



**СФ**

С О В Е Т  
Ф Е Д Е Р А Ц И И

Федерального Собрания  
Российской Федерации

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ  
ВЕСТНИК  
№ 4 (718)**

**Доступное дополнительное  
образование для взрослых**

(материалы заседания Научно-методического семинара  
Аналитического управления 21 ноября 2018 года)

*Настоящий Аналитический вестник подготовлен по материалам Научно-методического семинара Аналитического управления на тему «Доступное дополнительное образование для взрослых».*

*В семинаре приняли участие член Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре В.П. Марков, руководители ряда ведущих российских вузов и другие эксперты.*

*Современная быстро меняющаяся экономика требует непрерывного обновления знаний и навыков, и соответственно, гибкости образовательных программ в соответствии с трансформацией профессиональной деятельности.*

*Указ Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» определил приоритеты в области дополнительного образования, где установлено, что к 2024 году необходимо обеспечить формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими. Кроме того, повышение пенсионного возраста потребует профессиональной переподготовки людей старших возрастов.*

*Проведение семинара вызвано необходимостью выявить особенности, проблемы, перспективы развития непрерывного образования. На мероприятии обсуждались вопросы развития стимулирующих механизмов по расширению взаимодействия между отраслями экономики и системой дополнительного профессионального образования.*

*Материалы вестника могут представлять интерес для членов Совета Федерации, депутатов Государственной Думы, представителей федеральных органов исполнительной власти, законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, научного и экспертного сообщества.*

## СОДЕРЖАНИЕ

**Заседание Научно-методического семинара  
Аналитического управления Аппарата Совета Федерации  
на тему «Доступное дополнительное образование для  
взрослых» (Совет Федерации, 21 ноября 2018 года)**

**Вступительная статья В.П. Маркова**, члена Комитета по науке, образованию и культуре Совета Федерации, к.ф.-м.н. .... 3

**Из материалов стенограммы**

**Л.И. Холод**, референт Аналитического управления Аппарата Совета Федерации, д.э.н. .... 6

**Е.Я Дугин**, член Научно-экспертного совета при Председателе Совета Федерации, заведующий кафедрой телевидения и радиовещания Академии медиаиндустрии, д.социол.н., профессор ..... 7

**С.А. Журихин**, проректор по повышению квалификации Московского городского университета управления Правительства Москвы ..... 16

**М.В. Талан**, начальник Управления обучения государственных и муниципальных служащих Московского городского университета управления Правительства Москвы, к.п.н. .... 26

**А.С. Зайцева**, директор Центра развития дополнительного профессионального образования РЭУ имени Г.В. Плеханова ..... 33

**И.В. Каракчиева**, ведущий советник Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, к.пед.н. .... 36

**А.А. Факторович**, заместитель генерального директора АНО «Национальное агентство развития квалификаций», д.пед.н. .... 48

**А.Л. Севастьянов**, директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров Российского университета дружбы народов, к.ф.-м.н. .... 53

**Е.Д. Тягай**, проректор по учебной и методической работе Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина, к.ю.н. .... 56

**Материал к заседанию**

**В.В. Буланов**, консультант Аналитического управления Аппарата Совета Федерации, к.ю.н.

*Информационно-аналитический материал «О доступном дополнительном образовании для взрослых»* ..... 59

*Основные выводы и предложения по итогам семинара на тему «Доступное дополнительное образование для взрослых»* ..... 66

## Развитие системы дополнительного профессионального образования: тенденции и перспективы



**В.П. Марков**, член Совета Федерации и член Комитета по науке, образованию и культуре

Вопросы развития системы дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переобучения кадров становятся на современном этапе особенно актуальными в свете решений, связанных с повышением пенсионного возраста.

Если для прежнего пенсионного возраста было актуальным повышение квалификации в возрасте 35–45 лет, то сегодня эта граница «сдвигается», потому что и люди старшего возраста также заинтересованы в том, чтобы иметь достойную работу, и потому должны стремиться повышать квалификацию. Федеральное законодательство должно быть готовым к этим изменениям. Необходимые меры нужно принимать достаточно быстро.

