

XXII Международная научно-практическая конференция
«МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА: ФОРМИРОВАНИЕ СУВЕРЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

22-23 ноября 2023 года, г. Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И.Герцена

ЗАДАЧИ ТРАНСФОРМАЦИИ ДПО В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

АНИСЬКИНА Нина Николаевна,
Президент Союза ДПО,
Научный руководитель ФГАОУ ДПО «Государственная
академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ГАПМ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА

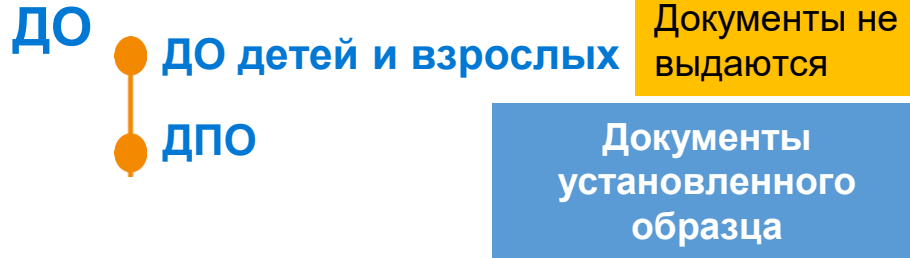
Лицензия Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки серия ААА № 002193
Сертификат IQNet по ISO 9001:2015 № HR-0047



СООЗ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИИ

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ и ДПО в законодательстве РФ и за рубежом

- ❑ **Формальное** ОБРАЗОВАНИЕ в соотв. с ФЗ-273: образовательные программы, ЛИЦЕНЗИЯ



- ❑ **Неформальное** ОБРАЗОВАНИЕ:

~~ФЗ-273; ЛИЦЕНЗИЯ; образовательные программы~~

- Тренинги
- Обучение на рабочем месте
- МООК
- **Отраслевая подготовка** (программы по ОТ, Пром.безопасности, обучение по правилам ФАП)
- и т.д.

- ❑ LLL – непрерывное обучение
- ❑ Дополнительное образование взрослых или VET:
 - CVET (Continuing VET – продолженное ПОО или непрерывное образование взрослых)
 - AVET (Advanced VET – ПОО взрослых)
 - TVET (Technical and VET – техническое образование и ПОО, в т.ч. на раб. месте)

В 2012 году ЮНЕСКО приняла «Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения **вне учебных заведений** и неформального обучения»

РАЗВИТИЕ ДПО

Непрерывное профессиональное образование или профессиональное развитие

Дополнительное
профессиональное
образование



Непрерывное образование
(профессиональное развитие)

Непрерывное образование можно представить как совокупность двух видов деятельности :

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

Процесс формирования компетенций может реализовываться тремя способами:

- как формальное образование (ФО) – это ДПО;
- как неформальное образование (НФО) – различные образовательные мероприятия;
- как информальное (спонтанное) образование (ИФО).

ПРОЦЕСС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Формальное образование – образование, подтвержденное документами об образовании и/или квалификации в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно определенным образовательным программам с установленными сроками обучения и формами аттестации.

Входы в процесс:

- Запросы потребителя в отношении ожидаемых компетенций и документов
- Ранее полученные квалификации (компетенции)

Формирование
совокупности
компетенций
(квалификации)

Выходы из процесса:

- Компетенции (квалификации), подтвержденные документом установленного образца о квалификации

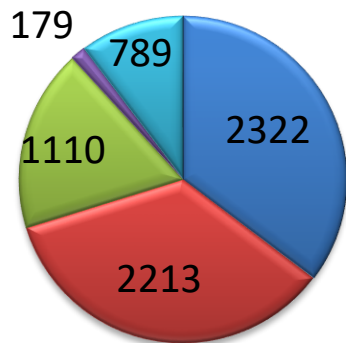
Независимая
оценка
квалификации

- 2. Профессиональные квалификации, подтвержденные квалификационным аттестатом (сертификатом)

Неформальное образование - обучение (подготовка), в том числе по месту работы в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.

