

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГАОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

**Развитие мониторинга качества непрерывного профессионального разви-
тия на государственной службе, в здравоохранении и образовании**

Ярославль 2022 г.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В отчете используются термины и определения Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018), Словаря-справочника современного российского профессионального образования - Выпуск 1. М.: ФИРО, 2010, международных стандартов ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь», ISO 21001:2018 «Образовательные организации – Системы менеджмента образовательных организаций – Требования и руководство по применению», и следующие дополнительные:

непрерывное образование – реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека с целью стимулирования его непрерывного развития;

непрерывное профессиональное развитие – постоянное совершенствование знаний, умений и навыков, повышение профессионального уровня и расширение компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, как в рамках дополнительного профессионального образования (формальное образование), так и посредством участия в иных мероприятиях образовательного характера (семинарах, тренингах, мастер-классах и других мероприятиях), в мероприятиях по обмену опытом, путем самостоятельного обучения в цифровой среде (неформальное образование);

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.), а также про-

свещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций;

показатель деятельности – измеримый результат; может относиться как к качественным, так и количественным результатам;

профиль компетенций – это перечень компетенций, необходимых для выполнения конкретных функций (достижения успеха при решении конкретных задач), с указанием их индивидуальных значений, ранжированных относительно желаемого уровня показателей;

процесс – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, которые превращают входные данные в результат;

процессный подход – управление деятельностью как согласованной системой взаимосвязанных процессов;

результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов;

формальное образование – это образование, направленное на получение/изменение образовательного уровня, квалификации или отдельных компетенций, подтвержденное соответствующими документами об образовании и/или квалификации в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно определенным образовательным программам с установленными сроками обучения и формами аттестации;

эффективность – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

1. Мониторинг непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих является одним из ключевых вопросов в системе государственной службы и кадровой политики. В условиях кардинального реформирования системы государственного управления Российской Федерации требование к профессиональным компетенциям государственных гражданских служащих становится особенно актуальным.

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих осуществляется посредством дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), а также иных мероприятий по профессиональному развитию (рисунок 1).



Рисунок 1 – Характеристика профессионального развития государственных гражданских служащих

Для сбора полной информации о качестве подготовки гражданских служащих по дополнительным профессиональным программам в существующий мониторинг ДПО включены новые показатели и возникает необходимость дополнения используемых статистических форм актуальными инструментами.

В настоящее время мониторинг системы образования осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», которым утверждены Правила осуществления мониторинга системы образования, а также перечень обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу. Применительно к мониторингу системы ДПО перечень обязательной информации, подлежащей мониторингу, содержится в п. 6 Раздела III указанного перечня. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 марта 2020 г. № 264 данный раздел был дополнен набором показателей мониторинга, касающихся ДПО государственных гражданских служащих, п. 6 (1) следующего содержания:

«6 (1). Сведения о подготовке государственных гражданских служащих Российской Федерации по дополнительным профессиональным программам:

- а) численность государственных гражданских служащих Российской Федерации, обучающихся по дополнительным профессиональным программам;
- б) образовательные технологии, используемые при реализации дополнительных профессиональных программ;
- в) профессионально-общественная аккредитация дополнительных профессиональных программ;
- г) оценка качества подготовки государственных гражданских служащих Российской Федерации по дополнительным профессиональным программам».

Министерством науки и высшего образования Российской Федерации утвержден приказ от 22.12.2020 № 1566, "Об утверждении показателей мониторинга системы образования в установленной сфере ведения Министерства

науки и высшего образования Российской Федерации", который содержит перечень обновленных показателей мониторинга системы образования (включая ДПО), в том числе новые показатели мониторинга обучения государственных гражданских служащих по дополнительным профессиональным программам. Однако данный приказ вступит в силу с момента отмены приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 сентября 2017 г. № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования», который в настоящее время используется для расчета показателей мониторинга системы образования. Отчасти такая ситуация связана с отсутствием действующих инструментов сбора данных для ряда предложенных в приказе Минобрнауки России от 22.12.2020 № 1566 показателей.

Академия Пастухова в 2020 году в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки России провела анализ показателей мониторинга, касающихся ДПО государственных гражданских служащих, включенных в приказ № 1566 от 22.12.2020 г., на предмет их актуальности, информативности и соответствия задачам мониторинга. В результате были даны предложения по изменению части показателей, а также сформулированы соответствующие дополнения в форму федерального статистического наблюдения 1-ПК.