Конечно, получение новых знаний, новых компетенций становится очень важным и для молодых специалистов, особенно если учесть, что в настоящее время период устаревания компетенций составляет 1,5 года. В условиях четвертой научной революции, в которой мы уже живем, темпы и объем информации обновляется с поистине космической скоростью, что приведет в ближайшие 5–10 лет к исчезновению 20–40% профессий. Иными словами, едва ли не сразу после окончания вуза студент приходит на работу с устаревшими знаниями и компетенциями. Что уж говорить о выпускниках десятилетней или двадцатилетней давности?

Возникает вопрос: что делать? Сделать можно многое, опираясь на богатый отечественный опыт. В нашей стране была мощная и эффективная система повышения квалификации, формировавшаяся в

течение продолжительного времени. Можно утверждать, что система подготовки и переподготовки кадров фактически была непрерывной.

Были созданы механизмы, позволяющие отследить, повышал ли квалификацию работник в течение 3–5 лет, насколько уровень его компетенций соответствует современным требованиям. К сожалению, на сегодняшний день у нас сохранилась лишь малая часть той прежней системы повышения квалификации и переподготовки кадров. Да и время предъявляет новые требования к профессиональному дополнительному образованию, к качеству подготавливаемых в этой системе кадров.

Вопрос уровня подготовки современных кадров становится весьма актуальным. В средствах массовой информации появилась информация о том, что половина учителей математики в России не справилась с контрольными заданиями. Пугающая статистика. Правда, позже выяснилось, что в тестировании, собственно, математике была отведена только часть вопросов, наряду с вопросами из сферы экономики, безопасности и др. Тем не менее, средства массовой информации подхватили и продолжают распространять информацию о том, что у нас половина учителей не соответствует профессиональным требованиям, не обладают нужной квалификацией. Как выяснилось, в сообщениях не обошлось без налета сенсационности. Но, как говорится, дыма без огня не бывает. Тем, кто учит, необходимо особенно следить за пополнением своих профессиональных знаний.

В системе дополнительного образования накопилось много проблем. К их числу можно отнести недостаточное финансирование, в том числе отсутствие надбавок за ученую степень или иных льгот, способных привлечь высококвалифицированных специалистов в систему дополнительного образования. Необходимо обновление материально-технической базы организаций дополнительного профессионального образования. Требуют изучения и обсуждения и вопросы о сроках и периодичности повышения квалификации. Безусловно, они должны быть установлены с учетом требований современного рынка труда и скорости изменения технологий, и эти сроки и периодичность должны быть нормативно закреплены.

У нас сейчас, к сожалению, нет рамочного нормативного акта в этом отношении. Имеются отраслевые документы, есть частичное движение в правильном направлении. Например, неплохо налажена система переподготовки и повышения квалификации в системе государственной гражданской службы и в сфере здравоохранения.

Свои требования к расширению компетенций работников социальной сферы (врачей, социальных работников, учителей, работников сферы культуры) вносит и процесс перехода на рельсы цифровой экономики. Повышение квалификации, подготовка и переподготовка кадров должны органично встраиваться в общую систему непрерывного образования.

Заслуживает внимания опыт в сфере дополнительного образования работников крупных корпораций в добывающих отраслях народного хозяйства. Так, в Ханты-Мансийске, в Республике Коми на протяжении уже длительного времени успешно функционируют отраслевые центры дополнительного профессионального образования, где обучаются нефтяники и газовики. Основательно заниматься повышением квалификации их заставляет необходимость выдерживать высокую конкуренцию на мировом сырьевом рынке.

Необходимо тиражировать, распространять эти наработки, новые технологии в сочетании с новаторскими подходами к оценке знаний и системе контроля эффективности использования современных методов производства.

Не надо бояться и нестандартных, новаторских подходов к профессиональному дополнительному образованию. Следует шире внедрять зарубежный опыт, приспособивая лучшие решения к российским реалиям. Например, в Лапландии действует центр повышения квалификации. В нем проходят обучение разновозрастные группы — от школьников до пенсионеров. В центре учатся как те, кто получает первую профессию так и те, кто ранее имел какую-то квалификацию, какое-то образование, но в силу разных обстоятельств были вынуждены сменить профессию, получать новые дополнительные компетенции.

Время ставит нас перед необходимостью более технологичного и серьезного подхода к законодательному регулированию дополнительного профессионального образования. Представляется, что пора подумать о разработке специального закона о повышении квалификации и переподготовке кадров для различных областей народного хозяйства, а также и обновления действующего законодательства в сфере образования.

