности, программ MBA, в повышении уровня квалификации менеджеров. Представлены результаты исследования источников дифференциации программ MBA, предлагаемых на российском рынке. Проанализированы ожидания слушателей программ MBA в зависимости от профессионального опыта. Выявлены перспективы развития программ MBA с точки зрения удовлетворения потребностей слушателей.

Все более быстрое развитие науки, технологий, средств коммуникаций, с одной стороны, и нестабильность экономики, подверженность кризисам – с другой, процессы интеграции и глобализации приводят к необходимости обучения в течение всей трудовой деятельности. В этом контексте особое значение приобретает дополнительное профессиональное образование (ДПО), которое позволяет специалистам поддерживать на современном уровне свои профессиональные знания и навыки либо проходить профессиональную переподготовку и получать возможность работать в новой сфере деятельности в соответствии с требованием рынка.

ДПО сегодня охватывает почти всю территорию России. Образовательные учреждения предлагают около 15 тысяч программ повышения квалификации, классифицированных по 88 направлениям. Пятая часть всех программ направлена на изучение вопросов менеджмента. Это характеризует повышенный спрос на переподготовку и повышение квалификации специалистов в сфере управления.

Бизнес в России развивается, что характеризуется ростом числа организаций различных размеров и форм собственности. Если в 1995 г. в России действовало около 2,25 млн. организаций, то в 2000 г. их число превысило 3,3 млн., а к началу 2011 г. составило более 4,82 млн., из них почти 4 млн. коммерческих и немногим более 700 тыс. некоммерческих организаций [1]. По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости, число руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций, в 2011 г. составило почти 6 млн. чел.

Тем не менее состояние современного российского бизнеса свидетельствует о том, что с управленческими кадрами не все благополучно. Счетная палата РФ и Всемирный банк независимо друг от друга пришли к выводам, что большая часть бизнеса в России – как государственного, так и частного – управляется крайне неэффективно [2]. Обеспечение качества менеджмента и высокого уровня квалификации менеджеров сегодня является острой проблемой.

Программа «Мастер делового администрирования» (MBA) – одна из ключевых в бизнес-образовании. В результате исследования, проведенного автором данной статьи, по состоянию на 1 января 2013 г. в России насчитывается 138 организаций, предлагающих собственные программы MBA. Из них 81 организация находится в Москве, 12 – в Санкт-Петербурге, по 5 – в Нижнем Новгороде и Екатеринбурге, по 3 – в Ульяновске и Саратове, по 2 – в Волгограде, Иркутске, Краснодаре, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Томске, Тюмени и Ярославле. Организации, разработавшие и предлагающие свои программы

The article is focused on the role of vocational education and training especially MBA programs in managers qualification improvement. The article presents the research results of sources of differentiation in the MBA programs offered by the Russian market. There were analyzed expectations MBA students based on professional experience. Prospects for MBA programs in meeting the student needs identified.

MBA, есть также в Архангельске, Владивостоке, Воронеже, Казани, Калининграде, Красноярске, Перми, Подольске, Самаре.

Среди организаций, предлагающих программы MBA на российском рынке, 48% образовательных учреждений в статусе бизнес-школ и 52% вузов и их структурных подразделений (институтов, центров, факультетов).

На российском рынке насчитывается свыше 330 программ MBA. За 5 лет, с 2008 года, число этих программ выросло более чем в 2 раза. Почти половина организаций (56%) предлагают только одну программу MBA, две и три программы предлагают соответственно 16% и 10% организаций, и всего три организации предлагают от 14 до 20 программ MBA.

Программы MBA сильно дифференцированы. Основными источниками дифференциации являются:

1. на уровне фактического продукта:

- направленность программ (общий менеджмент (General MBA), функциональные программы, отраслевые программы, Executive MBA для руководителей высшего звена),
- структура программ (семестры, модули, курсы),
- содержание программ,
- длительность обучения на программах. Обучение может длиться от полугода на программе мини-MBA до 3,5 года на программе MBA. Подавляющее большинство программ MBA на российском рынке длится 2 года,
- вид обучения (очное / заочное / очно-заочное, дистанционное / дистанционное с поддержкой),
- форма обучения (дневная, вечерняя, в выходные дни, выездные сессии),
- страна обучения,
- язык обучения,
- квалификация преподавателей,

2. на уровне добавленного продукта:

- возможность совмещения программ (например, магистратуры и MBA),
- возможность сокращения сроков обучения (в частности, для выпускников Президентской программы, для лиц с экономическим или управленческим образованием),
- возможность стажировки в российских или зарубежных компаниях,
- наличие международных аккредитаций (AACSB, EQUIS, AMBA),
- возможность дальнейшего трудоустройства выпускников программы,
- возможность кредитования обучения.

Дифференциация программ MBA во многом определяет цены на данные продукты для конечных потребителей. Общая стоимость обучения на программах MBA варьируется от 72,5 тыс. руб. (MBA по государственному контракту) до 2,3 млн. руб. (программа двойного диплома Executive MBA на английском языке). Большинство программ имеют стоимость от 100 до 600 тыс. руб. По сравнению с 2008 годом диапазон цен значительно расширился (появились как более дешевые программы, так и дорогие), при этом ожидаемого значительного роста цен на программы MBA не произошло.

Анализ региональных цен в целом не подтверждает мнение, что учиться на программе MBA в регионах дешевле, чем в столице. В Москве стоимость обучения на вечерней двухгодичной программе MBA колеблется от 200 до 700 тыс. руб., на программах с применением дистанционных технологий – от 180 до 400 тыс. руб. Стоимость обучения на программе MBA в Санкт-Петербурге составляет 460 - 750 тыс. руб., а, к примеру, в Иркутске учиться на MBA стоит 300 - 400 тыс. руб., в Казани – 450 тыс. руб. Но следует отметить, что самые дорогие программы MBA предлагают в Москве и Санкт-Петербурге.