В таблице 1 приведен набор показателей мониторинга «Сведения о подготовке государственных гражданских служащих Российской Федерации по дополнительным профессиональным программам» с учетом предложенных изменений. Данный набор показателей был представлен для профессионально-общественного обсуждения на вебинарах и Всероссийской конференции.

Таблица 1 – Набор показателей мониторинга «Сведения о подготовке государственных гражданских служащих Российской Федерации по дополнительным профессиональным программам»

Раздел/подраздел/показатель	Единица измерения/ форма оценки
3. Сведения о подготовке государственных гражданских служащих Российской Федерации по дополнительным профессиональным программам	
3.1. Численность государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее – гражданских служащих), прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам:	
3.1.1. Численность гражданских служащих, прошедших обучение по программам повышения квалификации/программам профессиональной переподготовки	человек
3.2. Образовательные технологии, используемые при реализации дополнительных профессиональных программ:	
3.2.1. Доля гражданских служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, полностью реализуемым с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, в общей численности гражданских служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам:	
всего;	процент
программы повышения квалификации;	процент
программы профессиональной переподготовки	процент
3.2.2. Доля гражданских служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, реализуемым с частичным использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, в общей численности гражданских служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам:	
всего;	процент
программы повышения квалификации;	процент
программы профессиональной переподготовки	процент
3.3. Профессионально-общественная аккредитация дополнительных профессиональных программ, реализуемых для гражданских служащих	
3.3.1. Удельный вес дополнительных профессиональных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию работодателями, их объединениями, а также уполномоченными ими орга-	

Раздел/подраздел/показатель	Единица измерения/ форма оценки
низациями, реализуемых для гражданских служащих, в общем числе дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих:	
всего;	процент
программы повышения квалификации;	процент
программы профессиональной переподготовки	процент
3.4. Структура численности государственных гражданских служащих, освоивших дополнительные профессиональные программы, по источникам финансирования:	
за счет бюджетных ассигнований	процент
по договорам об образовании, заключаемым при приеме на обучение за счет средств физических лиц	процент
по образовательным сертификатам на дополнительное профессиональное образование гражданского служащего	процент
3.5. Оценка качества подготовки гражданских служащих по дополнительным профессиональным программам:	
3.5.1. Характеристика структуры кадрового состава, участвующего в реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих	
3.5.1.1. Доля педагогических работников, имеющих практический опыт по тематике соответствующих программ и участвующих в реализации дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих	процент
3.5.1.2. Доля педагогических работников, имеющих опыт государственной гражданской (муниципальной) службы, замещения государственных (муниципальных) должностей и участвующих в реализации дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих	процент
3.5.2. Удельный вес дополнительных профессиональных программ, реализуемых для гражданских служащих, предусматривающих разработку индивидуальных учебных планов обучающихся, в объеме дополнительных профессиональных программ, реализуемых для гражданских служащих:	
всего;	процент
программы повышения квалификации;	процент

Раздел/подраздел/показатель	Единица измерения/ форма оценки
программы профессиональной переподготовки	процент
3.5.3. Удельный вес дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих, реализуемых полностью или частично в формате проектной деятельности, в объеме дополнительных профессиональных программ, реализуемых для гражданских служащих:	
всего;	процент
программы повышения квалификации;	процент
программы профессиональной переподготовки	процент

Для мониторинга качества непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих недостаточно информации, получаемой о системе ДПО на основе Формы 1-ПК, поскольку она не охватывает сферу неформального образования. В настоящее время Минтрудом России разработаны анкеты по анализу удовлетворенности условиями и результатами процесса профессионального развития государственных гражданских служащих как со стороны самих ГГС, так и со стороны их непосредственных руководителей. Для оценки качества профессионального развития государственных гражданских служащих будут использоваться возможности Единого специализированного информационного ресурса. Единый ресурс начал функционировать для организации обучения госслужащих в 2021 году в тестовом режиме и в настоящий момент находится в стадии доработки.

Таким образом, в целях проведения мониторинга профессионального развития ГГС (в рамках осуществления мониторинга системы образования) дополнительно к данным Формы 1-ПК может использоваться информация Единого специализированного информационного ресурса Минтруда России после завершения его доработки.

2. Система непрерывного медицинского образования и профессионального развития. Инструменты оценки качества НМО.