**Заседание научно-методического семинара  
Аналитического управления Аппарата Совета Федерации  
на тему «Доступное дополнительное образование  
для взрослых»**

(Совет Федерации, 21 ноября 2018 года)

**Из материалов стенограммы**

**Л.И. Холод**, референт Аналитического  
управления Аппарата Совета Федерации

Уважаемые коллеги, научно-методический семинар Аналитического управления проводится, как правило, в преддверии каких-либо крупных мероприятий, либо по вопросам исключительно важным, которые требуют дополнительной проработки и обсуждения.

Наш семинар отличается от других мероприятий, проводимых в палате неформальным характером. Вопрос, который мы обсуждаем сегодня — «Доступное дополнительное образование для взрослых» — был предложен членом Научно-экспертного совета при Председателе Совета Федерации Евгением Яковлевичем Дугиным.

Данный вопрос имеет абсолютно принципиальное значение для будущего страны, для определения места России в будущем мире, обеспечения ее конкурентоспособности. Это связано с тем, что мир быстро меняется, образование человека один раз в жизни становится недостаточным. В майском Указе Президента Российской Федерации<sup>1</sup> поставлена задача обеспечить прорывное научно-технологическое и социально-экономическое развитие Российской Федерации. Для решения этой задачи необходимо обеспечить формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения новых навыков.

По итогам сегодняшнего заседания будет подготовлен Аналитический вестник, который будет размещен на сайте Совета Федерации и доступен всем членам Совета Федерации и всем желающим.

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

**Е.Я. Дугин**, член Научно-экспертного совета при Председателе Совета Федерации, заведующий кафедрой телевидения и радиовещания Академии медиаиндустрии, д.социол.н., профессор

Хочу развить мысль, высказанную Леонидом Ивановичем, о динамике изменений в сфере образования и профессий в условиях четвертой промышленной революции. Если обратиться к научным данным, то согласно прогнозу, развитие «умных» технологий и внедрение их в производство в ближайшие годы приведут к сокращению свыше 70 млн. рабочих мест. В 2017 году около 30% всего рабочего времени в сфере производства товаров и услуг уже выполняли автоматы и компьютерные программы. Ожидается, что к 2022 году этот показатель вырастет до 42%, а к 2025 году — до 52%. Иначе говоря, более половины всей работы по товарам и услугам будут механизированы. В отчете 2018 года «Будущее работы», подготовленном Центром новой экономики и общества для Всемирного экономического форума отмеченные темпы автоматизации приведут через 4-5 лет к увольнению 75 млн. работников. Эти процессы затронут и Россию, где низкая производительность труда может привести к сокращению до 30% штата во всех секторах экономики<sup>2</sup>.

Что касается возможностей экономического процветания, социального прогресса и личного преуспевания в ходе четвертой промышленной революции, то они критически зависят от способности заинтересованных инвесторов инициировать реформу образования и систем подготовки кадров, отмечается в докладе «Будущее работы»<sup>3</sup>.

Как видно из процитированных научных докладов, образование, повышение профессиональной квалификации и переподготовка кадров тесно связаны с экономическим ростом страны. В российской Концепции непрерывного образования отмечается, что увеличение средней продолжительности образования взрослого населения всего лишь на один год в долгосрочной перспективе ведет к увеличению экономического роста на 3,7%, а доходов на душу населения — на 6%. Согласно данным исследования, проведенного под эгидой ЮНЕСКО, в 139 странах мира норма рентабельности каждого дополнительного года обучения составляет 9,7%<sup>4</sup>.

Как показывают прогнозы, в наибольшей степени вырастет спрос на технологические навыки (в том числе программирование) — на 55%.

<sup>2</sup> <https://zen.yandex.ru/media/tipler/v-rossii-sokratiat-30-rabochih-mest-ekonomisty-mechtaiut-o-robotah-5ba0b7dbdb75f300a945b579?&from=feed>

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Общество 3.0 и индустрия 4.0 <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2018/09/06/780170-obschestvo-30#/galleries/140737489012042/normal/1>



В настоящее время эти умения задействуются в 11% рабочего времени, а в 2030 году — вырастет до 17%. Для более глубокого понимания перспектив трудовой занятости аналитики отмечают востребованность навыков, не свойственных компьютерам: способность работать в команде, руководить другими, вести переговоры и сопереживать. Как видим, превыше всего будут цениться навыки и умения социального и эмоционального характера.