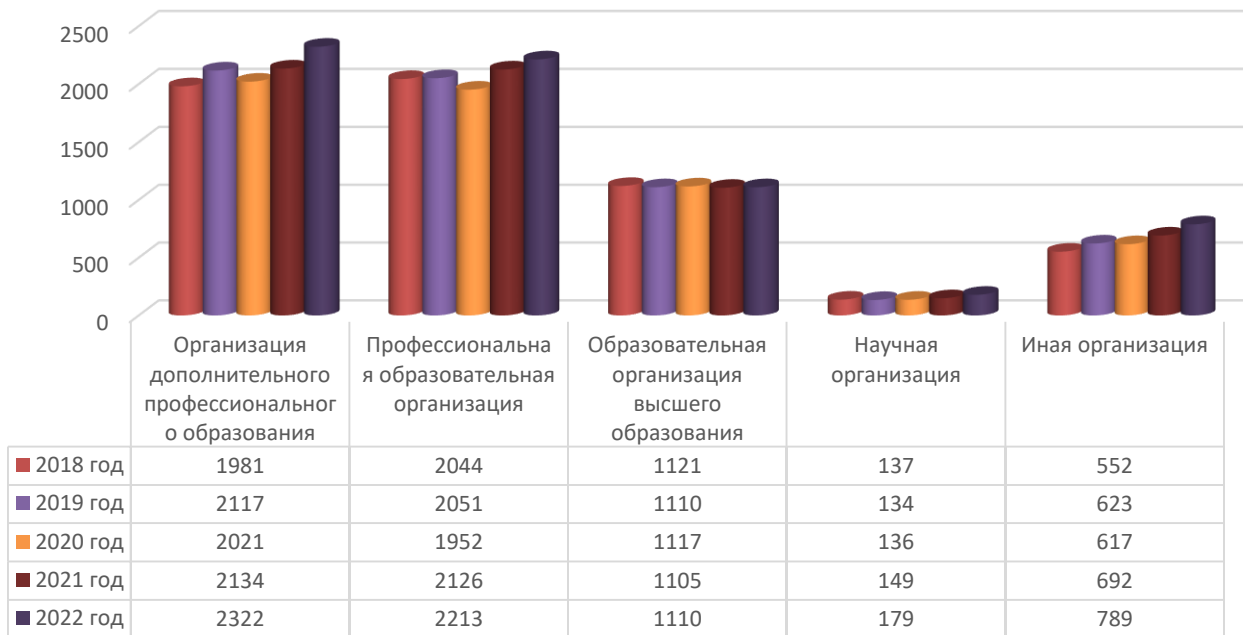
ХАРАКТЕРИСТИКА ДПО

Участие организаций в реализации ДПП (на основе 1ПК)



- Организация дополнительного профессионального образования
- Профессиональная образовательная организация
- Образовательная организация высшего образования
- Научная организация
- Иная организация

Динамика включения организаций в ДПО в 2018-2022 годах

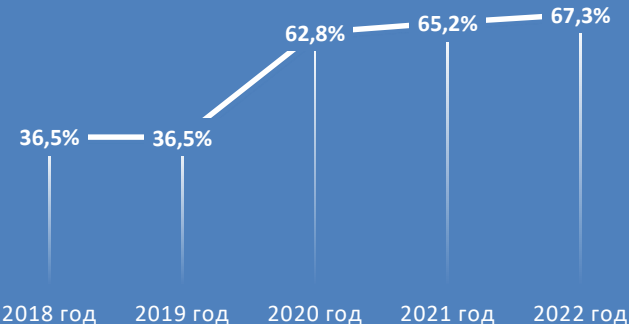


Распределение контингента по видам дополнительных профессиональных программ и технологиям их реализации в 2022 году