Руководители российских бизнес-школ отмечают падение спроса на программы MBA. В то же время, по оценкам аналитиков Graduate Management Admission Council (GMAC), число россиян, желающих получить диплом MBA за рубежом, увеличилось.

Вступление России в ВТО усилит конкуренцию на российском рынке MBA. Тенденция роста спроса на подобные программы за границей может сохраниться на фоне отмены государственной аккредитации программ MBA в России. Однако опасаться, что на российский рынок бизнес-образования «хлынут иностранные бизнес-школы», не стоит. По мнению ряда ученых, роль иностранных компаний на российском рынке образовательных услуг будет незначительной, с одной стороны, из-за недостаточного уровня владения иностранными языками, а с другой – из-за узкого ареала распространения русского языка в качестве языка международного общения.

В отношении образования взрослых Россия установила, что иностранные лица из членов ВТО смогут учреждать на ее территории только юридические лица, признаваемые таковыми в соответствии с российским законодательством и исключительно в форме некоммерческих организаций. Данное ограничение может служить определенным барьером для входа на рынок иностранных бизнес-школ.

В последнее время отмечается процесс «омоложения» студентов, обучающихся по программам ДПО в сфере управления. Например, в 90-е годы получать дополнительное профессиональное образование по менеджменту приходили управленцы старше 45 лет, имеющие большой опыт работы, но столкнувшиеся с необходимостью получения новых знаний в результате изменившихся условий хозяйствования. Возраст сегодняшних студентов - от 25 лет. У молодых людей отмечается потребность в быстром профессиональном старте в условиях растущей конкуренции на рынке труда. Многие выпускники связывают ожидания карьерного роста как с получением дополнительных профессиональных знаний в сфере управления, области

маркетинга, финансов, так и с наличием соответствующего западного сертификата или диплома.

По данным анкетирования слушателей программы MBA «Стратегия» Международного института менеджмента «Линк», в котором принимали участие более 90% слушателей дважды в год, большинство обучающихся на программах MBA (75%) являются руководителями высшего и среднего звена. Доля мужчин и женщин, обучающихся на программах MBA, соответственно равна 65% и 35%. Средний возраст обучающихся 31 - 40 лет. Схожие оценки были получены при анкетировании слушателей программ MBA других бизнес-школ.

Среди основных причин обучения респонденты называют стремление получить личностный рост (32% опрошенных), научиться эффективно управлять компанией (25%), расширить деловые связи (13%).

Слушателей программы MBA можно классифицировать по их профессиональному опыту и ожиданиям от обучения – профессиональные менеджеры, молодые менеджеры, собственники бизнеса.

Управленческий опыт профессиональных менеджеров составляет в среднем 5 – 7 лет. Системное бизнес-образование воспринимается ими как инструмент успешного решения текущих управленческих задач и подготовка к решению задач более высокого уровня. По мнению профессиональных менеджеров, образование должно сделать реальностью будущий профессиональный успех.

Молодые менеджеры имеют опыт работы 2 - 3 года. Они также связывают свое обучение с успешным профессиональным развитием, но им приходится учиться «впрок», особенно на стратегической ступени программы MBA, так как собственный управленческий опыт и текущие задачи пока уже, чем рассматриваемые в процессе обучения. Но при этом обучение на программе MBA формирует у них более широкий, системный и профессиональный взгляд на деятельность компании, в которой они работают. Это вложение в понимание деятельности компании и действий руководства и способность браться за более сложные управленческие задачи, которые обязательно возникают.

Среди собственников бизнеса можно выделить начинающих собственников – это, как правило, бывшие менеджеры со значительным опытом работы, решившие организовать свой бизнес, и опытных собственников, являющихся одновременно и управленцами (как правило, генеральными директорами). Системное бизнес-образование воспринимается ими как инструмент, помогающий сделать бизнес более успешным и управляемым. Собственникам интересно осмыслить свой бизнес и взглянуть на него по-новому, что помогает им принимать определенные решения по совершенствованию работы своих компаний и начать их реализовывать непосредственно в процессе обучения. Кроме того, именно эта категория слушателей больше других ориентирована на получение удовольствия от обучения и от своей работы.

Наиболее значимыми для слушателей программ MBA результатами обучения являются повышение эффективности собственной управленческой деятельности, развитие профессиональной управленческой компетентности, успешное развитие карьеры, повышение уверенности в себе. Наряду с этим слушатели овладевают навыками системного понимания бизнеса и переосмысления собственного управленческого опыта, учатся действовать в сложных, быстро изменяющихся условиях, повышают качество и скорость принятия управленческих решений, совершенствуют навыки лидерства и управления людьми, осваивают набор управленческих инструментов, применимых к любому бизнесу.

Если говорить о перспективах развития программ MBA, то нужно исходить из различия мотивов и целей разных групп потенциальных потребителей программ и их ожиданий. Некоторые готовы посвятить год или два только учебе, ожидая, что в процессе обучения они смогут развить свои профессиональные идеи или изменить специализацию. Другие слушатели программ, совмещающие постоянную работу с обучением, «ожидают практической отдачи уже в процессе обучения». Инновации в программах MBA должны быть направлены на развитие технологий обучения. Необходимо сокращать сроки обучения на программах MBA, развивать дистанционные формы обучения (элементы дистанционных технологий в программах использует сегодня пятая часть организаций, представленных на российском рынке MBA).