Сошлюсь еще на одно исследование, имеющее отношение к теме нашего разговора. «Сколково» совместно с Агентством стратегических инициатив провели исследование «Форсайт компетенции 2030» с целью выявить востребованность различных профессий в 19 отраслях экономики. В результате опроса, в котором приняли участие более 2 500 российских и международных экспертов, появился «Атлас новых профессий», согласно которому до 2030 года появится 186 новых профессий и 57 исчезнет. К так называемым «профессиям-пенсионерам» исследователи отнесли работу бухгалтера, диспетчера, оператора госуслуг, риэлтора и журналиста. Вместе с тем выявлена высокая востребованность проектировщиков робототехники, специалистов по модернизации строительных технологий, цифровых лингвистов и др.

С учетом этих прогнозов многим работникам придется адаптироваться, приобретать новые навыки, чтобы не отстать от быстро меняющихся обстоятельств на рынке труда. Нетрудно предугадать, что если представители профессий, находящиеся в зоне риска, к 2026 году не займутся в ближайшие 5–10 лет профессиональной переподготовкой, то, по меньшей мере, 16% из них окажется за бортом жизни. Что касается переквалификации (так называемой *reskilling*), то, согласно прогнозам, более 95% уволенных сотрудников смогут продолжить карьерный рост и даже перейти на более высокооплачиваемую работу. В 70% случаев речь идет о переходе в новое «семейство» профессиональных занятий. Например, администраторы могут перейти в сферу образования, работники производственных предприятий — в строительный или аграрный сектор экономики<sup>5</sup>.

Любопытно, что в профессиях будущего будет особенно цениться системное мышление, межотраслевая коммуникация, управление проектами, навыки в сфере программирования и искусственного интеллекта, а также такие надпрофессиональные навыки как клиентоориентированность, мультиязычность и мультикультурность, умение взаимодействовать в трудовом коллективе, работать в условиях

<sup>5</sup> Общество 3.0 и индустрия 4.0 <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2018/09/06/780170-obschestvo-30#/galleries/140737489012042/normal/1>

неопределенности, обладание навыками креативности в сфере художественного творчества<sup>6</sup>.

Я сразу хотел бы ограничить круг нашей дискуссии. Чтобы нам не затрагивать очень много проблем, которые связаны с дополнительным образованием, я предлагаю сосредоточиться на проблеме повышения квалификации и переподготовки кадров. Почему это так важно, и почему только об этом я хотел бы, чтобы мы с вами дискутировали? Потому что мне приходится сейчас работать с людьми уже профессиональными, но которым нужны новые знания для повышения квалификации. Если раньше это было в обязательном порядке, каждые, там, пять лет направляли сотрудников, для того чтобы они повышали квалификацию, то теперь, как Вы знаете, в законодательстве убрали эту норму. Я считаю, что это надо бы поправить, и может быть не три года, а ежегодно, потому что меняются технологии очень динамично.

Поэтому мне хотелось бы сегодня обменяться суждениями на этот счет, с тем, чтобы потом мы выработали рекомендации для законодателей, чтобы был какой-то или нормативный акт, который позволил бы выйти на специальный законопроект или нормативно зафиксировать необходимость повышения профессиональной квалификации, переподготовку кадров. Времени на раскачку у нас нет. Проблема, что называется, более чем перезрела и требует оперативной работы. Фактор времени — очень серьезный фактор. Когда мы проводили последнее заседание научно-экспертного совета, Валентина Ивановна призвала к тому, что не надо ждать, когда событие какое-то уже назрело, а надо параллельно разрабатывать законодательные акты. Поэтому главная цель сегодняшнего обсуждения с участием высококвалифицированных экспертов — обменяться мнениями о состоянии и перспективах образования для взрослых с тем, чтобы выработать и подготовить конструктивные предложения для будущего законодательства о повышении квалификации и переподготовки кадров.

