

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

Аналитический отчет

**Анализ соответствия существующих инструментов сбора
информации в целях мониторинга образования в части ДПО
задачам оценки профессионального развития работников в
разрезе видов экономической деятельности**

Ярославль 2022 г.

Оглавление

1. Аналитическая записка.....	3
1.1. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих. Инструменты оценки качества.....	14
1.2. Система непрерывного медицинского образования и профессионального развития. Инструменты оценки качества НМО..	24
1.3. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников в системе общего обязательного образования и среднего профессионального образования.....	30
Приложение А Система показателей, применяемая в Ярославской области	44
2. Предложения по внесению изменений в постановление правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662 и приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 955 по созданию системы показателей мониторинга профессионального развития	51

1. Аналитическая записка

Мониторинг профессионального развития граждан с учетом сферы их экономической деятельности имеет практическую значимость для решения задач подготовки высококвалифицированных кадров, заинтересованных в профессиональном росте и саморазвитии. Именно эта часть работающего населения может стать одним из драйверов инновационной экономики при наличии благоприятных условий для повышения профессионального уровня в виде качественной системы непрерывного профессионального образования.

Вместе с тем государство должно обладать возможностью получать данные о динамике спроса от граждан и работодателей на то или иное направление обучения и создавать этот спрос с учетом потребностей отдельных отраслей экономики.

Так, например, федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» направлен на обеспечение цифровой экономики компетентными ИТ-кадрами, поддержание баланса спроса и предложения на рынке труда. Наряду с прочими мероприятиями федеральный проект предусматривает возможность для граждан освоить востребованные на рынке труда цифровые профессии по программам дополнительного образования на условиях полной или частичной компенсации затрат. Проект успешно реализуется с 2019 года, сотни тысяч специалистов прошли переобучение по компетенциям цифровой экономики в рамках дополнительного образования. Система ДПО активно включилась в реализацию национального проекта, однако, существующий инструментарий сбора данных и набор показателей мониторинга не позволяют получить информацию о динамике спроса на обучение по дополнительным профессиональным программам в исследуемой отрасли экономики.

Ежегодный мониторинг системы дополнительного профессионального образования позволяет определить тренды развития сферы ДПО и при условии расширения системы показателей и инструментов сбора данных

применительно к отраслевой направленности образования может применяться в качестве составляющей мониторинга профессионального развития работников.

Вместе с тем такой элемент профессионального развития, как неформальное образование, в настоящий момент слабо формализован и в разрезе отраслей представлен неоднородно.

Для изучения отраслевой специфики профессионального развития работников была рассмотрена деятельность советов по профессиональным квалификациям, созданным для проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности в целях развития системы независимой оценки квалификации на общероссийском уровне.

В целях создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет).

В состав Национального совета вошли представители профильных министерств и ведомств, крупнейших предпринимательских и профсоюзных объединений, ведущих экспертных организаций.

Полномочия по разработке и актуализации профессиональных стандартов, проведению мониторинга рынка труда, организации независимой оценки квалификации, экспертизе образовательных стандартов и программ возложены на советы по профессиональным квалификациям, создаваемые на базе объединений работодателей по отраслевому и профессиональному признаку. К настоящему моменту созданы 40 отраслевых советов по профессиональным квалификациям.

В марте 2021 года разработана и одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям «Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской

Федерации на период до 2030 года». Стратегия определяет цели, приоритеты, задачи государственной политики Российской Федерации, направленные на формирование и укрепление кадрового потенциала страны для обеспечения эффективности национальной экономики, реализации национальных целей и приоритетов, а также механизмы реализации, этапы и ожидаемые результаты реализации этих задач.

В числе основных вызовов в области развития квалификаций в Российской Федерации в Стратегии названо подтверждение работниками квалификации, полученной неформальным путем. Эта процедура, как правило, не урегулирована и связана с большими издержками для соискателей. Чаще всего в эту категорию попадает молодежь из малообеспеченных и социально неблагополучных семей. Снижение барьеров для входа на рынок труда указанных слоев населения является одной из приоритетных задач государственной политики в сфере занятости.

В Стратегии предусмотрены, в частности, такие механизмы ее реализации, как:

- разработка и введение правовых норм, обеспечивающих признание квалификаций при привлечении квалифицированной рабочей силы;
- внесение изменений в формы федерального статистического наблюдения, предусматривающих использование элементов национальной системы квалификаций Российской Федерации для сбора информации о структуре занятости населения, ситуации на рынке труда и его динамике;
- создание взаимосвязанных информационных ресурсов национальной системы квалификаций, включая ресурсы, поддерживаемые Минтрудом России, Минобрнауки России, Минпросвещения России, Пенсионным фондом России, Национальным советом, советами по профессиональным квалификациям, Национальным агентством развития квалификаций, субъектами Российской Федерации на основе общих стандартов представления и обмена данными.

Специалистами Академии Пастухова был осуществлен мониторинг деятельности СПК с использованием информации, размещенной в официальных источниках. Изучался вопрос об участии СПК в вопросах организации профессионального развития персонала, а также подходы к оценке квалификации, полученной в результате неформального образования.

В настоящий момент СПК, как правило, в части подготовки персонала и оценки его квалификации ориентируются на формальное образование и не популяризируют процедуру подтверждения работниками квалификации, полученной неформальным путем. Лишь отдельные СПК (в сфере атомной энергии, индустрии красоты, в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности, в строительстве и др.) при разработке рамки квалификаций в соответствующей отрасли указывают элементы неформального образования, такие как практический опыт, стаж работы по той или иной квалификации, результаты прохождения инструктажа и др. в качестве критериев оценки квалификации работников.

Например, перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по квалификации «Портной, 5 уровень квалификации», содержит следующие позиции:

документ о профессиональном образовании или обучении по профилю подтверждаемой квалификации;

копия трудовой книжки или договоры гражданско-правового характера, подтверждающие опыт практической работы в области пошива одежды различного ассортимента не менее 3 лет.

Требования к квалификациям, на основании которых проводится независимая оценка квалификаций, представленные СПК в сфере атомной энергии предполагают, в частности, наличие у соискателя следующих обязательных подтверждающих документов по квалификации «Специалист (инженер) по радиационному контролю (6 уровень квалификации)»:

– документ, подтверждающий наличие высшего образования – бакалавриат по профилю деятельности;

- документы, подтверждающие опыт работы не менее двух лет в области радиационного контроля на объектах использования атомной энергии; или
- документы, подтверждающие наличие высшего образования (непрофильное);
- документы, подтверждающие наличие дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки по профилю деятельности;
- документы, подтверждающие опыт работы не менее двух лет в области радиационного контроля на объектах использования атомной энергии.

Тем не менее, резюмируя сказанное выше, можно сделать вывод о том, что вопросы профессионального развития персонала в части неформального образования в настоящий момент советами по профессиональным квалификациям не систематизированы, деятельность СПК в этом направлении имеет хаотичный характер и не подлежит анализу.

Обзор существующих инструментов сбора данных о профессиональном развитии работников, включая информацию о дополнительном профессиональном образовании, приведен в таблице 1. В качестве инструментария сбора информации рассмотрен ряд форм федерального статистического наблюдения, а также федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении.

Исследование существующих инструментов сбора данных позволяет сделать следующие выводы:

1. Наиболее полным инструментарием сбора данных о системе дополнительного профессионального образования остается форма федерального статистического наблюдения 1-ПК.