Важным направлением инноваций является разработка программ MBA, реализующих индивидуальный подход к обучению. Существует мнение, что такой подход заключается в возможности обучаться по индивидуальной траектории, когда образовательная программа составляется из большого числа модулей. Однако это вовсе не гарантирует, что в результате слушатель получит необходимые управленческие компетенции и сможет активно применять полученные знания для решения задач управления реальным бизнесом. Индивидуальный подход будет осуществляться в первую очередь через технологию «критической вовлеченности» слушателя в образовательный процесс, решение его реальных управленческих задач и рефлексию процесса обучения, полученных знаний и приобретенного опыта.

Литература и источники:

1. Регионы России. Социально-экономические показатели, 2011: Стат. сб. М.: Росстат, 2011. С. 394.

2. Демьяненко А.В. Проблемы подбора управленческих кадров. СКМ-4 / Под ред. Т.Ю. Базарова. М., 2005.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ДПО В УНИВЕРСИТЕТЕ

И.И. Корягина
помощник ректора по качеству ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет»

А.В. Закорюкина
начальник отдела МЦДО ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет»

В статье рассматривается вопрос о введении процесса дополнительного образования в основной жизненный цикл системы менеджмента качества классического университета, обозначается проблема взаимодействия специалистов разного уровня при реализации программ дополнительного образования, формирования процессного мышления.

Развернувшаяся широкомасштабная реформа образования в России затрагивает все ступени образования, особенно дополнительное. По программам дополнительного профессионального образования отменены государственная аккредитация и документы государственного образца. Перед образовательными организациями реально встала задача формирования положительного имиджа, а вопросы качества выходят на первый план. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 28 Закона, подчеркивает ответственность образовательных организаций за качество образования и предписывает «проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования».

В последние годы вузы России, включая и Ивановский государственный университет, предпринимают шаги, направленные на повышение ответственности образовательных учреждений в области управления качеством. Популярные в среде специалистов по качеству образования «Стандарты и руководящие принципы для системы гарантии качества в европейском пространстве высшего образования» (Стандарты и Директивы ENQA) вопрос о потребителе образовательной услуги обходят и не касаются проблем определения его требований. Поэтому Стандарты и Директивы ENQA, объявляющие своей целью поддержку взаимного доверия и усиление прозрачности в условиях разнообразия национальных и территориальных аспектов, могут быть эффективны для управления качеством в конкретной образовательной организации только в комплексе с международными стандартами ISO 9000, ориентирующими нас на тщательный анализ требований потребителей и других заинтересованных сторон [1].

Привлекательная особенность ISO 9001÷2008 состоит в том, что он ориентирован на развитие управляемости процессов жизненного цикла и обеспечивающих процессов одновременно – как с использованием механизмов контроля качества внутри образовательного учреждения, так

The article is focused on the implementation of vocational education and training in the primary life cycle of quality management system at the classical university. The authors discuss the problem of interaction between specialists of different levels under the VET programs implementation as well as process thinking development.

и независимых внешних форм контроля и оценки качества через аудит соответствия управляемых процессов и их результатов требованиям стандарта[2].

При проектировании и разработке системы менеджмента качества в нашем университете первоначально процесс дополнительного образования являлся составляющей таких процессов, как «Проектирование и корректировка образовательных программ», «Учебный процесс». По прошествии трех лет функционирования СМК высшее руководство, анализируя функционирование системы, реализацию видения, в рамках инновационного семинара, используя SWOT-анализ, пришло к выводу о необходимости усилить внимание на развитии дополнительного профессионального образования в университете.

В связи с этим были внесены изменения в миссию «...в предоставлении качественного многопрофильного дополнительного образования населению региона», а также была сформирована рабочая группа, которая тщательно проработала документированную процедуру СМК-ДП-ОП-08.00.07 «Дополнительное образование». Нами рассматривается данный процесс как основной или, иначе говоря, процесс жизненного цикла. Руководителем процесса является проректор по учебной работе, а координатором всей деятельности - специалисты международного центра дополнительного образования. Целью данного процесса является подготовка, организация и реализация учебного процесса ДПО с учетом требований заинтересованных сторон.

Первым шагом в данном процессе является анализ требований потребителей. Развитие дополнительного профессионального образования (ДПО) в классическом университете на современном этапе развития характеризуется целым комплексом проблем, которые носят и объективный и субъективный характер. В первую очередь хочется остановиться на оценке рынка труда и рынка услуг, предоставляемых организациями ДПО. Анализ и сопоставление данных этих двух масштабных характеристик – процесс очень трудоемкий, требующий привлечения специалистов в области маркетинга. Отслеживая тенденции на рынке труда, специалисты университета могут сделать заключение по планированию и открытию новых образовательных программ либо за невостребованностью работодателем некоторых профессий и навыков приостановить функционирование неактуальных направлений.

Как правило, при наличии эффективного менеджмента в образовательной организации в организационной структуре выделена соответствующая единица – центр маркетинговых исследований, отдел маркетинга и пр. Нами проводятся маркетинговые исследования регионального рынка дополнительного профессионального образования, далее при беседе с потенциальными потребителями уточняются их пожелания: по времени, форме, условиям обучения.

Одновременно с процессом постоянного мониторинга рынка труда необходимо организовать сопутствующий исследовательский процесс состояния рынка образовательных услуг (в области ДПО) в регионе (территории). Своевременная и достоверная информация об образовательных учреждениях, предоставляющих такие услуги, оценка качества предоставляемых конкурентами услуг, их эффективность позволяют сформировать концепцию создания и развития собственного потенциала системы ДПО в университете.

Необходимо отметить, что классический университет располагает не только высококвалифицированными кадрами, а также специалистами, имеющими подготовку по широкому спектру направлений. В университете – 10 факультетов, 40 кафедр, более 400 преподавателей. Главная задача при реализации дополнительного профессионального образования – грамотно воспользоваться интеллектуальным потенциалом, скоординировать специалистов разных направлений.