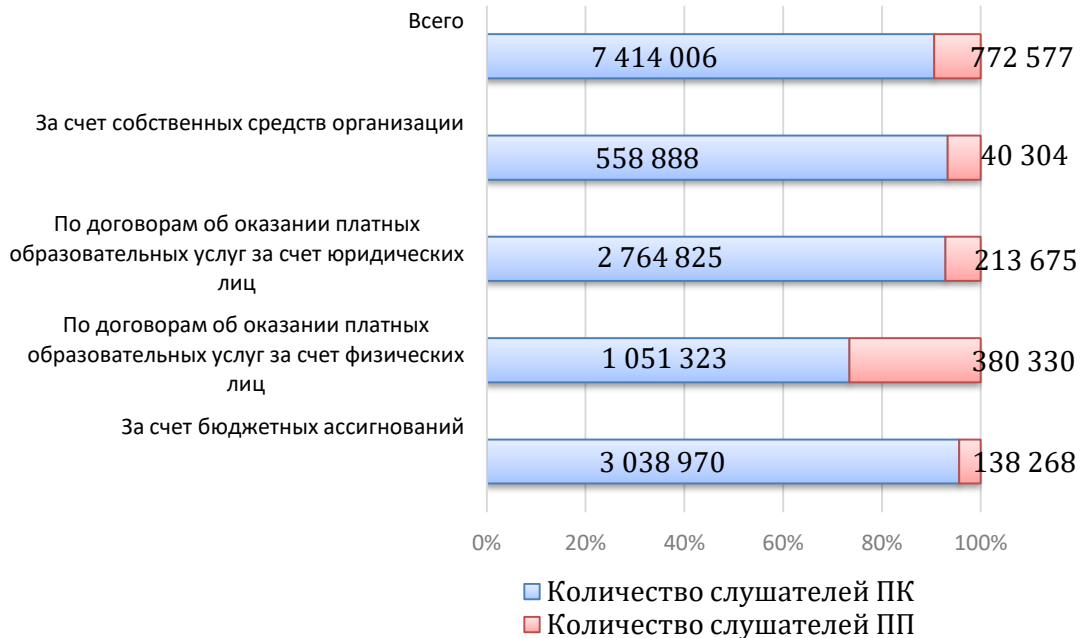
Период	Дистанционные образовательные технологии		Всего
2018 год	489	2 201	793
2019 год	174	2 325	841
2020 год	561	4 183	833
2021 год	787	4 539	332
		5 508	8 186

Темп роста числа слушателей, обученных с применением дистанционных технологий



Структура финансирования дополнительного профессионального образования в 2022 году

Распределение слушателей ДПП по видам финансирования



Источник финансирования	Количество слушателей	Доля слушателей
За счет бюджетных ассигнований*	3 177 238	38,8%
По договорам об оказании платных образовательных услуг за счет физических лиц	1 431 653	17,5%
По договорам об оказании платных образовательных услуг за счет юридических лиц	2 978 500	36,4%
За счет собственных средств организации	599 192	7,3%
Всего	8 186 583	100%

* к бюджетным ассигнованиям отнесено финансирование дополнительного профессионального образования, реализуемого в рамках национальных проектов

Влияние национальных проектов на динамику участия в ДПО студентов и лиц по направлению службы занятости

Категория работников	Количество, чел.	Удельный вес, %
Работники организаций и предприятий;	7 012 485	85,66%
Лица, замещающие государственные должности и должности государственной гражданской службы;	193 901	2,37%
Лица, замещающие муниципальные должности и должности муниципальной службы;	72 201	0,88%
Лица, уволенные с военной службы;	1 969	0,02%
Лица по направлению службы занятости;	90 897	1,11%
Студенты, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования и высшего образования;	367 391	4,49%
Другие категории	447 739	5,47%
ВСЕГО	8 186 583	100,00%



КОЛИЧЕСТВО ЛИЦ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ОСВОИВШИХ ДПП, ЗА ПЕРИОД 2018-2022 ГОДЫ





ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА

Лицензия Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки серия ААА № 002193
Сертификат IQNet по ISO 9001:2015 № HR-0047

Экспертно-аналитическое исследование:

«Нормативное правовое обеспечение развития дополнительных профессиональных компетенций как фактора повышения качества жизни человека»

(Государственный контракт от 03 мая 2023 года № 01731000096230000280001)