Несколько слов о так называемой тотальной депрофессионализации, как причине всех неудач реформирования обновляющейся России. В научном сообществе об этом начали говорить более трех десятилетий тому назад. Так, в одном из исследований сибирского ученого Казначеева утверждается, что в нашей стране только 5% специалистов заняты тем делом, на которое учились. Недавние исследования показали, что примерно половина (57%) выпускников РАНХиГС трудятся в соответствии с той специальностью, которую они получили в ВУЗе, и вместе с тем, почти треть не работает по той специальности, которая указана в дипломе.

Рекрутинговый ресурс провел опрос, согласно которому только 21% респондентов всегда работали по специальности, для остальных

<sup>6</sup> Там же.

79% полученная в стенах вуза специальность пригодилась для «резюме», а дипломы положены на полочку<sup>7</sup>. На основе этих социологических наблюдений некоторые аналитики делают скоропалительный вывод о нецелесообразности получения высшего образования или о некачественной подготовке специалистов в вузах. Недавно «Комсомольская правда» опубликовала статью с симптоматичным заголовком «Плохо учили — пойду в силовики»<sup>8</sup>. Мне представляется, что дело в другом, а именно в небывалом росте конкуренции, диктуемой развитием цифровой цивилизации, в стремлении молодых людей постоянно осваивать новые знания и профессиональные умения. Примечательно, что почти половина выпускников вузов почти сразу же, по окончании учебы, планирует в дальнейшем переучиться, получить другую специальность и даже не одну. Характерно, что чаще всего ориентированы на смену профессии инженеры, работники транспорта и торговли, в отличие от юристов, экономистов, бухгалтеров и айтишников.

В выборе профессии проявляется довольно часто известный разрыв между мечтой и реальностью: молодые люди хотят быть предпринимателями, юристами, чиновниками, но на самом деле работают менеджерами, продавцами, учителями и рабочими.

И еще об одной стороне рассматриваемого явления. На вопрос, который получил общественное звучание в публицистическом фильме талантливого режиссера Ю. Подниекса «Легко ли быть молодым?», по-прежнему, три десятилетия спустя, так и не найдено положительного ответа. Судя по данным социологических исследований, нынешнее поколение молодых также как прежде не может найти работу, соответствующую уровню их образования, квалификации и жизненным устремлениям. У 75% современной российской молодежи практически отсутствуют устойчивые идеалы в том смысле, что для них жизненные цели не соотносятся с неким прообразом модели поведения, ценностными ориентирами<sup>9</sup>. Примечательно, что моральные принципы в иерархии ценностей у современной молодежи занимают не первое, а только восьмое место.

Все рассмотренные наблюдения, приведенные факты и материалы исследований, да и жизненные практики, позволяют сделать вывод об острой актуальности проблемы повышения квалификации и переподготовки кадров.

В недавнем Послании Президента России В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации достаточно ясно поставлены задачи в сфере дополнительного образования,

<sup>7</sup> <https://studwork.org/spravochnik/polesno/pochemu-ne-vse-rabotayut-po-specialnosti> (дата обращения 13.10.2018).

<sup>8</sup> KP.RU, 13 ноября 2018 г.

<sup>9</sup> Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. – М.: ЦСПИМ, 2010. С. 128.

сформулирована политика государства по повышению квалификации и переподготовке кадров на ближайшую перспективу. «Опираясь на лучшие практики и опыт, нам нужно в короткие сроки провести модернизацию системы профессионального образования, ... а также организовать центры опережающей переподготовки и повышения квалификации для уже работающих граждан»<sup>10</sup>.

Появление цифровых технологий, компьютеризация и медиатизация всех сфер жизни выдвигает все новые задачи перед системой образования. Кажется, еще Флобером было замечено, что каждые 10 лет необходимо переписывать историю. Как известно, за десятилетие устаревает 80% технологий. А свыше 70% современных работников имеют образование и навыки, полученные 10–15 лет назад. Что же касается скоростей изменений, происходящих в сфере информационных, компьютерных технологий, электронных средств коммуникации, то они переписывают историю в режиме on-line, ежедневно. Неспроста новости СМИ называют «секундной стрелкой истории». Поэтому повышение квалификации надо проводить чаще, чем раз в пятилетие и даже в три года. Работа в профессии, работа над собой — процесс непрерывный. И хорошо, когда его сопровождают опытные наставники.