В рамках системы менеджмента качества на каждом факультете есть лицо, ответственное за дополнительное образование, которое выступает координатором по вопросам дополнительного образования между факультетом и международным центром дополнительного образования. При реализации программ дополнительного профессионального образования на кафедре есть руководитель образовательной программы (ОП), это может быть преподаватель, на разных программах могут быть разные руководители ОП. Разделение их ответственности зафиксировано в одноименной матрице ответственности. Руководители ОП отвечают за анализ наличия специализированного оборудования, информационных и материальных ресурсов, за составление учебного плана, разработку программ по циклам ОПД и СД, согласование и утверждение расписания занятий, организацию и проведение аудиторных занятий.

Таким образом, в процессе дополнительного образования задействованы специалисты разных подразделений: проректор по учебной работе, проректор по материально-технической работе, главный бухгалтер, начальник МЦДО, зав. кафедрой, зав. кабинетами и лабораториями, ведущий документовед МЦДО, руководитель ОП, специалисты бухгалтерии, преподаватели и, конечно же, заказчики образовательной программы, т.е. потребители.

При организации дополнительного образования в университете невозможно обойти вниманием особенности взаимоотношений и взаимодействия структуры МЦДО и профессорско-преподаватель-

ского состава. В первую очередь необходимо проанализировать степень мотивации, выявить рычаги воздействия, границы ответственности всех участников процесса предоставления образовательных услуг: от непосредственного исполнителя – преподавателя (специалиста) до топ-менеджеров организации.

В этой части проблемы наблюдаются различные подходы к идее становления дополнительного профессионального образования в классическом университете, а через это и к вовлечению образовательного учреждения в рыночные условия, а также к эффективности функционирования организации. Отдельные подразделения – факультеты, кафедры – вовлекаются в процесс достаточно оперативно, показывая большую готовность к переменам, к продвижению научно-практического потенциала своих специалистов и преподавателей на новый пока еще для них рынок – рынок услуг дополнительного профессионального образования, а некоторые все еще очень инертны, плохо мотивированы.

Таким образом, процессный подход позволяет объединить специалистов разных структурных подразделений в рамках процесса дополнительного образования.

Процессное мышление - это такой взгляд на мир, когда деятельность представляется в виде процесса: становления, развития, усовершенствования, формирования, коррекции. Процессы разного уровня жизненного цикла образовательной услуги вуза (ДПО) на разных этапах либо проходят последовательно либо меняют одного хозяина на другого (например, при переходе от анализа требований заинтересованных сторон к проектированию и корректировке образовательных программ), либо выполняются параллельно под управлением нескольких хозяев (например, при переходе от проектирования и подготовки учебного процесса (хозяин – проректор по учебной работе) к его организации (ответственные – деканы факультетов – заведующие кафедрами, а в дополнительном образовании – руководитель программы). Поэтому применение процессного подхода предполагает операциональное определение конечных и промежуточных целей (ожидаемых результатов), определение их таким образом, чтобы существовал способ проверки реально полученных результатов на каждом этапе процесса на их соответствие целям.

Система менеджмента качества становится одним из средств формирования согласованной ответственности всех руководителей на всех этапах управления процессами за конечные результаты деятельности вуза. Но для этого каждый хозяин процесса, руководитель структурного подразделения, должен освоить логику процессного подхода, рассматривая деятельность своего коллектива как управляемый (самоуправляемый) процесс, в котором можно вычленить и определить в системе согласованных показателей вход, точки промежуточного контроля, выход [3].

Установление прямых контактов с бизнес-сообществом, различными институтами современной рыночной экономики и обществом – единственно правильный путь развития для эффективных образовательных организаций. Максимальное использование собственного научно-практического капитала, а также его приумножения и развития через системы самообразования и самопродвижения необходимо для осуществления нового качественного витка в общем поступательном и даже прорывном этапе развития классического университета.

Построения нового эффективного функционала образовательной организации требуют также изменения, связанные еще с одной характеристикой – с нормативно-правовым регулированием деятельности образовательных организаций. Ответственность за разработку документов установленного образца, регистрацию их выдачи теперь возлагается непосредственно на образовательную организацию, реализующую программы дополнительного образования.

Перечисленные выше проблемы носят общий и частный характер, имеют объективные и субъективные причины их возникновения, но самым важным, на наш взгляд, является то, что процесс становления системы ДПО в классическом университете - это осознанная необходимость, связанная с выбором стратегии развития организации.

Литература

1. Аниськина Н.Н., Образование длиною в жизнь // Стандарты и качество. 2011.- №5.- С.73.

2. Егоров В.Н., Корягина И.И., Особенности электронного мониторинга процессов СМК университета // Стандарты и качество. 2012. - №6.- С.66.

3. Засобина Г.А., Корягина И.И., Некоторые подходы к оценке качества профессионального образования // Стратегия развития ДПО в условиях сокращения государственного регулирования. Пастуховские чтения – 2012 : материалы X международной научно-практической конференции, 2012 г., С. 61-62.

АВСТРИЙСКАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ - УЧЕБА НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Е.И. Соболева
MBA, региональный менеджер Quality Austria в Росии и СНГ

В данной статье рассказывается о многоступенчатой системе австрийского образования, в которой значительную часть занимает профессиональное обучение. Возможно, именно такая система обеспечивает Австрии устойчивую экономику, хорошо подготовленные профессиональные кадры практически для любой сферы деятельности, один из высочайших в мире уровней качества продукции и услуг, а также высокий уровень жизни населения. В статье приводится занимательная статистика. Цифры указывают на доминирующую роль профессионального обучения в Австрии.

Начальная ступень

В Австрии дети могут посещать детский сад (рис. 1÷1) по достижении трехлетнего возраста. Детский сад не входит в систему школьного образования и поэтому посещение является добровольным.