Таблица 1

№ п/п	Существующие инструменты сбора данных для оценки качества профессионального развития	Краткая информация	Периодичность и срок предоставления информации	Ответственный исполнитель	Комментарии
1	Форма федерального статистического наблюдения № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам»	Предоставляют юридические лица (кроме субъектов малого предпринимательства), осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам всех форм собственности и ведомственной принадлежности	Ежегодно, 20 января после отчетного периода	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	Основной инструмент сбора данных для проведения мониторинга дополнительного профессионального образования
2	Форма федерального статистического наблюдения № 1-НО «Анкета выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании»	Предоставляют интервьюеры, ведущие опрос об участии населения в непрерывном образовании. Опрашиваются лица в возрасте от 15 лет и старше включительно.	1 раз в 5 лет, информацию можно получить на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации	В форме № 1-НО имеются показатели, охватывающие основные направления неформального образования граждан, цели обучения, вопросы мотивации к обучению, источники финансирования и информации об обучении. Данные, представленные в форме № 1-НО могут быть полезны при проведении

№ п/п	Существующие инструменты сбора данных для оценки качества профессионального развития	Краткая информация	Периодичность и срок предоставления информации	Ответственный исполнитель	Комментарии
					мониторинга профессионального развития граждан в дополнение к сведениям полученным из формы №1-ПК.
3	Форма Федерального статистического наблюдения №1-Т (ГС) «Сведения о численности, фонде заработной платы, дополнительном профессиональном образовании, кадровом составе государственных гражданских служащих»	Предоставляют юридические лица - государственные органы Российской Федерации (федеральные, субъектов Российской Федерации) (полный перечень респондентов приведен в указаниях по заполнению формы федерального статистического наблюдения)	Ежегодно, с 20-го рабочего дня после отчетного периода по 1 марта, информацию можно получить на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации	В данных формах № 1-Т(ГС) и № 1-Т(МС) информация о дополнительном профессиональном образовании работников представлена одним показателем: «Всего работников, получивших дополнительное профессиональное образование в отчетном году, в том числе по дополнительным профессиональным программам:
4	Форма Федерального статистического наблюдения №1-Т (МС) «Сведения о численности и фонде заработной платы, дополнительном профессиональном образовании, кадровом составе муниципальных служащих»	Предоставляют юридические лица - органы местного самоуправления и избирательные комиссии муниципальных образований	Ежегодно, с 20-го рабочего дня после отчетного периода по 1 марта, информацию можно получить на официальном сайте Федеральной службы	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации	профессиональной переподготовки, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования за пределами территории Российской

№ п/п	Существующие инструменты сбора данных для оценки качества профессионального развития	Краткая информация	Периодичность и срок предоставления информации	Ответственный исполнитель	Комментарии
			государственной статистики		Федерации». Аналогичные сведения собираются в форме 1-ПК со стороны образовательных организаций (кроме данных о ДПО за пределами территории Российской Федерации). Сведения, полученные из статистических форм, в отношении данного показателя, могут дополнительно к сведениям, полученным из формы 1-ПК, т.к. по форме 1-ПК сведения подают только образовательные организации, находящиеся на территории РФ, соответственно количество лиц, получивших ДПО за пределами территории РФ, в ней не учитывается.
5	Форма федерального статистического наблюдения №1-3 «Анкета выборочного обследования рабочей силы»	Предоставляют интервьюеры, заполняется на лиц в возрасте 15 лет и	Ежемесячно, на 8-й день после обследуемой недели, информацию можно	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской	В форму №1-3 включены показатели, позволяющие получить информацию о дополнительном

№ п/п	Существующие инструменты сбора данных для оценки качества профессионального развития	Краткая информация	Периодичность и срок предоставления информации	Ответственный исполнитель	Комментарии
		старше	получить на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики	Федерации	профессиональном образовании и неформальном образовании опрошенных граждан. Данная форма может быть использована для проведения мониторинга профессионального развития работников в дополнение к сведениям, полученным из формы №1-ПК.
6	Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (далее - ФИС ФРДО)	Представляют информацию выдавшие документы об образовании федеральные государственные органы и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осущест- вляющие государствен- ное управление в сфере образования, органы местного самоуправ- ления, осуществляющие управление в сфере	В течение 60 дней со дня выдачи документа об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки	В данной работе ФИС ФРДО представляет интерес в качестве единственного официального реестра документов о квалификации, выданных после 31 августа 2013 г. Официальный реестр, который позволяет в режиме онлайн проверить подлинность информации о выданных документах об образовании и (или) квалификации, документах об обучении. В настоящее время ФИС ФРДО не обладает

№ п/п	Существующие инструменты сбора данных для оценки качества профессионального развития	Краткая информация	Периодичность и срок предоставления информации	Ответственный исполнитель	Комментарии
		образования, организации, осуществляющие образовательную деятельность, в том числе на основании сведений о выданных такими органами и организациями документах об образовании, получен- ных ими из государственных и муниципальных архивов			функционалом выгрузки данных под задачи проведения мониторинга, но при доработке дополнительных функций может быть использован для проведения мониторинга системы дополнительного профессионального образования.

2. Формы № №1-Т (ГС) и №1-Т (МС) незначительно расширяют состав сведений, представленных в форме 1-ПК, добавляется информация о лицах, получивших ДПО за пределами Российской Федерации. Особенностью сведений, собираемых в данных формах, является факт их заполнения работодателем, тогда как данные в форму 1-ПК передают организации, осуществляющие образовательную деятельность по ДПП. Информация из указанных форм может быть использована для задач мониторинга, с целью сопоставления представленных в них данных с данными из формы 1-ПК.

3. Использование в целях мониторинга Федерального реестра сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении при развитии функционала его использования в части выгрузки и вариативности выборки данных может позволить расширить возможности мониторинга ДПО и точность используемых для анализа сведений.

4. Форма Федерального статистического наблюдения № 1-НО представляется наиболее полным инструментом сбора информации о неформальном образовании граждан, однако, периодичность ее сбора (1 раз в 5 лет) не позволяет осуществлять ежегодный мониторинг профессионального развития.

5. Форма федерального статистического наблюдения №1-З также представляет интерес для исследования развития неформального образования при условии учета при разработке показателей мониторинга выборочного подхода и периодичности сбора под задачи мониторинга в том числе.

Таким образом, анализ существующих инструментов сбора информации в целях мониторинга профессионального развития работников показал, что перечисленные в таблице 1 формы статистического наблюдения и ФИС ФРДО в настоящее время не позволяют выявить реально существующие закономерности и взаимосвязи профессионального развития работников. Наиболее полную информацию по развитию дополнительного

профессионального образования даёт форма федерального статистического наблюдения № 1-ПК, анализ развития системы неформального образования может осуществляться с использованием данных, собираемых в формах 1-НО и 1-3 при условии их корректировки под задачи мониторинга профессионального развития персонала с учетом отраслевой специфики.

В 2021 году Академией Пастухова были выполнены работы, включающие апробацию инструментария оценки качества непрерывного профессионального развития на примере государственной службы, здравоохранения и образования в целях проведения мониторинга профессионального развития (в рамках осуществления мониторинга системы образования). В указанных отраслях наиболее эффективно развивается направление профессионального развития персонала и регулирующая его нормативная база.

1.1. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих. Инструменты оценки качества.

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих до введения в действие Указа Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (далее – Указ № 68) строилось преимущественно как обеспечение органами государственной власти организации обучения по программам дополнительного профессионального образования на регулярной основе (обязательное прохождение обучения по программам повышения квалификации один раз в три года). В Указе № 68 были зафиксированы цели трансформации подготовки кадров на государственной гражданской службе:

- внедрение системного подхода к развитию профессиональных умений и качеств гражданских служащих на непрерывной основе;
- расширение набора методов развития, включающих как стандартное обучение по программам ДПО, так и участие в иных

мероприятиях профессионального развития (семинарах, тренингах, круглых столах) – более краткосрочных и практико-ориентированных;

- повышение эффективности организации профессионального развития государственных гражданских служащих, в том числе с учетом расширения возможностей самообучения.

Системный подход к обучению государственных гражданских служащих предполагает учет индивидуальных характеристик при планировании и организации обучения, мониторинге развития профессиональных компетенций. Кадровая служба государственного органа определяет потребность конкретных служащих своего органа в участии в мероприятиях профессионального развития, основываясь на информации об уровне развития знаний и умений служащего в цифровом профиле, размещенном в информационном ресурсе по кадровой работе, с учетом мнения руководителя его структурного подразделения, в котором осуществляет службу гражданский служащий. Далее кадровая служба планирует развитие государственного служащего (текущее и перспективное на период до 3-х лет) во взаимосвязи с его должностью, служебными задачами и карьерной траекторией.

Развитие компетенций гражданских служащих в системном подходе реализуется также посредством включения разнообразных видов мероприятий профессионального развития в перечень предложений для обучения служащего, таких как программы ДПО, участие в семинарах и конференциях, мастер-классы с привлечением внутренних и внешних экспертов, онлайн-курсы и другие. За счет разнообразия используемых мероприятий реализуется принцип одновременного развития soft- и hard-навыков, что повышает отдачу от участия гражданского служащего в отдельных обучающих мероприятиях.

Кадровая служба государственного органа организует мониторинг развития компетенций гражданских служащих в рамках аттестации, тестирования и иных оценочных процедур, используемых образовательными

организациями в рамках итоговой аттестации программ ДПО, в виде сбора обратной связи от непосредственных руководителей об эффективности служебной деятельности гражданских служащих, принявших участие в программах обучения или в мероприятиях профессионального развития иных форм, и корректирует информацию в цифровом профиле гражданского служащего.

Необходимо отметить, что описанный системный подход к профессиональному развитию реализован в настоящее время лишь в отдельных государственных органах.