В Российской Федерации первой отраслью, приступившей к выстраиванию системы непрерывного образования персонала, стала медицина. Система непрерывного медицинского образования и профессионального развития формировалась на основе дополнительного профессионального медицинского образования, которое направлено на профессиональное развитие медицинских работников и обеспечение соответствия квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Особенности подготовки кадров для отрасли здравоохранения закреплены законодательством Российской Федерации. В соответствии со ст. 82 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. подготовка медицинских и фармацевтических работников осуществляется путем реализации основных профессиональных образовательных программ среднего и высшего медицинского образования и фармацевтического образования (программы специалитета, программы бакалавриата, программы магистратуры, программы ординатуры) и дополнительных профессиональных программ (программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации). Основной задачей медицинского образования является непрерывное совершенствование профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, а также постоянное повышение профессионального уровня специалистов и расширение квалификации. Практическая подготовка лиц, получающих среднее или высшее, а также дополнительное профессиональное образование, обеспечивается путем их участия в осуществлении медицинской деятельности или фармацевтической деятельности в соответствии с образовательными программами и организуется:

– в образовательных и научных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность (клиники);

– в медицинских организациях, в том числе медицинских организациях, в которых располагаются структурные подразделения образовательных и научных организаций (клиническая база);

– в организациях, осуществляющих производство лекарственных средств, изготовление медицинских изделий, аптечных организациях, судебно-экспертных учреждениях и иных организациях, осуществляющих деятельность в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации.

Современная нормативная правовая база дополнительного профессионального медицинского образования в Российской Федерации включает:

– Федеральный закон «Об охране здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.10.2021 г.);

– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

– приказ Минздрава России от 05.06.1998 г. № 186 «О повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием»;

– приказ Минздравсоцразвития России от 16.04.2008 г. №176 «О номенклатуре специальностей специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения Российской Федерации».

– приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

– приказ Минздрава России от 03.08.2012 г. № 66н «Об утверждении Порядков и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обуче-

ния по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях»;

– приказ Минздрава России от 29.11.2012 г. № 982н «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» (ред. от 10.02.2016 г.);

– приказ Минздрава России от 20.12.2012 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (в ред. от 04.09.2020 г.);

– приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

– приказ Минздрава России от 07.10.2015 г. № 700н «О номенклатуре специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование»;

– приказ Минздрава России от 08.10.2015 г. № 707н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки»»;

– приказ Минздрава России от 10.02.2016 г. № 83 н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием»;

– приказ Минобрнауки России от 23.08.2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

– приказ Минздрава России от 21.11.2017 г. № 926н «Об утверждении Концепции развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2021 года»;

– приказ Минздрава России от 22.11.2021 № 1081н «Об утверждении Положения об аккредитации специалистов».

Необходимость получения дополнительного профессионального медицинского образования, прохождения медицинскими работниками повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки устанавливается работодателем. В соответствии с частью 3 пункта 1 статьи 79 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ медицинская организация-работодатель реализует обязанность по обеспечению повышения квалификации или профессиональной переподготовки медицинских работников за счет средств от приносящей доход деятельности, иных средств, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Медицинский работник реализует обязанность по совершенствованию профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным программам, предусмотренную частью 3 пункта 1 статьи 73 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323-ФЗ, в порядке и сроки, установленные Минздравом России. Повышение квалификации работников в рамках медицинской специальности осуществляется не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности. Профессиональную переподготовку в обязательном порядке проходят специалисты, планирующие выполнение нового вида медицинской или фармацевтической деятельности (т.е. деятельность в рамках новой специальности), или имеющие перерыв стажа практической работы по соответствующей медицинской или фармацевтической специальности более 5 лет.

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников отрасли здравоохранения организуются в соответствии с приказом Мин-

здрава России от 03.08.2012 г. №66н «Об утверждении Порядков и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», приказом Минздрава России от 08.10.2015 г. № 707н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки», Приказом Минздрава России от 10.02.2016 № 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием», квалификационными характеристиками, предусмотренными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 г. № 541н.