Общее обязательное школьное обучение начинается по достижении шестилетнего возраста и длится девять лет. Имеется возможность выбора между частными и государственными школами, хотя количество частных школ в Австрии невелико. За обучение в государственных школах плата не взимается. Австрийская система школьного обучения предоставляет множество путей получения образования, предусматривая тем самым различные потребности и интересы детей и их родителей.

Образование каждого ребенка в Австрии начинается с четырехгодичной начальной школы (рис. 1÷2). Дети с потребностью в особенном педагогическом подходе могут посещать школу для детей со специальными потребностями (рис. 1÷3).

Первая ступень образования

По окончании обучения на начальной ступени школьницы и школьники имеют возможность выбора между двумя типами школ, каждый из которых состоит из четырех классов: это неполная средняя школа (рис. 1÷4) и нижняя ступень полной общеобразовательной средней школы (АХаэС) (рис. 1÷5).

Неполные средние школы предоставляют учащимся основополагающее общее образование, необходимое для перехода в школу второй ступени-II и дающее необходимую подготовку для трудовой деятельности.

Нижняя ступень полных общеобразовательных средних школ (АХаэС) предоставляет обширное и углубленное общее образование. Учебная программа пятого и шестого учебных лет идентична учебному плану неполной средней школы и нижней ступени полной общеобразовательной средней школы (АХаэС). Начиная с седьмого учебного года полные общеобразовательные средние школы предоставляют три подразделения с разными предметными направлениями: классическая гимназия с преподаванием латыни, гимназия с упором на математику и геометрию и гимназия с экономическим уклоном.

Вторая ступень образования

Последний обязательный учебный год соответствует первому году второй ступени образования. К этому времени усиливается дифференцирование школьной системы. Учащиеся имеют возможность выбора между профессиональным и общеобразовательным обучением.

The article describes the multistage system of Austrian education, where vocational education takes a significant part. Perhaps just such a system provides for Austria a stable economy, well-trained professional staff for virtually any industry, one of the world's highest levels of quality and service, and a high standard of living. This article provides an interesting statistics and the numbers indicate the dominant role of vocational training in Austria.

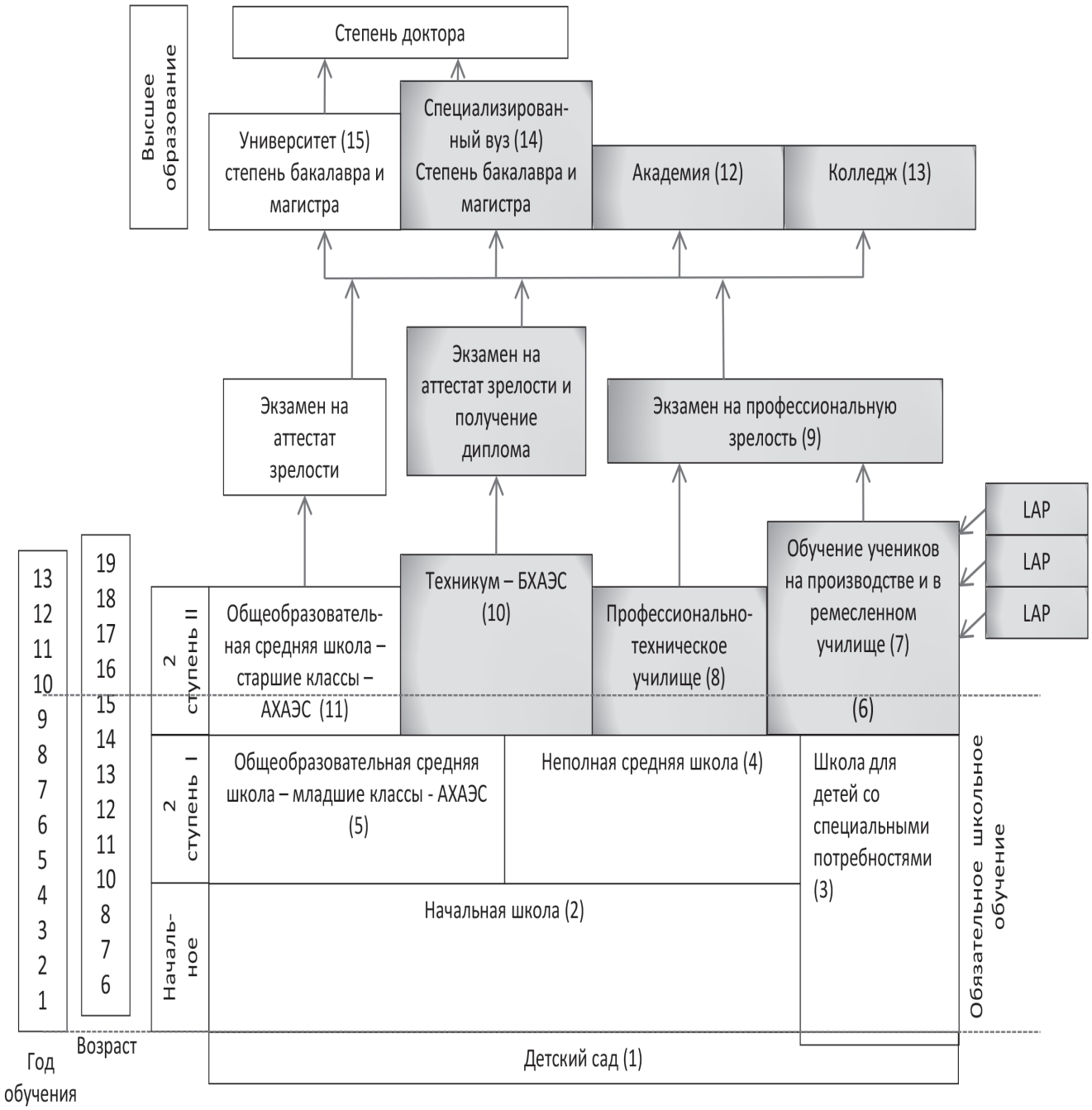

Рис. 1. Система образования в Австрии

Профессиональное образование можно получить либо в рамках производственного обучения (система двойного обучения) в неполной средней школе с профессиональной направленностью либо в техникуме. Общеобразовательное обучение предлагается в верхней ступени полных общеобразовательных средних школ. Приблизительно 80 процентов школьников выбирают после первой ступени образования обучение по профессии (рис. 2).