Для внедрения в федеральных и региональных органах государственной власти полного набора функций по кадровому сопровождению гражданского служащего на различных этапах его служебной деятельности создана Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы (далее – система ЕИСУКС).

Организацию обучения федеральных государственных гражданских служащих осуществляет Уполномоченный орган – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, который в соответствии с перспективами социально-экономического развития Российской Федерации и перспективами развития государственной службы определяет перечень приоритетных направлений профессионального развития государственных служащих.

Введение в практику профессионального развития гражданских служащих обучения на основании государственных образовательных сертификатов связано с приоритетом расширения возможностей для гражданских служащих выбора тематики программы и образовательной организации, осуществляющей обучение по программам ДПО.

Динамика объемов обучения гражданских служащих на основании образовательных сертификатов представлена в Таблице 2. Данные, приведенные в Таблице 2, свидетельствуют о возрастании спроса на

обучение на основании образовательных сертификатов как со стороны федеральных органов, так и со стороны образовательных организаций. Для обеих участвующих в организации образовательного процесса сторон государственные сертификаты дают возможность упростить процесс, снизить затраты труда кадровой службы за счет его автоматизации (процедура организации обучения производится внутри информационной системы ЕИСУКС) и исключения закупочных процедур. Ближайшая задача совершенствования процедур обучения на основании государственных сертификатов – реализация полного цикла функций (планирование, организация, мониторинг и контроль обучения, анализ и формирование отчетности) внутри информационной системы, а также расширение спектра ее технических возможностей.

Таблица 2 – Показатели обучения гражданских служащих на основании образовательных сертификатов (период 2020–2022 гг.)

№	Показатели обучения	2020	2021	2022
1.	Объем бюджетных ассигнований, млн. руб.	3	40	50
2.	Количество выданных гражданским служащим образовательных сертификатов, шт.	300	3300	5400
3.	Количество участников - федеральных органов, ед.	8	39	52
4.	Количество образовательных организаций, внесенных в реестр для участия в обучении, ед.	19	38	54
5.	Количество образовательных организаций, внесенных в реестр и реализующих обучение, ед.	3	6	10
6.	Количество представленных программ повышения квалификации/профессиональной переподготовки	16	115	115
7.	Количество востребованных программ повышения квалификации/профессиональной переподготовки	7	89	88

Необходимо отметить, что темы, объем и содержание программ ДПО, в отличие от централизованного обучения по приоритетным направлениям профессионального развития, определяются образовательными организациями самостоятельно, а государственные служащие реализуют свое

право на выбор программ, наиболее соответствующих индивидуальным потребностям, посредством информационной системы ЕИСУКС.

Основными направлениями совершенствования профессионального развития государственных гражданских служащих на период 2022-2024 годы являются:

- обеспечение качества мероприятий профессионального развития;
- разработка подходов к формированию мотивации гражданских служащих к развитию профессиональных компетенций и к использованию цифровых сервисов для профессионального развития;
- расширение спектра функций цифровых сервисов, обеспечивающих процессы профессионального развития государственных служащих.

Задача обеспечения качества мероприятий профессионального развития создает необходимость выработки единого механизма, способного обеспечить мониторинг качества образовательных программ и иных мероприятий профессионального развития, а также контроль соответствия критериям качества, основным из которых является практико-ориентированность. В настоящее время для программ централизованного обучения гражданских служащих реализован механизм экспертной оценки содержания программ ДПО со стороны представителей федеральных органов, в сферу деятельности которых входят вопросы, соотнесенные с тематикой образовательных программ. Предложения и замечания экспертного сообщества направляются в образовательные организации для внесения корректив и дополнений в содержание программ. Для программ, реализуемых на основании образовательных сертификатов, а также мероприятий профессионального развития, финансирование которых осуществляется в рамках государственного заказа и за счет собственных средств государственных органов, мониторинг качества обучения осуществляется посредством сбора обратной связи от участников по итогам завершения программ ДПО образовательными учреждениями, которые являются стороной, заинтересованной в высоких оценках своей

деятельности. Кроме того, повышению качества образовательных программ способствует привлечение к их реализации экспертов из среды действующих государственных служащих.

Вопрос разработки подходов к формированию мотивации гражданских служащих к развитию профессиональных компетенций и к использованию цифровых сервисов для профессионального развития связан с существенным превышением ежегодно заявляемой государственными органами потребности в профессиональном развитии над численностью гражданских служащих, направленных на обучение, обеспеченной заложенным в бюджете финансированием. Одновременно с этим в системе ЕИСУКС имеется:

- блок саморазвития, где выложены материалы конференций, практических семинаров, образовательные курсы, тематика которых направлена на развитие компетенций государственных служащих, соответствующих ежегодно заявляемой федеральными органами потребности в обучении;

- блок, информирующий о мероприятиях профессионального развития в форме специализированных межведомственных практических конференций и семинаров, реализуемых отдельными федеральными и региональными органами власти.

Мотивирование служащих государственных органов к регулярному самостоятельному мониторингу в системе ЕИСУКС уже имеющихся и новых материалов, а также анонсов мероприятий профессионального развития может решить задачу удовлетворения запроса органов власти на заявленные объемы потребностей в профессиональном развитии без увеличения финансирования.

Вышеизложенные подходы невозможно реализовать без расширения спектра функций цифровых сервисов, обеспечивающих процессы профессионального развития государственных служащих. Существующий сервис – система ЕИСУКС – изначально планировалась как инструмент, позволяющий автоматизировать процессы кадрового учета и ведения

документооборота. Разработка информационного ресурса профессионального развития потребовала переориентации частей системы ЕИСУКС на интересы и потребности нового пользователя – государственного служащего. В связи с этим изменение функционала частей системы и создание удобного интерфейса является приоритетными задачами как для обеспечения автоматизации ряда этапов процесса обучения, так и для вовлечения гражданских служащих в активное использование системы ЕИСУКС, в том числе для организации собственного участия в мероприятиях профессионального развития и самообразования.

Информационная система ЕИСУКС требует доработки в технических вопросах, связанных с удобством использования блока «Профессиональное развитие» системы ЕИСУКС для представителей кадровых служб федеральных и региональных органов власти и для конечного пользователя – гражданского служащего. В настоящее время основные функции цикла управления профессиональным развитием гражданских служащих – планирование, анализ и отчетность являются недоступными для представителей кадровой службы органов, как и взаимосвязь с внешними системами (например, системой «Электронный бюджет»); нет четкого соответствия необходимых функций по организации процесса обучения и «прописанных» ролей для участников. Финансирование вопросов технического развития системы ЕИСУКС заложено в бюджете до 2024 года.

В 2022 году в разделе «профессиональное развитие» ЕИСУКС был добавлен функционал, позволяющий собрать данные для оценки качества профессионального развития государственных гражданских служащих:

- сводная информация о результатах оценки качества дополнительных профессиональных программ (Рисунок 1);
- рейтинг дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих;
- иные мероприятия.

Сводная информация о результатах оценки качества дополнительных профессиональных программ																	
Поиск																	
№	Название дополнительной профессиональной программы	Поток	Образовательная организация	Способ реализации ДПП	Оценка по критерию «Содержание и методическое обеспечение»				Оценка по критерию «Преподавание и экспертная поддержка»				Оценка по критерию «Организация учебного процесса»				Комментарии, замечания и/или предложения
					a1	a2	a3	Среднее значение	b1	b2	b3	Среднее значение	c1	c2	c3	Среднее значение	
1	Microsoft Excel: эффективные приемы работы (основные функции и лайфхаки)	16.05.2022 - 20.05.2022	Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Московский городской университет управления Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова"	Обучение на основании образовательных сертификатов	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,5	5	4,84
2	Актуальные вопросы применения законодательства о контрактной системе в сфере закупок (дистанционно, 36 часов)	21.04.2022 - 29.04.2022	ФГАОУ ВО "Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики"	Обучение на основании образовательных сертификатов	4,5	4,5	3,5	4,17	5	3,5	3,5	4	4,5	5	5	4,84	

Рисунок 1 – Сводная информация о результатах оценки качества ДПП

Подраздел «Сводная информация о результатах оценки качества дополнительных профессиональных программ» содержит следующие позиции:

1. Название дополнительной профессиональной программы.
2. Поток.
3. Образовательная организация.
4. Способ реализации ДПП.
5. Оценка по критерию «Содержание и методическое обеспечение».
6. Оценка по критерию «Преподавание и экспертная поддержка».
7. Оценка по критерию «Организация учебного процесса» .
8. Комментарии, замечания и/или предложения.
9. Оценка непосредственного руководителя ГГС.
10. Итоговая оценка.