- ✓ **отсутствует** единая концепция признания результатов образования, получаемого вне образовательных организаций;
- ✓ на национальном уровне параллельно функционируют **несколько систем** признания компетенций/квалификаций, которые не имеют общей нормативной базы и терминологии;
- ✓ в программных документах НАРК установка делается на подтверждение квалификаций, полученных в рамках формального обучения и совсем **не фигурируют цели** формирования единой системы признания неформального образования;
- ✓ для использования на межотраслевом уровне опыта признания непрерывного медицинского образования и профессионального развития государственных гражданских служащих необходимо **развитие** и **гармонизация** этих моделей с учетом концепции международных стандартов и апробированных подходов ЮНЕСКО.

Проведен анализ

используемых в Российской Федерации моделей непрерывного образования, интегрирующих ДПО и элементы неформального образования

Для исключения конфликта концепций признания неформального образования целесообразно:

- распространить разрабатываемый национальный стандарт «Дополнительное профессиональное образование в области технического регулирования и инфраструктуры качества. Термины и определения» на все отрасли и
- внести дополнения в Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКИ



Подробная регламентация ДПО – это особенность законодательства постсоветских стран.

За рубежом акцент в нормативном регулировании ДО взрослых делается:



в меньшей степени на **формальное образование - ДПО** (виды программ, требования к содержанию, выдаваемые документы ...),



акцент на механизмы **поддержки, развития, стимулирования** граждан к получению образования на протяжении всей жизни.



Регламентация непрерывного образования преимущественно в рамках **трудового права** и отраслевых квалификационных требований по отдельным видам профессиональной деятельности.



Внедрены **механизмы участия** сообщества работодателей в развитие и функционирование ДПО



Австрия



Израиль



Индия



Швеция



Белоруссия



Казахстан



Сингапур



ОАЭ



Иран



финансовая поддержка со стороны государства (Республика Казахстан, Индия, Швеция, Израиль, Австрия, Сингапур, Республика Беларусь, ОАЭ) или через те или иные фонды, ассоциации (Швеция, Австрия, Республика Беларусь, АОЭ);



компенсация затрат на обучение со стороны предприятий или **уплата налога** на повышение квалификации в Фонд развития навыков (Сингапур);



инвестирование в непрерывное образование взрослых по приоритетным направлениям, включая онлайн-обучение и неформальное обучение: онлайн-курсы, мастер-классы и практикумы, а также виртуальные классы, онлайн-сообщества и т.д.

В 2012 году ЮНЕСКО приняла

«Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения **вне учебных заведений** и неформального обучения»

ДПО и поддержка граждан, нуждающихся в повышении качества жизни

Анализ результатов соц. исследований, публикаций, материалов СМИ и мнений экспертов

Проанализированы **ИСТОЧНИКИ** на сайтах:

- <http://www.kremlin.ru>,
 - <https://rosstat.gov.ru>,
 - <http://static.government.ru>,
 - <https://www.consultant.ru>,
 - <https://www.oecd-ilibrary.org>,
 - <https://elibrary.ru/>,
 - <https://cyberleninka.ru/>,
 - <https://memo.hse.ru>, <https://ioe.hse.ru>
- и других.

Категории граждан, наиболее нуждающиеся в повышении качества жизни с помощью получения дополнительного профессионального образования



✓ пенсионеры и предпенсионеры;



✓ граждане, являющиеся пенсионерами силовых ведомств;



✓ молодежь (выпускники ВУЗов и СПО);



✓ участники специальной военной операции;



✓ лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды;



✓ неработающие трудоспособные лица, осуществляющие уход за нетрудоспособными гражданами;



✓ граждане из новых субъектов Российской Федерации;



✓ лица, освобожденные из мест лишения свободы;



✓ коренные малочисленные народы;

✓ волонтеры;

✓ граждане трудоспособного возраста, проживающие в моногородах.