Профессиональная подготовка учащихся

Если ученики по окончании первой ступени образования делают свой выбор в пользу профессиональной подготовки в системе двойного обучения, они должны отучиться девятый год своего обязательного школьного образования. Последний девятый год они учатся, как правило, в готовящей к профессии одногодичной политехнической школе (рис. 1÷6). Там ученики приобретают знания по самым различным предметам, посещают предприятия и проходят производственную практику, что обеспечивает им целенаправленную ориентацию и подготовку к предстоящему выбору образования.

Последующее профессиональное обучение осуществляется как на учебном предприятии (около 80% времени), так и в ремесленном училище (рис. 1÷7).

Задача ремесленного училища заключается в углублении общего образования и полученных на учебном предприятии профессии-

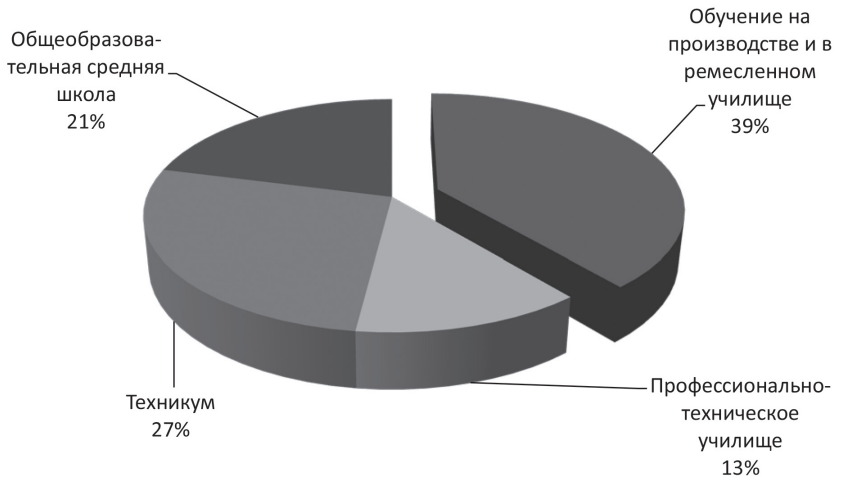

Рис. 2. Распределение учащихся после 9-го учебного года по разным видам обучения. Источник: Шнеебергер/ Новак

ональных знаний. В зависимости от профессии обучение длится от двух до четырех лет. По окончании каждый ученик может сдать экзамен на квалификационный разряд (LAP).

Согласно статистике 39% школьников Австрии получают образование на производстве и в ремесленном училище (рис. 2). Кроме того, известно, что более 50% новых фирм в Австрии открывается выпускниками именно этих учебных заведений.

Для 40% всех трудящихся Австрии квалификационный разряд (LAP) является самым высоким уровнем образования (рис. 3).

Другой вид профессионального обучения на уровне второй ступени представляет собой профессионально-техническое училище с неполным средним образованием (рис. 1÷8). Его задача заключается в том, чтобы дать ученикам основные профессионально-специфические знания, позволяющие им работать по определенной профессии. Еще одна цель таких школ заключается в углублении общего образования. Обучение в профессионально-техническом училище длится, как правило, от трех до четырех лет.

13% выпускников австрийских школ продолжают обучение в профессионально-техническом училище (рис. 2)

У выпускников системы производственного обучения, трех- и четырехлетних неполных средних школ с профнаправленностью, имеется возможность сдачи экзамена на профессиональную зрелость (рис. 1÷9), который дает право перехода в любое высшее учебное заведение.

После окончания первой ступени образования учащиеся могут также поступить в техникум (БХаэС) (рис. 1÷10). Такое образование также популярно среди австрийских школьников/студентов, так как помимо основательного всеобщего образования оно предоставляет высшее профессиональное образование разных профилей (например, в области туризма, машиностроения, электротехники и т.д.).

Обучение в техникуме длится пять лет и завершается экзаменом на аттестат зрелости и получение диплома. Учащиеся приобретают двойную квалификацию: профессиональную и право на поступление в высшее учебное заведение/университет.

Около 27% учеников в Австрии получают образование в техникумах.

Таким образом, профессиональная подготовка имеет в Австрии очень большое значение: 79% молодых людей в возрасте 15–19 лет предпочитают профессиональное обучение (рис. 2).

Общеобразовательная подготовка

Общеобразовательное обучение предлагается на старшей ступени полных общеобразовательных средних школ (АХаэС) (рис. 1÷11). Задача таких школ заключается в подготовке учеников к учебе в университетах.

Обучение здесь длится четыре года и завершается экзаменом на аттестат зрелости. Выпускники приобретают общее право на поступление в высшее учебное заведение/университет.

21% учеников Австрии продолжают образование в общеобразовательных средних школах начиная с 9-го года обучения.

Высшие учебные заведения

Успешное окончание АХаэС, БХаэС или квалификационный экзамен для учебы в высшем учебном заведении приводит к получению аттестата об окончании среднего учебного заведения, обеспечивая тем самым возможность поступления в высшие учебные заведения: академии, колледжи, специализированные высшие учебные заведения и университеты (рис. 1÷12-15).