Законодательством Российской Федерации в сфере здравоохранения предъявляются особые требования к допуску медицинских работников и фармацевтических работников для осуществления профессиональной деятельности. В соответствии с требованиями Федерального закона «Об охране здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323-ФЗ до 1 января 2026 года:

- право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации и имеющие сертификат специалиста;
- право на занятие фармацевтической деятельностью в Российской Федерации имеют лица, получившие фармацевтическое образование в Российской Федерации

Федерации и имеющие сертификат специалиста, а также лица, обладающие правом на занятие медицинской деятельностью и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами, при условии их работы в расположенных в сельских населенных пунктах, в которых отсутствуют аптечные организации, обособленных подразделениях медицинских организаций (амбулаториях, фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктах, центрах (отделениях) общей врачебной (семейной) практики), имеющих лицензию на осуществление фармацевтической деятельности;

– лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, могут быть допущены к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности в соответствии с полученной специальностью после прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам (профессиональной переподготовки) и при наличии сертификата специалиста;

– лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование в иностранных государствах, допускаются к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности после признания в Российской Федерации образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, в порядке, установленном законодательством об образовании, сдачи экзамена по специальности в порядке, устанавливаемом уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, и получения сертификата специалиста, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации.

Сертификат специалиста – документ, который свидетельствует о достижении его обладателем уровня теоретических знаний, практических навыков и умений, достаточных для самостоятельной профессиональной (медицинской или фармацевтической) деятельности по определенной медицинской специальности. Сертификат специалиста действует пять лет на территории Российской

Федерации. Сертификат выдается образовательными или научными организациями в соответствии с лицензией на осуществление образовательной деятельности. Лицам, получившим среднее или высшее профессиональное медицинское или фармацевтическое образование в иностранных государствах и получающим сертификат впервые в рамках прохождения процедуры допуска к медицинской или фармацевтической деятельности на территории Российской Федерации, сертификат выдается Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения. Условиями выдачи вышеуказанными организациями сертификата медицинским и фармацевтическим работникам являются: наличие документов, подтверждающих соответствие уровня профессионального образования квалификационным требованиям к медицинским и фармацевтическим работникам (документы о высшем или среднем профессиональном медицинском образовании, документы о квалификации по результатам дополнительного профессионального медицинского образования) и положительный результат сдачи сертификационного экзамена; либо положительный результат прохождения государственной итоговой аттестации (для лиц, получающих сертификат впервые по окончании обучения по основным профессиональным образовательным программам высшего или среднего профессионального образования).

В соответствии с требованиями федерального законодательства в текущий момент времени в нашей стране происходит изменение системы допуска медицинских специалистов к профессиональной деятельности – сертификацию специалистов сменяет принципиально новая процедура - аккредитация специалистов. Аккредитация специалиста – процедура определения соответствия лица, получившего медицинское, фармацевтическое или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности либо фармацевтической деятельности. Переход к процедуре аккредитации специалистов осуществляется на основе действующей процедуры сертификации поэтапно с 1 января 2016 года по 31 декабря 2025 года. С

2016 года постепенно для уровней и направлений программ медицинского образования ВПО/СПО внедряется процедура первичной аккредитации - применительно для допуска к профессиональной деятельности выпускников системы высшего и среднего профессионального медицинского образования. С 2019 года первичной аккредитации подлежат выпускники программ бакалавриата и магистратуры, также внедряется первичная специализированная аккредитация выпускников программ ординатуры и лиц, завершивших освоение дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки.

С 2021 года специалисты, осуществляющие медицинскую деятельность, переходят на периодическую аккредитацию. К 1 января 2026 года и далее допуск медицинских работников до профессиональной деятельности осуществляется только через процедуру аккредитации. Аккредитация специалистов проводится аккредитационной комиссией по окончании освоения ими профессиональных образовательных программ медицинского образования или фармацевтического образования не реже одного раза в пять лет. Аккредитация специалистов организуется Министерством здравоохранения Российской Федерации. Аккредитационная комиссия формируется Минздравом России с участием профессиональных некоммерческих организаций. Организационно-техническое обеспечение аккредитационных подкомиссий осуществляется структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность по профессиональным образовательным программам медицинского и фармацевтического образования. Индикация уровня подготовки аккредитуемых специалистов сопряжена с использованием единых стандартных подходов и оценочных средств, разрабатываемых Методическим центром аккредитации Минздрава России, и завязана на применение симуляционных и цифровых технологий. Аккредитация завершается выдачей Свидетельства об Аккредитации специалиста.