Информация заполняется государственными служащими по завершению обучения путем анкетирования и их непосредственными руководителями спустя два месяца с момента завершения обучения. Предполагается, что данные критерии помогут сформировать объективное

представление о качестве реализуемых дополнительных профессиональных программ в целом.

По итогам сбора сводной информации о результатах оценки качества ДПП формируется рейтинг дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих. Детальная информация о результатах оценки качества ДПП по каждой позиции доступна в личном кабинете для всех участников образовательного процесса в закрытом контуре (Рисунок 2). В открытом контуре можно увидеть рейтинг всех дополнительных профессиональных программ (Рисунок 3), что позволяет воспользоваться информацией об оценке качества ДПП всем государственным служащим, выбирающим программу для освоения.

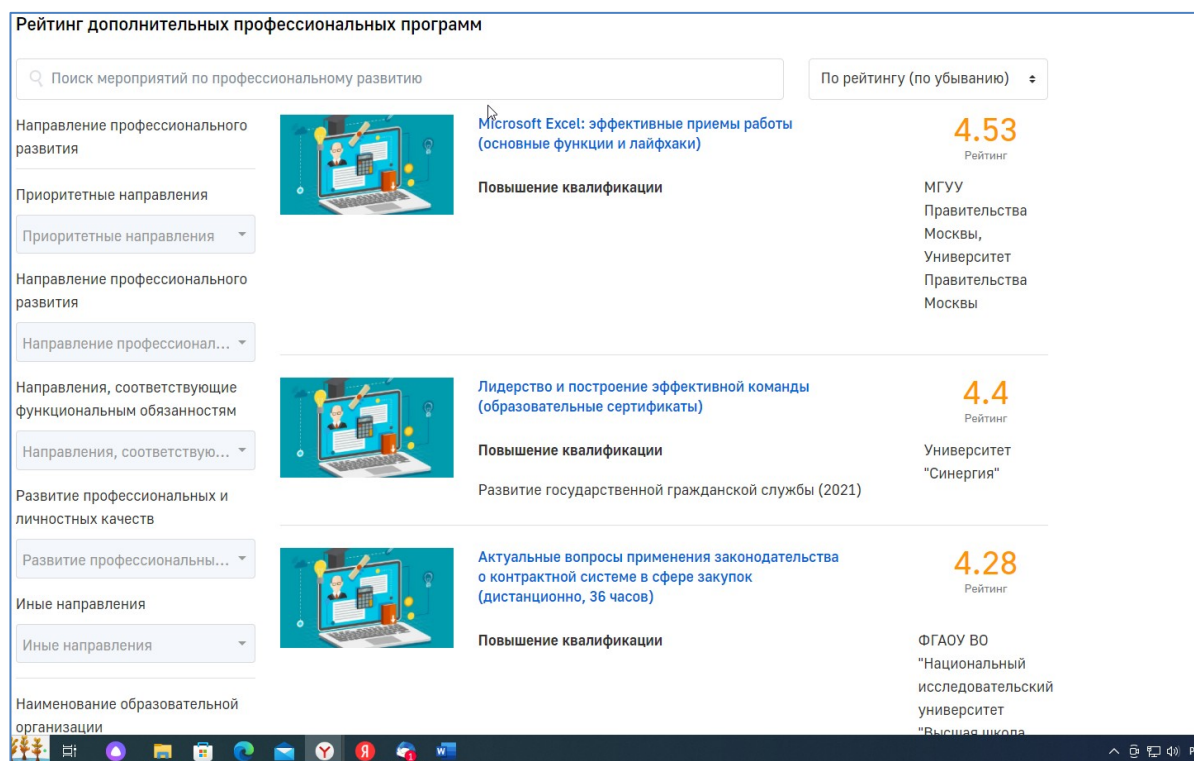


Рисунок 2 – Информация о рейтинге ДПП в открытом контуре системы ЕИСУКС

Рейтинг дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих										
Поиск										
Место в рейтинге	Название дополнительной профессиональной программы	Дополнительная информация о программе	Образовательная организация	Рейтинг дополнительной профессиональной программы по потокам (максимально возможная оценка: 5 баллов)				Рейтинг дополнительной профессиональной программы (максимально возможная оценка: 5 баллов)		
1	Microsoft Excel: эффективные приемы работы (основные функции и лайфхаки)	Обучение на основании образовательных сертификатов	Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Московский городской университет управления Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова"	16.05.2022 - 20.05.2022	Итоговая оценка качества: 4.53 количество слушателей, прошедших анкетирование: 2 количество слушателей, прошедших обучение: 443				Итоговая оценка качества: 4.53 количество слушателей, прошедших анкетирование: 2 количество слушателей, прошедших обучение: 443	
					Оценка по критерию «Содержание и методическое обеспечение»	Оценка по критерию «Преподавание и экспертная поддержка»	Оценка по критерию «Организация учебного процесса»	Оценка по критерию «Оценка непосредственных руководителей»		
					5	5	4.83	3.5	Оценка по критерию «Содержание и методическое обеспечение»	Оценка по критерию «Преподавание и экспертная поддержка»
				24.10.2022 - 28.10.2022	Итоговая оценка качества: 0 количество слушателей, прошедших анкетирование: 0 количество слушателей, прошедших обучение: 393				Итоговая оценка качества: 0 количество слушателей, прошедших анкетирование: 0 количество слушателей, прошедших обучение: 393	
Оценка по критерию «Содержание и методическое обеспечение»	Оценка по критерию «Преподавание и экспертная поддержка»	Оценка по критерию «Организация учебного процесса»	Оценка по критерию «Оценка непосредственных руководителей»							
								5	5	

Рисунок 3 – Рейтинг ДПП по критериям в закрытом контуре

Анализ размещенной в системе ЕИСУКС сводной информации о результатах оценки качества ДПП позволяет сделать вывод о том, что в 2022 году анкетирование слушателей по итогам пройденного обучения носило необязательный характер и представленные данные о числе заполненных анкет (от 1 до 5 по отдельным программам) не отражают объективную оценку качества программ. Для получения рейтинга, на который потенциальные слушатели могли бы опереться при выборе ДПП, необходимо анкетирование сделать обязательным условием участия государственных гражданских служащих в обучении через систему образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование.

Подраздел «Иные мероприятия» в настоящий момент не активен, информация об участии государственных служащих в образовательных мероприятиях неформального образования на ресурсе не отражается.

Таким образом, в 2022 году система ЕИСУКС начала функционировать в части сбора данных о качестве дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих. После доработки

полного функционала Единого специализированного информационного ресурса под задачи Минтруда России информация с него может быть использована для мониторинга профессионального развития ГГС (в рамках осуществления мониторинга системы образования) дополнительно к данным Формы 1-ПК.

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

Необходимо отметить, что первой отраслью, приступившей к выстраиванию системы непрерывного образования персонала, стало здравоохранение.

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.

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.

Законодательством Российской Федерации в сфере здравоохранения (Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об охране здоровья граждан в Российской Федерации») предъявляются особые требования к допуску медицинских работников и фармацевтических работников для осуществления профессиональной деятельности, одно из требований – наличие у претендента сертификата специалиста.

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.

С 2016 года в Российской Федерации 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, перешли 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. Аккредитационная комиссия формируется Минздравом России с участием профессиональных некоммерческих организаций. 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. Специалисты, допущенные к профессиональной деятельности через аккредитацию, переходят на новую систему профессионального развития – систему непрерывного медицинского образования.

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 включает:

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

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 обеспечивается 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).

Для допуска к периодической аккредитации специалистам здравоохранения необходимо пройти 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 4.



Рисунок 4 – Схема НМО

Система НМО мотивирует специалистов к формированию индивидуальной образовательной траектории по направлениям профессионального развития (специалист самостоятельно планирует свое повышение квалификации, выбирает образовательную траекторию, активно ее реализует, ведет лист образовательной активности на портале НМО), а также способствует повышению уровня владения информационными технологиями для самообразования и обучения на Портале НМО.

Система НМО предполагает изменения, затрагивающие образовательные организации медицинского образования и других лицензиатов образовательных услуг, такие как: расширение спектра реализуемых программ повышения квалификации по содержанию и объемам (от 36 до 144 часов), необходимость получения статуса провайдера НМО Минздрава России с целью размещения образовательных программ / образовательных мероприятий / интерактивных модулей на портале НМО Минздрава России, внедрение инновационных технологий управления учебным процессом по причине его интенсификации; внедрение симуляционного обучения; информатизация учебного процесса; сетевые формы реализации образовательных программ; развитие онлайн-обучения; повышение квалификации научно-педагогических работников.