Новые законы в сфере высшего образования предусматривают для специализированных вузов и университетов трехгодичные курсы до степени бакалавра и опирающиеся на них двухгодичные курсы до степени магистра. В высших учебных заведениях предлагаются также курсы, по окончании которых выдается диплом. Студенты, прошедшие курсы обучения до степени магистра или курсы дипломированного обучения, имеют право на подготовку к защите докторской работы в университете.

Повышение квалификации – учеба на протяжении всей жизни

Структура образования в Австрии и тот факт, что большая часть населения предпочитает профессиональное обучение общеобразовательной подготовке (рис.3), определяют потребность в широком спектре курсов повышения профессиональной квалификации, а также, как правило, хорошее качество этих курсов. Многообразие учебных заведений – как государственных, так

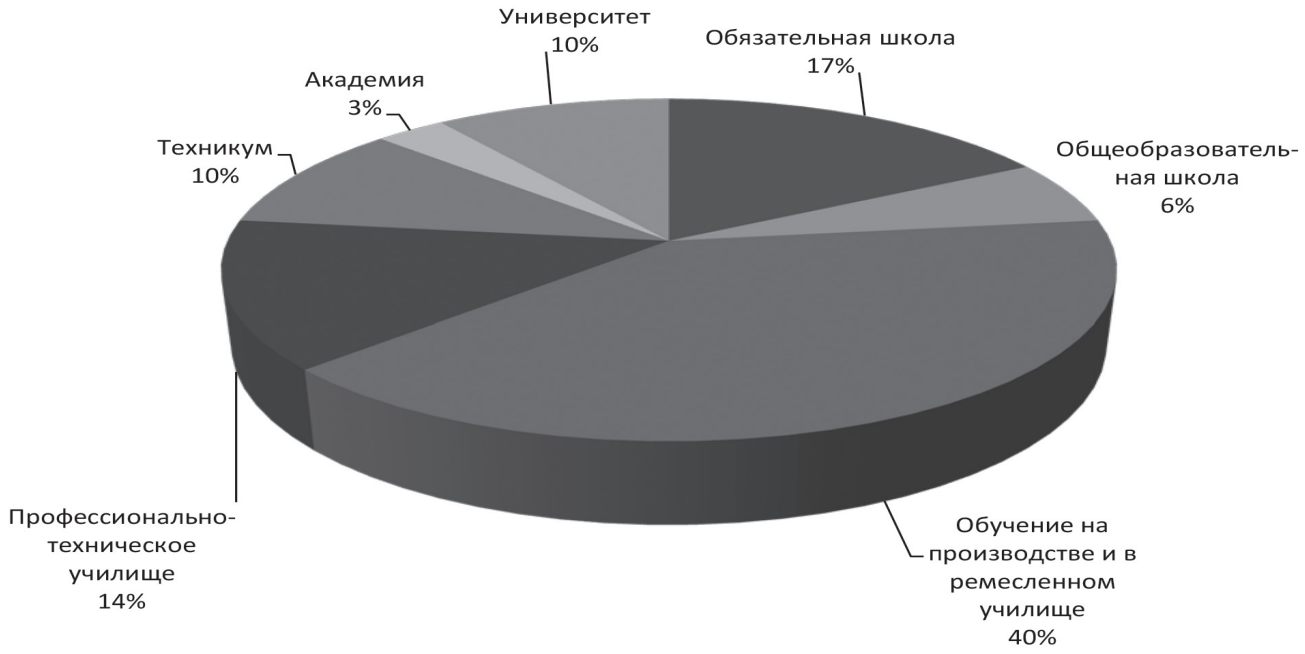

Рис. 3. Образование трудящегося населения. Источник: Шнеебергер/ Новак

и коммерческих, предлагающих курсы повышения квалификации, характерно для австрийской системы образования.

Крупнейшими фирмами в Австрии, предоставляющими курсы повышения профессиональной квалификации, являются:

IBW – Исследовательский институт образования в сфере австрийской экономики (www.ibw.at);

WIFI - Институт экономического развития Австрии (www.wifi.at);

Quality Austria – Сертифиация, обучение и аттестация персонала (www.qualityaustria.com).

С начала 2009 года Академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова предлагает курсы повышения профессиональной квалификации совместно с Quality Austria.

Quality Austria как организация по обучению существует в Австрии с 1960-х годов под именем ÖVQ. В настоящий момент Quality Austria предлагает более 60 различных курсов. Quality Austria аккредитована на проведение сертификации персонала в соответствии с международным стандартом ONORM/EN ISO/IEC 17024.

Ежегодно на курсах Quality Austria обучаются от 7000 до 7500 человек.

Quality Austria (OVQ) является одним из основателей и активным членом Европейской Организации Качества (EOQ). Сертификат EOQ признается в 34 странах Европы.

Сотрудничество Академии Пастухова и Quality Austria в области повышения квалификации и сертификации персонала сконцентрировано прежде всего на подготовке менеджеров и аудиторов EOQ по системам управления, регламентируемым международными стандартами, обучении и аттестации преподавателей и экзаменаторов по следующим темам:

1. Менеджер по системам качества.
2. Менеджер по охране окружающей среды.
3. Внутренний аудитор в автомобильной промышленности (QVDA и MSA).
4. Корпоративная социальная ответственность.
5. Менеджер качества в пищевой промышленности.
6. Менеджер процессов.
7. Менеджер рисков.
8. IRIS - Международный железнодорожный стандарт.
9. Внешний аудитор систем управления.

Организация системы повышения квалификации и сертификации персонала в Quality Austria, а также содержание обучения регламентируется стандартами ISO.

Литература:

1. Исследовательский институт образования в сфере экономики Австрии (http://www.ibw.at/).
2. Archan, Sabine und Mayr, Thomas (2006): Berufsbildung in Österreich. Люксембург: Служба официальных публикаций Европейского Союза.
3. Schneeberger, Arthur (2007): NQR und statistische Bezugsrahmen zur Klassifikation von Qualifikationen. Wien: bmukk.
4. Schneeberger, Arthur und Nowak, Sabine (2007): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung. Bildung & Wirtschaft 44.