С системных позиций внедрение аккредитации специалистов здравоохранения связано с развитием Национальной системы квалификаций и соответствует целям государственной политики развития Российской Федерации. В связи с внедрением аккредитации с 2016 года принципиально меняются подходы к организации непрерывного медицинского образования. Специалисты, допущенные к профессиональной деятельности через аккредитацию, переходят на новую систему профессионального развития – систему непрерывного медицинского образования. Система НМО направлена на оптимизацию классической схемы повышения квалификации один раз в 5 лет. НМО - образовательная деятельность, направленная на поддержание, развитие, повышение уровня знаний и приобретение новых знаний и навыков, совершенствование общепрофессиональных и формирование новых специализированных профессиональных компетенций медицинских специалистов.

Концепция НМО, принципы и основные приоритеты государственной политики, направленной на обеспечение совершенствования медицинскими и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, а также постоянного повышения ими своего профессионального уровня и расширения квалификации, закреплены приказом Минздрава России от 21.11.2017 № 926 «Об утверждении концепции развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2021 года». Непрерывное медицинское и фармацевтическое образование обеспечивает возможность совершенствования медицинскими и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни. Непрерывное медицинское и фармацевтическое образование включает:

- формальное образование – освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- неформальное образование – обучение в рамках деятельности профессиональных некоммерческих организаций;

– самообразование - индивидуальную познавательную деятельность.

Системными принципами реализации НМО являются:

– непрерывность образования, предполагающая накопление интеллектуального и профессионального потенциала специалиста в течение всей трудовой деятельности, реализующегося в профессионально-квалификационном и профессионально-должностном росте;

– преемственность и последовательность между уровнями и ступенями образования, обеспечивающая развитие компетенций от теоретических основ к умениям и овладению практическими навыками, от применения самооценки в профессиональной деятельности к формированию профессиональных компетенций;

– персонификация дополнительного профессионального образования, обеспечивающая возможность выбора траектории профессионального развития, выбора темпа и условий получения знаний в зависимости от индивидуальных потребностей и занимаемой должности;

– информатизация образовательного процесса, связанная с широким использованием информационных технологий в процессе постоянного обмена информацией, идеями, опытом, которые доступны и создают возможность обобщать приобретаемые знания;

– регламентность обучения, которая обеспечивается системой контроля и планирования образовательных мероприятий и самообразования в течение всей профессиональной деятельности.

В перспективе внедрения системы НМО предполагается, что медицинские и фармацевтические работники будут повышать квалификацию непрерывно (ежегодно и не реже одного раза в пять лет): в образовательных организациях (в традиционной форме) и в формате ежегодного обучения через специализированный Интернет портал НМО Минздрава России, доступ к которому обеспечи-

вается с использованием Федеральной государственной информационной системы и Федерального регистра медицинских работников.

К компонентам непрерывного медицинского образования портала НМО Минздрава России относятся: образовательные программы (ДПП повышения квалификации), образовательные мероприятия (научно-практические конференции и пр. мероприятия), интерактивные образовательные модули. Система НМО предполагает использование новой системы образовательной активности, исчисляемой в зачетных единицах ЗЕТ (1 ЗЕТ = 1 учебный час обучения по ДПП, освоения интерактивных образовательных модулей или обучения на очных образовательных мероприятиях).

С целью непрерывного совершенствования профессиональных навыков и расширения квалификации, а также для обеспечения допуска к периодической аккредитации специалистам здравоохранения рекомендуется обучение в формате НМО с общим минимальным суммарным объемом различных компонентов непрерывного образования не менее 250 ЗЕТ за пятилетний период с ежегодным обучением в объеме около 50 ЗЕТ. В суммарный пятилетний объем образовательной активности рекомендуется включать не менее 180 ЗЕТ обучения по программам повышения квалификации и суммарно около 70 ЗЕТ освоения интерактивных образовательных модулей и обучения на очных образовательных мероприятиях. Рекомендуемый ежегодный объем освоения программ повышения квалификации и суммарный объем обучения на очных образовательных мероприятиях и освоения интерактивных образовательных модулей составляют примерно 36 и 14 ЗЕТ соответственно. Схема НМО приведена на рисунке 2.

Система НМО изменяет роль и мотивацию специалистов в профессиональном развитии: она базируется на активном участии специалистов в формировании индивидуальной образовательной траектории по направлениям профессионального развития (специалист самостоятельно планирует свое повышение квалификации, выбирает образовательную траекторию, активно ее реализу-

ет, ведет лист образовательной активности на портале НМО), а также высоким уровнем владения информационными технологиями для самообразования и обучения на Портале НМО.