ВЫВОДЫ:

Указанные социальные группы недостаточно вовлечены в процесс получения дополнительных профессиональных компетенций (*а некоторые совсем не вовлечены*):

- **недостаточный объем** предоставляемых мер государственной федеральной или региональной поддержки в сфере ДПО;
- **отсутствие условий** для получения мер поддержки в отдельных регионах;
- **сложность условий** их **получения** (нормативно-правовые барьеры и ограничения в области ДПО);
- **несовершенство** и **устаревание законодательства**, регулирующего предоставление мер поддержки, различные социальные барьеры.

Перечень наиболее часто применяемых мер поддержки различных категорий граждан

со стороны государства, регионов, предприятий и общественных организаций

- ✓ Меры поддержки предоставляются гражданам в основном **на безвозмездной основе**.
- ✓ Ряд проектов реализуется на условиях **софинансирования** со стороны гражданина, его работодателя или региона.
- ✓ Установлен показатель **сохранения занятости** населения или дальнейшего **трудоустройства** для безработных.
- ✓ Меры поддержки имеют **ограничения**:
 - по категориям граждан, имеющих право участвовать в конкретном проекте,
 - по квотам (ограничение по количеству обучаемых лиц),
 - по критериям конкурсного отбора граждан,
 - по дополнительным требованиям (принадлежность к конкретному предприятию/организации, проживание на определенной территории, наличие проекта по развитию определенного вида деятельности).

ВЫВОД:

Сопоставление мер поддержки с перечнем наиболее нуждающихся категорий показывает, что

**не все категории
нуждающихся
граждан**

могут получить ту или иную меру поддержки из-за наличия дополнительных ограничений, определенных проектами.

Категория граждан Меры поддержки	Работники предприятий/организаций					Женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей в возрасте от 0 до 7 лет	Пенсионеры	Пенсионеры по выслуге лет, в т.ч. силовых ведомств	Молодежь (студенты и выпускники ВУЗов и СПО)	Участники/ветераны СВО	Лица с ОВЗ и инвалиды	Неработающие трудоспособные лица, нуждающиеся в трудоустройственных гражданами	Граждане из новых субъектов Российской Федерации	Лица, освобожденные из мест лишения свободы	Коренные малочисленные народы	Волееры	Граждане трудоспособного возраста, проживающие в моногородах
	Иные категории работников	Работники в возрасте 50 + и предпенсионеры	Молодые мамы с детьми в возрасте от 0 до 3 лет	Работники ОПК	Работники СМП												
1. ПО и ДПО отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости»		X	X			X			X	X							
2. Обучение кадров в рамках национального проекта «Производительность труда»	X																
национального проекта «цифровая экономика»	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Реализация ДПП в рамках Программы развития передовых инженерных школ	X	X		X	X				X				X				X
5. Реализация ДПП в рамках программы «Приоритет-2030»	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X				X
6. ПО и ДПО для субъектов малого и среднего предпринимательства					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
7. Наставничество в рамках Проекта «Женщины: Школа наставничества»									X								
8. Краткосрочные курсы обучения для сотрудников НКО						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9. Предоставление субсидии работодателям на				X									X				X
10. ПОО и ДПО граждан, состоящих на учете в качестве безработных	X	X	X	X	X												
12-14. Развитие профессиональных компетенций сотрудников бюджетной сферы: государственных гражданских и муниципальных служащих, медицинские работники, работники сферы образования, сотрудники органов внутренних дел и т.д.													X		X		X
17. Развитие навыков и компетенций работников за счет средств организаций и предприятий	X	X	X	X	X								X				X
18. Социальный налоговый вычет по расходам на обучение	X	X		X	X								X		X		X
19. Конкурсы профессионального мастерства	X	X		X	X				X		X		X		X		X
20. Грант на обучение на онлайн-курсах Skillbox для бывших заключённых														X			
21. Обучение в рамках реализации Федерального образовательного проекта АО Россельхозбанка «Школа фермера»	X	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X		X

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ДПП

ВЫВОДЫ:

На основе данных исследований **перечень** повышающих экономическое благосостояние, ЗП и трудовую вовлеченность граждан

Определение перечня компетенций/навыков, повышающих экономическое благосостояние, ЗП и трудовую вовлеченность граждан

 **Компетенции / навыки**, влияющие на экономическое благосостояние, заработную плату и трудовую вовлеченность:

1. Способность к партнерству;
2. Понимание принципов ориентированности;
3. Способность к результату;
4. Владение навыками планирования и организации;
5. Владение навыками анализа информации и выработки решений;
6. Владение навыками коммуникативной грамотности;
7. Способность к саморазвитию;
8. Умение следовать правилам и процедурам;
9. Владение навыками стрессоустойчивости;
10. Владение навыками эмоционального интеллекта;
11. Владение навыками лидерства;
12. Владение цифровыми компетенциями.