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. По результатам оценки портфолио аккредитационная комиссия принимает решение о прохождении специалистом аккредитации и допуска его к профессиональной деятельности.

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,

дополнительно к данным формы 1-ПК может быть использована информация, публикуемая на портале НМО Минздрава России.

1.3. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников в системе общего обязательного образования и среднего профессионального образования

Профессиональное развитие педагогических работников законодательно закреплено Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании). Так, согласно пункту 2 части 5 статьи 47 Закона педагогические работники имеют *право* на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Одновременно с этим педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень и проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании (пункты 7,8 части 1 статьи 48). Таким образом, непрерывное профессиональное развитие является одновременно правом и обязанностью педагогического работника.

Создание условий и организация дополнительного профессионального образования педагогических работников отнесены к компетенции образовательной организации (пункт 5 части 3 статьи 28 Закона об образовании), т.е. к компетенции работодателя. Вместе с тем работодатель не вправе обязывать работников осваивать дополнительные профессиональные программы за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими

должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

Законом установлена периодичность аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет. Аттестация в данном случае проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит и по истечении установленного периода педагогическому работнику необходимо пройти повторную аттестацию для установления квалификационной категории.

Принципы организации аттестации педагогических работников определены приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276, однако поскольку организация и проведение аттестации в целях

установления квалификационной категории педагогических работников переданы в ведение субъектов Российской Федерации, существует ряд особенностей в формах организации и критериях оценки педагогических работников в зависимости от региона ее проведения.

В настоящем отчете рассмотрен опыт организации аттестации педагогических работников для установления квалификационной категории в Ярославской области (при согласовании с ГУ ЯО центр оценки и контроля качества образования, далее – АИГУ ЯО ЦОиККО). При изучении данной практики особое внимание будет уделено вопросу профессионального развития педагогов, преимущественно учету при проведении аттестации результатов неформального образования педагогических работников.

Опыт организации аттестации педагогических работников в Ярославской области

Аттестация педагогических работников в целях установления соответствия заявленной квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией, на основе оценки результатов их профессиональной деятельности, при условии, что деятельность аттестуемых связана с соответствующими направлениями работы. В состав аттестационной комиссии входят сотрудники АИГУ ЯО ЦОиККО, а также эксперты из числа представителей профессионального сообщества.

Процедура аттестации педагогических работников реализуется при технической поддержке автоматизированной системы информационного обеспечения управления – АСИОУ, которая в свою очередь является частью государственной информационной системы Ярославской области «Образование-76», состоящей из информационно-технологических и технических средств, обеспечивающих информационную поддержку функционирования системы образования Ярославской области.

Информация о результатах профессиональной деятельности представляется педагогическим работником в форме отчета в

автоматизированной системе информационного обеспечения управления – АСИОУ или передается на бумажном носителе. Специалисты-эксперты анализируют материалы отчета, знакомятся с профессиональной деятельностью аттестуемого на его рабочем месте в случае аттестации педагога на данную квалификационную категорию впервые или в ситуации, когда результаты профессиональной деятельности, представленные работником в отчете, не позволяют принять решение о соответствии заявленной квалификационной категории. Изучение результатов профессиональной деятельности на рабочем месте заявителя осуществляется специалистами методом экспертной оценки.

По результатам аттестации комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

Для анализа профессиональной деятельности педагогов используется следующая система критериев оценки, утверждённых аттестационной комиссией для каждой педагогической должности:

1. Стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ;
2. Выявление и развитие способностей обучающихся;
3. Личный вклад педагога в повышение качества образования;
4. Другие информационные и аналитические данные, свидетельствующие о результативности деятельности педагога.

В свою очередь каждый из критериев состоит из нескольких позиций (утвержденных аттестационной комиссией для каждой педагогической должности), каждой позиции присваивается вес в баллах.

С позиции мониторинга профессионального развития педагогов системы общего обязательного образования и среднего профессионального образования наиболее информативными являются критерии 3 и 4.

В таблице 3 приведено содержание критерия 3 «Личный вклад педагога в повышение качества образования» с демонстрацией различий для первой и высшей квалификационных категорий.

Следует отметить, что большинство позиций критерия 3 находится в плоскости неформального образования и самообразования, а именно – участие в конференциях, мастер-классах, проведение открытых занятий, методическая и научная деятельность педагога и другие виды деятельности.

Для аттестации на высшую категорию критерий 3 расширен следующими позициями:

1. Научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств;
2. Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной, инновационной, научной и другой деятельности (в том числе в Интернет - проектах, конференциях, конкурсах с указанием адреса сайтов, веб-страниц);
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства.

Следует отметить, что раскрытие наполнения критерия с переходом от первой категории к высшей происходит с добавлением позиций, учитывающих неформальное образование педагогических работников. Критерий 3 является наиболее весомым при оценке профессиональной деятельности педагогического работника - по нему может быть присвоено самое большое количество баллов (до 100 баллов).

Таблица 3 – Сопоставление содержания критерия 3 «Личный вклад педагога в повышение качества образования» для первой и высшей категорий

Критерий 3. Личный вклад педагога в повышение качества образования			
1 категория	показатели	Высшая категория	показатели
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности; активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации»	1) Разработка программного сопровождения образовательного процесса; 2) Продуктивное использование образовательных технологий; 3) Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах (за исключением вопросов организационного характера) и др.; 4) Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер - классов и др.; 5) Публичное представление собственного педагогического опыта на официальных сайтах (образовательной организации, органа управления образованием, методической службы и т.д.); 6) Участие в деятельности экспертных комиссий, экспертных групп по аттестации педагогических работников, предметных комиссий,	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной; активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения	1) Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса; 2) Продуктивное использование образовательных технологий; 3) Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах (за исключением вопросов организационного характера) и др.; 4) Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер - классов и др.; 5) Научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств; 6) Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной,

Критерий 3. Личный вклад педагога в повышение качества образования			
1 категория	показатели	Высшая категория	показатели
	профессиональных ассоциаций, жюри профессиональных конкурсов и др.; 7) Участие в работе методических объединений педагогических работников организации.		инновационной, научной и другой деятельности (в том числе в Интернет - проектах, конференциях, конкурсах с указанием адреса сайтов, веб-страниц); 7) Участие в деятельности экспертных комиссий, экспертных групп по аттестации педагогических работников, предметных комиссий, профессиональных ассоциаций, жюри профессиональных конкурсов и др., 8) Участие в работе методических объединений педагогических работников организаций; 9) Участие в конкурсах профессионального мастерства.

Критерий 4 «Другие информационные и аналитические данные, свидетельствующие о результативности деятельности педагога» имеет одинаковое наполнение для первой и высшей категорий, а именно:

1. Наличие документов о профессиональном развитии педагога:
 - наличие документов о повышении квалификации, стажировке;
 - наличие документов о втором профессиональном образовании, переподготовке (в соответствии с требованиями профстандарта к образованию и обучению данной категории педагогов);
 - наличие документов об обучении в аспирантуре в межаттестационный период.

2. Премия Губернатора Ярославской области, грамоты регионального и муниципального уровней, полученные за достижения в обучении и воспитании обучающихся за последние 5 лет.

3. Участие в работе профессиональных сообществ (кроме методических объединений), в организации практики студентов.

4. Дополнительные информационные данные, свидетельствующие о результативности деятельности педагога.

Кроме пункта 1, учитывающего результаты формального образования аттестуемого, содержание критерия 4 также ориентировано на неформальную составляющую профессионального развития педагога.

Следует отметить, что влияние критерия 4 на общее количество набранных аттестуемым баллов невелико – за содержание критерия может быть присвоено не более 6 баллов.

Таким образом, в действующей в Ярославской области системе аттестации педагогических работников на соответствие квалификационной категории вес показателей, характеризующих неформальное образование и самообразование педагогов, оценивается существенно выше результатов получения ими формального дополнительного образования. Такой подход мотивирует педагогических работников развиваться профессионально,

используя инновационный и творческий подход, обмен опытом, участвуя в различных обучающих мероприятиях.

В Приложении А приведена система показателей для проведения аттестации педагогических работников на соответствие первой квалификационной категории, используемая в Ярославской области с указанием верхней границы веса каждого критерия. Система показателей и их весовая составляющая разрабатываются специалистами ЦОИККО совместно с экспертами и педагогическими работниками, они могут корректироваться, в зависимости от потребностей заинтересованных сторон.