Рисунок 2 – Схема НМО

Система НМО предполагает изменения, затрагивающие образовательные организации медицинского образования и других лицензиатов образовательных услуг. Традиционную деятельность образовательные организации продолжают при реализации ДПП профессиональной переподготовки. При переходе на систему НМО осуществляются следующие процессные изменения в деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации ДПП повышения квалификации:

- необходимость расширения номенклатуры реализуемых программ повышения квалификации по содержанию и объемам (от 36 до 144 часов), разработке программ с учетом профессиональных стандартов, клинических рекомендаций, порядков и стандартов оказания медицинской помощи;

- необходимость получения статуса провайдера НМО Минздрава России с целью размещения образовательных программ / образовательных мероприятий / интерактивных модулей на портале НМО Минздрава России, для этого образовательные организации должны проходить профессионально-общественную аккредитацию программ повышения квалификации и образовательных мероприятий в Совете НМО Минздрава России;
- внедрение инновационных технологий управления учебным процессом по причине его интенсификации;
- внедрение инновационных технологий управления и ресурсное обеспечение качества образовательных программ (внедрение симуляционного обучения и развитие симуляционных тренинговых центров; информатизация учебного процесса; сетевые формы реализации образовательных программ; повышение квалификации научно-педагогических работников);
- внедрение в образовательный процесс современных образовательных и информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих удаленный доступ обучающихся к информационным банкам знаний и интерактивное взаимодействие с профессорско-преподавательским составом.

Результаты НМО специалиста рассматриваются и оцениваются аккредитационной комиссией при прохождении периодической аккредитации в составе документов Портфолио специалиста на периодическую аккредитацию. В Портфолио помимо отчета о работе и документов об образовании прилагаются копии документов о квалификации, подтверждающие освоение в отчетный период программ повышения квалификации, суммарный срок освоения которых не менее 144 часов, либо сведения о профессиональном развитии, подтвержденные на интернет-портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Достоверность сведений об освоении программ повышения квалификации за отчетный период, представленных в копиях документов о квалификации, проверяется посред-

ством их соотнесения с соответствующими сведениями, содержащимися на официальном сайте федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении». По результатам оценки портфолио аккредитационная комиссия принимают решение о прохождении специалистом аккредитации и допуска его к профессиональной деятельности.

Для оценки качества НМО в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в медицинской и фармацевтической областях, как инструменты могут рассматриваться следующие показатели.

1. Количество ДПП НМО повышения квалификации, разработанных организацией и прошедших профессионально-общественную аккредитацию.

2. Количество ДПП, аккредитованных и размещенных для реализации на портале НМО Минздрава России.

3. Количество образовательных мероприятий, проведенных организацией, аккредитованных на портале НМО Минздрава России с начислением ЗЕТ.

4. Количество интерактивных образовательных модулей, разработанных организацией, аккредитованных и размещенных на Портале НМО Минздрава России.

5. Численность сотрудников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, относящихся к педагогическим (научно-педагогическим работникам), прошедших повышение квалификации по инновационным образовательным технологиям (симуляционное обучение/цифровое образование и т.п.).

6. Численность слушателей программ ДПО (из числа слушателей по Госзаданию), осваивающих образовательные программы с начислением баллов НМО.

Таким образом, в целях проведения мониторинга профессионального развития специалистов медицинской и фармацевтической отраслей, а также оценки

качества НМО в организациях, осуществляющих медицинскую, фармацевтическую или образовательную деятельность в этих областях, в рамках осуществления мониторинга системы образования дополнительно к данным Формы 1-ПК может использоваться информация, публикуемая на портале НМО Минздрава России.

3. Мониторинг качества непрерывного профессионального развития в образовании

Основанием для обновления системы профессионального развития педагогических кадров в системе образования являются существенные изменения в организации трудовых отношений, в содержании деятельности педагогов и в подходах к оценке качества их деятельности. Специфика сферы образования заключается в том, что образовательные организации являются и поставщиками, и потребителями дополнительного профессионального образования как главной составляющей непрерывного профессионального развития. При этом образовательные организации очень сильно отличаются друг от друга в зависимости от типа и уровня реализуемых образовательных программ.

Персонал образовательных организаций включает большой спектр специалистов различного профиля, профессиональное развитие которых регулируется федеральным и региональным законодательством, отраслевыми и межотраслевыми нормативно-правовыми актами.