РОСНАВЫК

- ✓ действующие формы федерального статистического наблюдения **не позволяют** корректно сопоставить характеристики обучения и заработную плату граждан;
- ✓ форма **1-ПК не обеспечивает полноту** информации о состоянии ДПО в силу исключения из нее информации от СМП;
- ✓ форма **1-НО устарела**, нуждается в переработке, включая обновление анкеты. Ее необходимо **перевести в цифровой формат** и **разработать механизмы** стимулирования граждан к прохождению опросов в электронной форме 1-НО;
- ✓ форму **1-3** возможно использовать для анализа трудовой вовлеченности граждан при условии ее **корректировки под данную задачу**;
- ✓ данные статистических форм **несопоставимы** из-за разной периодичности сбора информации
- ✓ формирование перечня компетенций/навыков, повышающих экономическое благосостояние, ЗП и трудовую вовлеченность различных категорий граждан в данный момент возможно **лишь на основе качественного анализа экспертной информации** с учетом слабокоррелированных данных форм статистической отчетности и прогнозов экономического развития страны.

ДПО и МИКРОКВАЛИФИКАЦИИ (МИКРОСТЕПЕНИ)

СФЕРА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФЗ-273)

❑ ФГОС:

✓ **Квалификация**

Три **УРОВНЯ** квалификации (степени):

Бакалавр, специалист, магистр! Где тут

МК?

МК

- это **Компетенция**:

способность применять знания, умения, навыки (универсальные, общепрофессиональные и профессиональные)

Или рабочая профессия?

СФЕРА ДПО (ФЗ-273)

❑ **ФГОС или ГТ нет!**

❑ Не меняет **УРОВНЯ** квалификации

❑ Квалификация в дипломе о ПП соответствует **квалификациям трудовой сферы (ОТФ или ТФ из ПС)**

❑ ФЗ-273 не предусматривает присвоения микро степеней!

Международные
стандарты
менеджмента
(компетентность)

ТРУДОВАЯ СФЕРА (ТК)

❑ Проф. стандарты (ПС)

❑ Квал. Требования

ПС – это характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. (ч.2 ст.195.1 ТК):

Включает **ОТФ** → **ТФ** → **ТД**

↓
УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ
из

НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ,
которая служит **только для разработки ПС**

Где и как можно определить

МК?

Это промежуточные квалификации в ТК
или
ТД в ПС?

Разработка рекомендаций по совершенствованию нормативно-правового регулирования получения гражданами Российской Федерации ДПО

1. Инициировать проект по **гармонизации** периодов сбора данных через формы статистической отчетности № 1-ПК, № 1-НО и № 1-3, определению гарантий репрезентативности и сопоставимости анализируемых выборок.

для создания возможность получения непротиворечивой, полной и системной информации:

- ✓ о состоянии ДПО,
- ✓ об отраслевой подготовке кадров,
- ✓ о непрерывном образовании граждан.

Перевести все формы статистической отчетности в **цифровой формат.**



Минтруд
России



НАРК

3. **Поддержать развитие системы оценки и признания** квалификаций,

- полученных в результате неформального образования, в том числе в отраслевой системе подготовки персонала,
- промежуточных квалификаций (микростепеней), в т.ч. при ДПО студентов вузов и ПОО,

Возложив ответственность на Минтруд России и Национальное Агентство по профессиональным квалификациям:

- ✓ за реализацию в этой части Федерального закона от 03.07.2016 «О независимой оценке квалификации» № 238-ФЗ ;
- ✓ за формирование перечней промежуточных квалификаций, необходимых для признания микростепеней работодателями.