Анализ опыта других субъектов в части организации аттестации педагогических работников позволяет выделить схожие подходы к системе оценки профессионального развития педагогов, в ряде регионов сформировались акценты на иные критерии оценки неформального образования педагогов. Например, в Костромской области дополнительно применяются такие элементы неформального образования, как результативность участия в профессиональных конкурсах для педагогических работников, наставническая деятельность педагогов.

В Ульяновской области при оценке профессионального развития педагогов высокий вес также имеет их наставническая деятельность. В 2020 году была создана ассоциация учителей-наставников, учителей-методистов и учителей-исследователей, в ее состав вошли педагогические работники – победители конкурсного отбора на присвоение категорий педагог-наставник, педагог-методист и педагог-исследователь. Согласно Закону Ульяновской области от 25.09.2019 № 109-ЗО «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области», для данной категории педагогических работников устанавливаются дополнительные организационные гарантии профессиональной деятельности.

С начала 2023 года Минпросвещения России планируется введение новой модели аттестации педагогических работников. Минпросвещения России определило следующие задачи новой модели аттестации:

- стимулировать непрерывный рост квалификации педагогов, создавать условия для их личностного роста. Для этого требования приведены к единому стандарту, создана национальная система учительского роста – НСУР, который выступает главным интегратором педагогической жизни страны, обуславливающим укрепление единого образовательного пространства;
- сделать преподавание более эффективным за счет усиления кадрового состава;
- создать единую систему оценки учителей;
- развить систему наставничества, чтобы распространять лучшие практики среди образовательных учреждений;
- урегулировать систему мотивации в зависимости от квалификации учителя.

Модель аттестации разработана на основе использования единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ) и типовых комплектов ЕФОМ для проведения аттестации учителей, которые подготовлены по заказу Министерства просвещения Российской Федерации. Предполагается, что ЕФОМ не будет противоречить разрабатываемому в настоящий момент профессиональному стандарту педагога (На данном этапе проводятся общественные обсуждения в отношении текста проекта нормативного правового акта и независимая антикоррупционная экспертиза).

Новая модель аттестации основывается на трехступенчатой системе оценивания (Таблица 4). Оценке подлежат два блока – результаты ЕФОМ педагога и представление работодателя. Максимально возможное количество баллов – 100, из них ЕФОМ – максимально 60 баллов, представление работодателя – не более 40 баллов. Выпускникам педагогического вуза

достаточно набрать 60 баллов, а обязательная аттестация педагога со стажем потребует не менее 70.

В ряде регионов проводилась апробация модели оценки компетенции работников образовательных организаций, с последующим профессионально-общественным обсуждением:

1 этап – с 1 сентября 2021 г. по 30 декабря 2021 г.

2 этап – с 10 января 2022 г. по 1 июня 2022 г.

Таблица 4 – Новая модель аттестации педагогических работников

Блок	Этап	Описание	Максимальная оценка
ЕФОМ	Письменная работа	Экзамен проходит по профильной дисциплине. В ходе аттестации проверяются знания – как предметные, так и методическая компетенция педагога.	60
	Видеозапись урока	Этот этап позволяет оценить коммуникативные и педагогические навыки преподавателя. На видео учителю необходимо показать, как он проводит урок, опираясь на план, и предоставить несколько самостоятельных работ учеников с выставленными оценками.	
	Педагогический кейс	Учителю будет предложено решить и разобраться в ситуации и предложить пути ее решения	
Представление работодателя	Положительная динамика результатов учеников за 5 лет	результаты ЕГЭ, ОГЭ и ВПР; результаты проведения независимых предметных и метапредметных диагностик; данные независимых оценок качества образования, в том числе результаты международных исследований; участие в образовательных олимпиадах различного уровня	20

Блок	Этап	Описание	Максимальная оценка
	Индивидуальные достижения учителя за последние 5 лет	участие в конкурсах профессионального мастерства; полученные звания, награды, грамоты, благодарности и иные поощрения; результаты научной, методической и наставнической деятельности; мнения выпускников, завершивших обучение в общеобразовательной организации за 4 года и более до проведения аттестации (подразумевается вертификация).	15
	Оценка профессиональных качеств педагога с учетом условий его работы	например, технического оснащения класса.	5

На первом этапе апробации обратили внимание на следующие спорные моменты:

- оценка учёта мнения выпускников (субъективное мнение, может быть предвзятое отношение к учителю);
- видеоурок или видеофрагмент урока (без получения согласия родителей или законных представителей на видеосъёмку, проведение видеозаписи урока невозможно в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных").

Доработанная окончательная версия модели аттестации вновь будет проходить общественное обсуждение и в окончательном варианте запланирована к утверждению в конце 2022 года.

Аттестация педагогических работников будет добровольной и обязательной. Обязательная - каждые 5 лет на соответствие занимаемой должности и для молодых специалистов со стажем работы более 3-х лет, добровольная аттестация проводится с целью получения более высокой квалификационной категории.

С новой моделью аттестации в образовательной организации будет введена обновленная система категорий (Таблица 5).

Таблица 5 – Обновленные категории учителей

Уровни квалификации	Описание	Аттестация
Молодой специалист	выпускник педагогического вуза без категории	Первичная, "вход в профессию"
Учитель, соответствующий должности	молодой специалист, который проработал в образовательном учреждении 3 года и удачно прошел аттестацию.	обязательная
Первая квалификационная категория	педагогические работники, не имеющие категорий; педагогические работники, имеющие первую категорию - если срок действия предыдущей «добровольной аттестации» подходит к концу	обязательная, добровольная
Высшая квалификационная категория	педагогические работники, имеющие первую категорию - но не ранее, чем через 2 года после ее присвоения; педагогические работники, имеющие высшую категорию - если срок действия предыдущей «добровольной аттестации» подходит к концу.	обязательная, добровольная
Новые квалификационные категории		
Педагог-методист	в обязанности входит разработка новых педагогических технологий, учебных пособий и методичек. Также методист выступает экспертом на семинарах и мастер-классах.	обязательная, добровольная
Педагог-наставник	высший уровень квалификации. Наставник консультирует молодых педагогов и студентов, отвечает за работу с педагогическим составом школы.	обязательная, добровольная

Преимущества новой модели аттестации педагогов:

- возможность карьерного роста педагога, вне зависимости от выслуги лет;
- объективная оценка достижений учеников и навыков учителей (единые стандарты);
- создание специального преподавательского рейтинга, зависящего напрямую от результатов профессиональной деятельности;
- возможность разработки педагогами оптимальной концепции подготовки школьников по нормам и правилам новой системы образования ФГОС.

Однако следует отметить слабые стороны вновь вводимой системы аттестации. Система баллов, установленная в новой системе для зачета индивидуальных достижений педагога невелика – из 100 возможных баллов всего 15 баллов можно получить за участие в конкурсах профессионального мастерства; результаты научной, методической, наставнической деятельности и другие результаты неформального образования педагога. Основное внимание уделяется проверке предметных знаний и методической компетенции педагога – их вес в системе доходит до 60 баллов. ЕФОМы в педагогической среде называют "ЕГЭ для учителей".

При таком подходе у педагогических работников пропадает мотивация к профессиональному развитию, в том числе посредством неформального образования. При предложенном подходе педагогическому работнику достаточно повысить квалификацию по предмету один раз в три года по направлению работодателя.

Для увеличения мотивации непрерывного профессионального развития было бы более целесообразно уделить максимальное внимание индивидуальным достижениям педагога, расширить перечень входящих в этот раздел мероприятий, таких как самообразование, участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, конференциях, круглых столах, симпозиумах и т.д., а также увеличить количество баллов, которые можно получить за предоставление данной информации.