ПРОФЕССИЯ ИНЖЕНЕРА В РОССИИ БЫЛА ПРЕСТИЖНОЙ

100 лет назад по уровню развития инженерно-технического образования Россия входила в пятерку ведущих стран мира. Это было обусловлено быстрым развитием российской экономики: по темпам промышленного роста (9% в 1913 году) страна занимала первое место в мире. Многие отечественные предприятия, особенно оборонной отрасли, судостроения и др., испытывали большую потребность в высококвалифицированных инженерно-технических кадрах. Поэтому профессия инженера была очень престижной, высокооплачиваемой и имела высокий социальный статус.

Наибольшими привилегиями и отличиями пользовались горные инженеры, инженеры путей сообщения, лесного и межевого дела, а также инженеры-связисты, служившие в телеграфном ведомстве: они носили свою форму, имели военные чины и объединялись в специализированные корпуса, хотя формально и не являлись военнослужащими. Инженеры руководящего звена имели генеральский статус. Это привлекало к освоению инженерно-технических профессий дворянскую молодежь, а для юношей из низших слоев инженерно-техническое образование выполняло роль социального лифта.

Интересны данные статистических справочников России 1913 года о происхождении выпускников ряда технических учебных заведений России (по Петроградскому, Харьковскому, Томскому техническим институтам, Московскому техническому училищу и Рижскому политехникуму) за 1900 -1913 годы: 26% были из потомственных дворян, 23% – из личных дворян и обер-офицеров, 4,8% из почётных граждан, 6,4% – из купцов, 21,6% – из мещан и цеховиков, 4,8% – из крестьян и казаков, 4,7% – из семей врачей, юристов, художников, учителей, 0,8% – из иностранцев.

В 1913/1914 учебном году в стране насчитывалось 15 государственных инженерно-промышленных вузов (в основном в Петербурге, Москве, Киеве и Харькове), в которых обучались 23,5 тысячи студентов. К инженерно-техническому профилю можно также отнести и студентов земледельческих вузов, готовивших агрономов, лесоводов и межевых инженеров, а также учащихся военных и военно-морских училищ, выпускавших специалистов военно-технического профиля. Таким образом, доля студентов государственных вузов, обучавшихся по инженерно-техническим специальностям, составляла в совокупности около 40%.

Помимо государственных существовали и 54 негосударственных (общественных и частных) вуза, в них обучались в общей сложности 52,2 тысячи студентов, в основном по гуманитарному, педагогическому, торговому и медицинскому профилю. Из них студентов, получавших инженерно-техническое образование, было немного: примерно 2 тысячи человек в двух частных инженерно-промышленных институтах и на высших технических курсах).

Профиль обучения студентов в государственных вузах России в 1913/1914 учебном году[1]

№ п/п	Тип / профиль высших учебных заведений	Количество вузов	Число студентов, человек	Доля в %
1	Университеты	10	35 695	50,0
2	Инженерно-промышленные	15	23 329	32,7
3	Земледельческие	6	3 307	4,6
4	Медицинские	2	2 592	3,6
5	Ветеринарные	4	1 729	2,4
6	Богословские	6	1 182	1,7
7	Юридические	4	1 036	1,5
8	Педагогические	4	894	1,3
9	Военные и военно-морские	8	894	1,3
10	Востоковедения	3	270	0,4
11	Художественные	1	260	0,4
	Всего	63	71379	100,0

[1] Данные на 1913 год. Статистико-документальный справочник (архивные данные историка А.Е. Иванова).

ПАСТУХОВСКИЕ ЧТЕНИЯ
XI Международная научно-практическая конференция

22 - 24 мая 2013 года в Ярославле будет проходить XI Международная научно-практическая конференция «ДПО как эффективный инструмент конкурентоспособности российской экономики в свете вступления России в ВТО и принятия нового закона «Об образовании в Российской Федерации».

Организаторы:

Министерство образования и науки Российской Федерации

Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей

ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»

Темы для обсуждения на конференции:

– новые требования к дополнительному профессиональному образованию в свете вступления России в ВТО;

– новое законодательство и вопросы нормативно-правового обеспечения ДПО;

– формирование системы признания качества ДПО через развитие сертификации профессиональных квалификаций, общественной и общественно-профессиональной аккредитации;

– развитие сетевого взаимодействия и международного сотрудничества в ДПО;

– эффективные методы и технологии дополнительного профессионального образования.

Перечень тем для обсуждения может быть расширен по заявкам участников.

Принимаются заявки от специалистов на проведение в вечернее время мастер-классов по оригинальным согласованным темам в рамках направлений конференции.

По итогам конференции планируется издание сборника тезисов.

Для участия в конференции приглашаются:

- руководители и специалисты предприятий и организаций;
- государственные и муниципальные служащие органов государственной власти РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления;
- руководители, специалисты и преподаватели системы дополнительного профессионального образования;
- магистранты, аспиранты.

Заявки на участие в конференции принимаются до 20 мая 2013 г.

Тезисы докладов для публикации принимаются до 15 апреля 2013 г.

С условиями участия в конференции можно ознакомиться на сайте Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова по адресу: www.gapm.ru или на сайте Союза руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей по адресу: www.dpo-edu.ru.

Академия Пастухова располагается в здании, которое является памятником культуры.
Известный российский предприниматель и меценат, яркий представитель богатейшего рода российских купцов и промышленников Николай Петрович Пастухов в 1900 году открыл здесь на свои средства техническое училище и ремесленную школу, где готовили специалистов для российской промышленности.
Обучение было бесплатным, а училище считалось одним из лучших в России.