2. Для противодействия «торговле» документами о квалификации поручить Рособрнадзору проведение постоянного **сопоставительного анализа** записей:

- ✓ в реестре лицензий на осуществление образовательной деятельности по ДПП;
- ✓ в ФИС ФРДО;
- ✓ данных Формы 1-ПК.

Обеспечить **открытость** информации по результатам данного анализа.



Рособрнадзор

Анализ законодательного обеспечения реализации ДПО



В трудовом кодексе закреплено право работодателя **самостоятельно определять** потребность в ДПО работников.

Исключение → категории работников, для которых требование **периодического** получения дополнительного профессионального образования установлено

Профессиональное развитие в рамках отраслевой системы подготовки (помимо ДПО):

Развитие навыков и компетенций через:

- ✓ наставничество;
- ✓ внутрифирменное обучение с привлечением своих более опытных работников;
- ✓ стажировка на рабочем месте, обучение в корпоративных центрах/институтах и др.

Предложения, внесенные в ГД РФ:

Проблемы:

вопросы профессионального развития персонала в целом на данный момент законодательно не проработаны и системно внедряются лишь в отдельных отраслях или корпорациях

смещение акцента (при обязательном обучении) с приобретения знаний и навыков на получение соответствующего документа о квалификации, часто сводящееся к его покупке

в действующем законодательстве часто не учитываются особенности ДПО, связанные с тем, что это услуга, оплачиваемая заказчиком, у которого в отношении открытости информации свои коммерческие интересы

отраслевая подготовка кадров, как правило, регулируется не Федеральным законом об образовании, а отраслевыми нормативными документами (нпр, ФАП)

нужна система стимулирования предприятий к вложению средств в развитие персонала

целесообразен переход от обязательного формального обучения к обязательной независимой оценке квалификации

внести изменения в ФЗ и подзаконные акты, не учитывающие специфику ДПО или допускающие неоднозначное их толкование, отменить устаревшие НПА

для уточнения предмета регулирования внести дополнение в статью 1 Федерального закона об образовании

Разработка рекомендаций по стимулированию государством организаций к обучению своего персонала

Выделение из федерального бюджета средств на поддержку предприятий, принимающих на работу лиц, прошедших обучение в рамках ФЗ РФ от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РФ», национальных, федеральных, региональных проектов, в размере минимальной оплаты труда в течение 3-х месяцев с момента **трудоустройства работника** указанной категории.



Предусмотреть снижение налогооблагаемой базы на суммы, направленные на **обучение персонала** по ДПП у для субъектов малого и среднего предпринимательства, применяющих упрощенную систему налогообложения с объектом налогообложения «доходы».



Предусмотреть в рамках Национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» возможность **обучения работников** малого и среднего бизнеса по программам ДПО, связанным с их профессиональной деятельностью.

Анализ законодательного обеспечения развития ДПО

Предложения, внесенные в ГД РФ:



Совершенствование нормативно-правового регулирования ДПО

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

Дополнение **ч.3 ст.1:**

3. Настоящий Федеральный закон не регулирует отношения по отраслевой подготовке кадров, не связанной с реализацией предусмотренных настоящим Федеральным законом образовательных программ.

Комментарий: Уточнение предмета регулирования Федерального закона об образовании. Необходимо более четкое разграничение понятий: отраслевая подготовка кадров и образовательная деятельность.

Внесение изменений в **п.1 ч.2 ст. 29:**

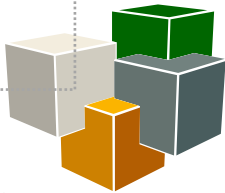
✓ о реализуемых образовательных программах с указанием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, предусмотренных соответствующей образовательной программой **(за исключением дополнительных профессиональных программ), учебно-тематический план (для дополнительных профессиональных программ);**

Комментарий: Изменение позволит привести требование информационной открытости организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, в соответствие со спецификой ДПО и требованиями заказчиков целевых/оригинальных программ для обучения своего персонала.