Приложение А

Система показателей, применяемая в Ярославской области

Система показателей, применяемая в Ярославской области для анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника претендующего(ей) на установление первой квалификационной категории¹

№ п/п	Федеральные требования	Показатель	Индикатор	Оценка результатов	Получено баллов
1.	Стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ			до 70 баллов	
	Достижение обучающимися стабильных положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией	1.1. Результаты освоения обучающимися программы по учебному предмету	Доля обучающихся (в %), показавших стабильные положительные результаты освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией	до 50 баллов	
		1.2. Дополнительная информация: - дополнительные факты, свидетельствующие о положительных результатах освоения образовательных программ, результаты ГИА (в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ), результаты мониторинговых исследований (НИКО, регионального	Стабильно высокие положительные результаты	до 20 баллов При оценке используется экспертный метод	

¹ Для учителей и преподавателей общеобразовательных дисциплин организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при аттестации на первую квалификационную категорию

№ п/п	Федеральные требования	Показатель	Индикатор	Оценка результатов	Получено баллов
		мониторинга), поступление в вузы, ссузы и т.п.			
	Выявление и развитие способностей обучающихся			до 80 баллов	
	Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности	2.1. Познавательная активность обучающихся по предмету			
		2.1.1. Результаты участия обучающихся, подготовленных аттестуемым педагогом, - в предметных олимпиадах, смотрах, конкурсах, выставках, турнирах, соревнованиях и др. (в соответствии с перечнем Минобрнауки России, департамента образования ЯО);	Наличие победителей, призеров (лауреатов) Примечание: - при подсчете баллов учитывается не количество победителей, призеров (лауреатов), а их наличие на каждом из указанных уровней	до 38 баллов Уровень мероприятия: образовательной организации – 6 баллов; муниципальный – 8 баллов; региональный – 10 баллов; федеральный, международный – 14 баллов	
			При отсутствии победителей, призеров (лауреатов): - количество обучающихся, участвовавших в олимпиадах, смотрах, конкурсах, турнирах, выставках, соревнованиях и др. (за последние 5 лет)	до 6 баллов 1 - 4 чел. - 4 балла, 5 и более чел. - 6 баллов	
		2.1.2. Стабильно высокие результаты (не менее 3-х лет) в подготовке победителей и призеров /лауреатов	Наличие победителей, призеров / лауреатов (независимо от уровней)	до 15 баллов Ежегодное количество победителей, призеров / лауреатов: 2-5 чел. - 10 баллов, 6 чел. и более - 15 баллов	

№ п/п	Федеральные требования	Показатель	Индикатор	Оценка результатов	Получено баллов
		2.2. Работа с детьми с особыми образовательными потребностями.	Наличие индивидуальных учебных планов, маршрутов для детей с особыми образовательными потребностями	до 15 баллов для одной категории - 3 балла, для 2-х категорий - 5 баллов, для 3-х категорий - 8 баллов, для 4-х категорий - 15 баллов	
		2.5. Развитие способностей обучающихся во внеурочной деятельности по предмету	Наличие кружков, факультативов, курсов по выбору, проектов по предмету	до 12 баллов При оценке используется экспертный метод	
3.	Личный вклад педагога в повышение качества образования			до 100 баллов	
		3.1. Разработка программного сопровождения образовательного процесса	Наличие программного сопровождения образовательного процесса, разработанного педагогом	до 10 баллов При оценке используется экспертный метод	
		3.2. Продуктивное использование образовательных технологий	Образовательные технологии, используемые педагогом в практической деятельности, в т.ч. здоровьесберегающие, ИКТ	до 8 баллов При оценке используется экспертный метод	
		3.3. Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях (за исключением вопросов организационного характера) и др.	Уровень	до 17 баллов Уровень участия: образовательной организации – 2 балла; муниципальный – 4 балла; региональный –	

№ п/п	Федеральные требования	Показатель	Индикатор	Оценка результатов	Получено баллов
				5 баллов; федеральный – 6 баллов	
		3.4. Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, мастер - классов и др.	Уровень и количество	до 23 баллов Уровень проведения: -образовательной организации: 1-2 урока -1 балл 3 и более - 2 балла - муниципальный: 1-2 урока – 3 балла 3 и более - 5 баллов - региональный: урок - 5 баллов урока - 7 баллов - федеральный: урок- 7 баллов урока - 9 баллов	
		3.5. Публичное представление собственного педагогического опыта на официальных сайтах (образовательной организации, органа управления образованием, методических служб и т.д.)	Уровень и количество	до 17 баллов Уровень публикаций: образовательной организации – 2 балла; муниципальный – 4 балла; региональный – 5 баллов; федеральный – 6 баллов	

№ п/п	Федеральные требования	Показатель	Индикатор	Оценка результатов	Получено баллов
		3.6. Участие в деятельности экспертных комиссий, экспертных групп по аттестации педагогических работников, предметных комиссий, жюри профессиональных конкурсов и др.	Уровень	до 17 баллов Уровень участия: образовательной организации – 2 балла; муниципальный – 4 балла; региональный – 5 баллов; федеральный – 6 баллов	
		3.7. Участие в работе методических объединений педагогических работников организации	Продолжительность работы руководителем МО / количество выступлений на МО	до 8 баллов год / 1 - 2 выступления – 2 балла 2 года / 3 - 4 выступления – 5 баллов 3 года и больше / 5 и больше выступлений – 8 баллов	
4.	Другие информационные данные, свидетельствующие о результативности деятельности педагога и его профессиональном росте (за последние 5 лет) <i>Примечание: баллы в 4-м разделе носят бонусный характер</i>				
	-	4.1. Наличие документов о профессиональном развитии педагога		до 6 баллов	
		Профессиональное развитие педагога	4.1.1. Наличие документов о курсах повышения квалификации, о стажировке	2 балла	
			4.1.2. Наличие документов о втором профессиональном образовании, профессиональной	2 балла	

№ п/п	Федеральные требования	Показатель	Индикатор	Оценка результатов	Получено баллов
			переподготовке (в соответствии с требованиями профстандарта к образованию и обучению данной категории педработников)		
			4.1.3. Наличие документов об обучении в аспирантуре	2 балла	
		4.2. Премия Губернатора ЯО, грамоты регионального и муниципального уровней, полученные за достижения в обучении и воспитании обучающихся за последние 5 лет	Наличие документов	2 балла	
		4.3. Участие в работе профессиональных сообществ (кроме МО), в организации практики студентов	Продолжительность работы руководителем / количество выступлений	до 6 баллов год/1 - 2 выступления - 2 балла года / 3 - 4 выступления - 4 балла года и больше / 5 и больше выступлений - 6 баллов	
		4.4. Другие информационные данные, свидетельствующие о результативности деятельности педагога		до 4 баллов При оценке используется экспертный метод	
	ИТОГО:				
5.	Выводы администрации				

Таким образом, изучены подходы к созданию системы профессионального развития на примере трех отраслей – государственной гражданской службы, здравоохранения и образования. Все три системы обладают рядом базовых элементов, таких как:

1. Обучение по дополнительным профессиональным программам как основа профессионального развития работников;
2. Учет обучающих мероприятий неформального образования и самообразования при оценке результатов профессионального развития работников;
3. Использование балльной системы оценки результата (здравоохранение, образование);
4. Использование информационных цифровых ресурсов/сервисов для организации процесса профессионального развития работников.

В то же время существует отраслевая обособленность каждой из систем, нет возможности получить общие данные для проведения мониторинга профессионального развития персонала в целом. Отсутствие общей модели профессионального развития персонала создает ситуацию разнонаправленного движения в организации системы профессионального развития в различных отраслях. Так, например, в рассмотренной ситуации в системе общего и среднего профессионального образования присутствует резкая смена курса при смене системы аттестации.

2. Предложения по внесению изменений в постановление правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662 и приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 955 по созданию системы показателей мониторинга профессионального развития

1. В Указе Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (далее – Указ Президента) представлена модель профессионального развития государственных гражданских служащих, разбивающая это понятие на две составляющие, такие как дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

К иным мероприятиям относятся:

- семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение гражданскими служащими новых знаний и умений;
- конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;
- самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности и которые размещены на предназначенном для профессионального развития гражданских служащих едином специализированном информационном ресурсе, созданном на базе федеральной государственной информационной системы в области государственной службы, а также в иных информационных системах;
- образовательные курсы, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме, в том числе с использованием единого специализированного информационного ресурса и иных информационных систем.

Модель профессионального развития гражданских государственных служащих внедряется с 2020 года, развивается инструментарий ее реализации – система ЕИСУКС. Модель показала свою эффективность в части реализации поставленных задач. Подход к проблематике профессионального развития ГГС имеет общие черты с организацией непрерывного медицинского образования и применяемой в настоящее время системой аттестации педагогов системы общего и среднего профессионального образования.

Предлагается распространить подходы к организации профессионального развития государственных гражданских служащих на работников других отраслей экономики и определить модель профессионального развития работников по аналогии с моделью, приведенной в указе Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68.

2. Модель профессионального развития работников

Профессиональное развитие работника осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых знаний и умений, развитии его профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Профессиональное развитие работников включает в себя:

1. Дополнительное профессиональное образование.

2. Иные мероприятия по профессиональному развитию работников:

– семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение новых знаний и умений;

– конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, обмен опытом;

- самостоятельное изучение образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению профессиональной деятельности работников;
- образовательные курсы, доступ к которым предоставляется работникам в дистанционной форме, в том числе с использованием информационных систем;
- наставничество.