Работы по формированию системы непрерывного образования в образовательной отрасли проводятся достаточно давно. В 2015 году в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации была разработана Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года (http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095), которая прошла общественное обсуждение и была одобрена экспертами. Однако Правительством Российской Федерации она не была утверждена и используется сейчас

как методический инструмент Союзом руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей. Работы по созданию портала для учета результатов профессионального развития педагогических работников на уровне отрасли в настоящее время не ведутся.

Учитывая высокую важность введения системы профессионального развития педагогических (научно-педагогических) работников, был проведен анализ ее концептуальных положений применительно к образовательной отрасли.

В системе высшего и дополнительного профессионального образования анализ позволил выделить следующие особенности.

1. Наиболее значимое изменение в организации трудовых отношений в системе высшего и дополнительного профессионального образования – это массовый переход на срочные трудовые контракты и, как следствие, повышение конкуренции при проведении процедур конкурсного отбора (избрания) научно-педагогических работников вузов (ОО ДПО) на вакантные должности. При этом повысилась роль формальных и неформальных объективных свидетельств соответствия соискателей конкретным профессиональным требованиям по преподаванию определенных учебных дисциплин по определенным образовательным программам, и как следствие, результаты повышения квалификации или профессиональной переподготовки по профильным направлениям имеют существенный вес.

2. В результате обновления федеральных государственных образовательных стандартов, которые содержат строгие требования к кадровому обеспечению, профессиональному уровню и профессиональному опыту педагогов, возросло значение не только профессиональных компетенций, но и общекультурных и общепрофессиональных, например, по охране труда, по инклюзивному образованию, по информационно-коммуникационным технологиям, по педагогическому мастерству, по воспитательной работе, которые приобретаются и актуализируются, прежде всего, путем ДПО.

3. В высшем образовании получили распространение модели эффективного контракта, содержащие конкретные индикаторы профессионального развития НПП, специфичные для конкретной образовательной организации, с учетом стратегических приоритетов, рисков и условий. Модели и критерии эффективного контракта разрабатываются непосредственно в вузах. Большинство вузов отдают приоритет индикаторам научной деятельности, но основные индикаторы, отражающие соответствие профессионального уровня преподавателей контрактным требованиям, связаны, прежде всего, с получением дополнительного профессионального образования по актуальным для исполняемых функциональных ролей программам.

4. Создание в 2016 году в Российской Федерации системы независимой оценки профессиональных квалификаций (разработка, утверждение и регулярное обновление профессиональных стандартов работников образования и методик проведения профессиональных экзаменов) вызвало необходимость пересмотра системы аттестации и оценки труда научно-педагогических работников. Активность продвижения этого подхода зависит от многих факторов, в числе которых, прежде всего, наличие разработанных профессиональных стандартов. Так, в настоящее время для высшего образования действует только один профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации высшего образования», в то время как стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» отменен, а новая его версия не разработана, что осложняет использование данного подхода.

5. Процедуры аттестации педагогических работников определяются работодателем на основании достаточно общих положений приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, который в актуальной версии дает возможность учитывать результаты независимой оценки квалификации. В процедуре аттестации для подтверждения соответ-

ствия педагогических работников занимаемым ими должностям критерий прохождения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности предусмотрен в прямой постановке.

В профессиональном образовании специфика оценки качества непрерывного профессионального развития основана на следующих положениях:

- целями аттестации педагогических работников в профессиональном образовании являются подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и определение квалификационной категории;

- в региональных регламентах проведения аттестации для определения квалификационной категории, как правило, применяется критерий наличия дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

- для профессионального образования профессиональные стандарты не разработаны.

Специфика оценки качества непрерывного профессионального развития в области общего образования заключается в следующем:

- целями аттестации педагогических работников в общем образовании являются подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и определение квалификационной категории, что призвано мотивировать педагогических работников к профессиональному развитию и обеспечению качества;

- в региональных регламентах проведения аттестации для определения квалификационной категории, как правило, применяется критерий получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

- для общего образования разработаны и утверждены профессиональные стандарты, охватывающие все основные категории работников, что опреде-

ляет хорошие перспективы для развития системы независимой оценки квалификаций.

Таким образом, разработка системы непрерывного профессионального развития педагогических (научно-педагогических) работников, несмотря на высокую актуальность, находится еще в начальной точке.