Изменение в **пп.6 ч.4 ст. 23** (расширение полномочий):

6) организации дополнительного профессионального образования – программы подготовки научных и научно-педагогических кадров, программы ординатуры, **программы на уровне специализированного высшего образования (программы магистратуры),** дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения.

Комментарий: Основываясь на международной практике предлагается создать правовую основу для проведения эксперимента по наделению организаций ДПО правом осуществлять программы магистратуры. Это создаст дополнительную ценность при введении специализированного высшего образования на основе программ прикладной магистратуры и будет стимулировать представителей бизнеса к участию в программах подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.



✓ о местах осуществления образовательной деятельности, сведения о которых в соответствии с настоящим ФЗ не включаются в соответствующую запись в реестре лицензий на осуществление образовательной деятельности **(за исключением образовательной деятельности по реализации ДПП);**

Федеральный закон
«Об образовании
в Российской
Федерации»

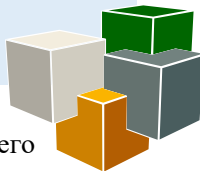


Внесение изменений в часть 1 ст.195.1

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

Промежуточная квалификация – уровень знаний, умений, навыков и опыта работника, характеризующий подготовленность к выполнению определенных трудовых функций (трудовых действий) в рамках вида профессиональной деятельности.

Комментарий: понятие «промежуточная квалификация» (микростепень) позволит студентам в процессе получения высшего или среднего профессионального образования находить работу, связанную с осуществлением освоенных трудовых функций до выдачи им документа о высшем или среднем профессиональном образовании. Признание трудовой сферой промежуточных квалификаций является основой для введения так называемых микроквалификаций (микростепеней) в образовательное законодательство.



Внесение изменений в пункт 1 части 4 ст.332:

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к ППС, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ ВО и ДПП, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или по основному месту работы - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Комментарий: Уточнение нормы с целью создания условий для укрепления кадрового ресурса. Это особо важно для ДПО, где нагрузка неравномерно распределена в течение года. Данная норма существовала прежде и не вызывала каких-либо проблем в организациях высшего образования ДПО.

Внесение изменений в часть 2 ст.195.3

Характеристики квалификации, **промежуточных квалификаций**, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Комментарий: уточнение связано с изменением части 1 ст.195.1



Федеральный закон от 5 апреля 2013 года «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» № 44-ФЗ

Внесение изменений в часть 8 ст.24

Закупки услуг по организации отдыха детей и их оздоровления не осуществляются путем проведения аукционов. **Закупки образовательных услуг не осуществляются путем проведения аукционов и электронного запроса котировок.**

Примечание: несмотря на отказ системы образования от термина «услуга», в ДПО он сохраняется, поскольку обучение здесь заказывает и оплачивает потребитель (работодатель, заказчик).

Комментарий:

Предлагается распространить исключение, введенное частью 8 ст. 24 на закупки образовательных услуг. На практике большое количество договоров на оказание образовательных услуг заключаются по результатам электронных аукционов или электронных запросов котировок. Между тем оптимальным конкурентным способом определения исполнителя в сфере ДПО является электронный конкурс, поскольку именно он позволяет определить исполнителя не только по цене контракта, но и по другим критериям, включая характеристики объекта закупки и самое главное – квалификацию участника закупки. Использование для закупки образовательных услуг аукциона и запроса котировок приводит к значительному снижению участниками закупки цены контракта в ходе борьбы за победу, что однозначно сказывается на качестве оказываемых образовательных услуг. Зачастую оказание образовательных услуг по контрактам, заключенным по результатам аукционов, сводится к формальному проведению минимального количества занятий и последующей выдаче документов о квалификации, что приводит к недостижению целей закупки.





МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА

Лицензия Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки серия ААА № 002193
Сертификат IQNet по ISO 9001:2015 № HR-0047



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

г. Ярославль
ул. Республиканская, 42/24
+7-980-654-72-00, +7 4852 303-583
e-mail: adm@gapm.ru
Сайт: gapm.ru