3. Применительно к мониторингу системы дополнительного профессионального образования перечень обязательной информации, подлежащей мониторингу, содержится в Разделе III Перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования». Задачи мониторинга профессионального развития работников могут быть решены путем перехода от мониторинга дополнительного профессионального образования путем включения в систему показателей, установленную Разделом III Перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, дополнительных показателей, позволяющих анализировать развитие иных мероприятий по профессиональному развитию работников.

Необходимо внести изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662, дополнив Раздел 6 «Сведения о развитии дополнительного профессионального образования» показателями мониторинга, характеризующими неформальное образование граждан.

При этом предлагается внести изменение в саму формулировку Раздела 6 «Сведения о развитии дополнительного профессионального образования» постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662 и изложив его в следующей редакции:

«Сведения о развитии дополнительного профессионального образования и профессиональном развитии работников».

Далее при создании системы показателей необходимо определить подход в сборе данных о неформальном образовании работников. Первый вариант – сбор данных осуществляется через образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы. Образовательные мероприятия преимущественно осуществляются при их участии и при расширении существующего инструментария (формы 1-ПК), появляется возможность сбора данных о развитии неформального образования. Однако данный вариант мониторинга профессионального развития имеет существенные недостатки в силу его недостаточной информативности – в мониторинг попадает только информация о мероприятиях с участием образовательных организаций. Наиболее полную и систематизированную информацию о профессиональном развитии персонала может предоставить только работодатель либо сам работник. Предпочтительным является вариант сбора информации от работодателя.

В настоящее время не существует инструментария, ориентированного на сбор данных о неформальном образовании от работодателей. Формы федерального статистического наблюдения № 1-НО и № 1-3 являются выборочными и ориентированы на респондентов от 15 лет и старше, заполняются интервьюерами, уровень достоверности полученных данных представляется невысоким. Данные, полученные в результате выборочного опроса, могут быть использованы для задач мониторинга с позиции определения направлений и трендов профессионального развития работников, но не позволят получить полной информации о состоянии системы. Периодичность сбора формы 1-НО – один раз в пять лет не позволяет отследить ежегодную динамику системы профессионального развития персонала.

Набор данных, собираемых в форме 1-3 "Анкета выборочного обследования рабочей силы", наиболее широко раскрывает составляющие

неформального образования. Анкетирование проводится ежемесячно, единицами отбора являются частные домашние хозяйства; единицами наблюдения - лица, в возрасте от 15 лет и старше, являющиеся членами этих домохозяйств. В качестве основы выборки при создании выборочной сети домашних хозяйств для проведения обследования рабочей силы используется базовый массив территориальной выборки многоцелевого назначения, построенный на базе данных первичного информационного фонда, сформированного на основе БД Всероссийской переписи населения 2010 г. Построение выборочных массивов осуществляется на 2 года, при этом используется ротационная схема с полным замещением первичных выборочных единиц (счетных участков). Таким образом, все месячные выборки на протяжении 2-х лет являются независимыми. Повторное использование счетных участков осуществляется с периодичностью 1 раз в 2 года.

Месячный объем выборочной совокупности составляет в целом по стране около 32 тыс. домашних хозяйств или около 77 тысяч человек в возрасте от 15 лет и старше, что соответствует 0,06% численности населения обследуемого возраста. Годовой объем выборки при проведении месячных обследований составляет 924 тыс. человек (около 390 тыс. домашних хозяйств), что соответствует 0,76% численности населения этого возраста.

Оценка показателей обследования производится на основе микроданных и индивидуальных весовых коэффициентов с использованием вспомогательной информации, то есть данных текущей статистики населения по половозрастному составу и типу поселения.

Вычисляются оценки следующих показателей: доля единиц с определенным признаком, среднее значение признака, суммарное значение признака, абсолютное и относительное значение признака.

Форма содержит блок вопросов о дополнительном профессиональном и неформальном образовании граждан.

34-3	Прошли ли Вы в течение последних 12 месяцев повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку и завершили обучение:
	Повышение квалификации, профессиональную переподготовку (по дополнительным профессиональным программам - для лиц с высшим или средним профессиональным образованием)
	Профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации по профессиям рабочих, должностям служащих
	Обучение вождению транспортных средств
	Освоение производственных навыков на рабочем месте под руководством коллег (наставников, инструкторов)
	Обучение технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности, безопасного обращения с оружием
	Участие в региональных, отраслевых, корпоративных чемпионатах "Молодые профессионалы" (Ворлдскиллс Россия)
	Обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, семинаров, стажировки
	Обучение на курсах иностранных языков
	Изучение новой техники, технологий, компьютерных программ
	Изучение законодательства
	Обучение финансовой и бюджетной грамотности, грамотности в сфере ЖКХ, государственных услуг и тому подобное
	Другое обучение
	Не проходил обучения
34-4	Получили ли Вы документ (диплом, удостоверение, свидетельство, сертификат) по итогам обучения?
	Получил
	Не получил
34-5	Имеется ли документальное подтверждение прохождения Вами обучения (приказ или распоряжение о направлении на обучение, регистрационный журнал, ведомость и т.д.)
	Да
	Нет

Но даже при таком составе вопросов формы не удастся собрать данные, например, об обучении граждан на краткосрочных онлайн-курсах,

которые становятся все более популярными в последние годы и попадают в плоскость неформального образования.

Тем не менее состав собираемых в форме 1-3 данных о профессиональном развитии граждан позволяет использовать их для мониторинга охвата населения неформальным образованием в дополнение к данным о ДПО, собираемым в форме 1-ПК. При этом при разработке показателей о неформальном образовании необходимо учесть особенности выборочного подхода к сбору информации.

Путь расширения инструментария сбора данных, находящегося в ведении Минобрнауки России, представляется в текущий момент более доступным в реализации, поэтому предлагаемый к рассмотрению вариант развития инструментария ориентирован на развитие формы № 1-ПК.

Раздел 6 постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662 предлагается дополнить показателем, отражающим сведения о развитии неформального образования работников в следующей формулировке:

«к) Охват населения неформальным образованием, реализуемым организациями, осуществляющими обучение по ДПП.»

4. Показатели мониторинга системы ДПО, соответствующие разделу 6 Перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 г. № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования».

Развитие инструментов мониторинга системы образования и, как следствие, актуализация нормативной базы мониторинга отражены в приказе Минобрнауки России от 22.12.2020 г. № 1566 "Об утверждении показателей мониторинга системы образования в установленной сфере ведения Министерства науки и высшего образования Российской Федерации", где набор показателей «Сведения о развитии дополнительного

профессионального образования» приведен в новой редакции. Данный документ вступает в силу с даты вступления в силу приказа Минобрнауки России о признании утратившим силу Приказа Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 955.

Однако целесообразно при внесении изменений в набор показателей мониторинга системы ДПО использовать более современную версию показателей, приведенную в подразделе 1 раздела II показателей мониторинга системы образования в установленной сфере ведения Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденную приказом Минобрнауки России от 22.12.2020 г. № 1566.

В приказ Минобрнауки России от 22.12.2020 г. № 1566 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования в установленной сфере ведения Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» предлагается внести показатели:

2.10. Охват населения неформальным образованием, реализуемым при участии организаций, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным программам.	
2.10.1. Число граждан, получающих неформальное образование при участии организаций, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным программам.	человек
2.10.2. Структура численности граждан, получающих неформальное образование при участии организаций, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным программам:	
Семинары	процент
тренинги	процент
мастер-классы	процент
конференции	процент
круглые столы	процент
иные обучающие мероприятия, направленные на приобретение новых знаний и умений, обмен опытом.	процент

Для мониторинга профессионального развития персонала с учетом предлагаемой модели целесообразно использовать два вида инструментария. Основным инструментарий – годовая форма федерального статистического

наблюдения № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам», с учетом ее адаптации под задачи мониторинга профессионального развития.

Для сбора данных о неформальном образовании граждан предлагается использовать дополнительный инструментарий. Возможны к развитию под задачи мониторинга различные виды дополнительного инструментария:

1. Цифровые ресурсы, предназначенные для организации профессионального развития работников. Данный инструментарий должен быть ориентирован на сбор информации о неформальном образовании и самообразовании работников от кадровых служб работодателя. При получении данных от работодателя и наличии репрезентативной выборки респондентов достоверность их будет достаточно высокой.

2. В текущей ситуации, когда система профессионального развития проходит стадию создания в отдельных отраслях экономики, целесообразно осуществлять сбор данных о результатах неформального образования и самообразования персонала с использованием существующих инструментов, таких как форма федерального статистического наблюдения № 1-НО «Анкета выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании» и/или форма федерального статистического наблюдения №1-3 «Анкета выборочного обследования рабочей силы» при условии их корректировки в части периодичности сбора и учета выборочного характера форм.