Пожалуй, единственный способ выдержать жесткую конкуренцию в гонке со временем и информационными технологиями — это постоянная учеба, систематическое пополнение знаний и умений, которые возможны только в учреждениях дополнительного образования.

В отмеченных условиях проблемы правоприменения законодательного регулирования переподготовки и повышения квалификации, развития системы дополнительного образования приобретают первостепенное значение. В этом смысле, одну из задач настоящего семинара я вижу в том, чтобы обменяться мнениями в экспертном сообществе с тем, чтобы выработать в дальнейшем нормативные положения, которые могли бы составить основу закона о повышении квалификации, о дополнительном образовании и переподготовке кадров.

В Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации» ст. 76 речь идет о реализации «программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, направленных на получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности», повышение профессионального уровня или «получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации»<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/56857>. Дата обращения 05.03.2018.

<sup>11</sup> СЗ РФ. № 539 (ч. 1). Ст. 7598.

О повышении квалификации и переподготовке кадров там упоминается в нескольких строках. Это надо, конечно, поправлять.

Далее. Сегодня необходимость профессиональной подготовки и повышения квалификации специалиста устанавливается работодателем в соответствии со ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации. В своем решении о необходимости направить работника на повышение квалификации работодатель руководствуется производственными потребностями, профессиональными стандартами (которые, в ряде отраслей пока не разработаны). Приоритет в нормативных актах отдается работодателю, тогда как право работника на дополнительное образование регулируется договорными отношениями (ч. 2 ст. 197 ТК РФ), что, как правило, не реализуется на практике. Так или иначе, выходит, что право работника на повышение квалификации и дополнительную профессиональную подготовку не в полной мере защищены законом, а, следовательно, рассматривается как частное дело гражданина и работодателя, и, в конечном счете, не отражает заинтересованность государства в повышении эффективности и качества труда работников.

В связи с небывалой скоростью роста объема информации, развитием цифровых технологий целесообразно закрепить законодательно не только право, но и обязанность повышать квалификационный уровень и овладение новыми профессиональными навыками и умениями. Справедливости ради стоит отметить, что отмеченная здесь обязанность законодательно прописана для государственных служащих, медицинских работников и др. Странно, например, что такая обязанность законодательно не закреплена для журналистов, сотрудников медиаотрасли в целом. Скажу больше. Так, скандально известный циничным выступлением на факультете журналистики МГУ замминистра Минсвязи А.К. Волин, неоднократно высказывался против повышения квалификации журналистов, хотя миллионам телезрителей совершенно очевиден невысокий профессионализм работников телевидения. А недавно все тот же чиновник отличился необоснованным заявлением об отключении аналогового телевидения с первого января 2019 года, а чуть позже сроки с 15 января, после новогодних и рождественских праздников. Непродуманные действия медиареформатора свидетельствуют не только об отсутствии внятной стратегии развития медиаотрасли, но, самое главное, о незнании реальной жизни российского населения. Хорошо, что оперативно вмешался Совет Федерации. Сыграло свою позитивную роль и публичное заявление Валентины Ивановны о недопустимости отключения аналогового телевидения в регионах. Поправлять непродуманные действия чиновника пришлось правительственной комиссии, которая приняла решение о поэтапном переходе на цифровое вещание.

Но вернемся, собственно, к проблемам повышения квалификации. Недавно пришлось участвовать в экспертной оценке инновационной деятельности одного из вполне преуспевающих предприятий. Отчет изобилует бодрыми показателями типа «введено в строй», «освоены средства» и т.п. Но, как известно, инновационная деятельность обуславливается качеством «человеческого капитала», способного работать в экономике знаний. Выяснилось, что затраты на повышение квалификации оказались близкими к нулю, а сумма, выделяемая предприятием на одного обучающегося в системе дополнительного образования, едва дотягивала до 800 рублей в год, что при нынешних расценках за обучение явно недостаточно. Выяснилось также, что по программам профессиональной подготовки занималось всего 3,94%. С учетом того, что знания, полученные специалистом в вузе и приобретаемые в ходе дальнейшей трудовой деятельности, устаревают каждые 3–5 лет, компании понадобится более 20 лет, а то и несколько десятилетий, чтобы подготовить своих специалистов для работы в условиях цифровой цивилизации.

Как известно, непрерывное образование предусмотрено Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций в Российской Федерации до 2020 года<sup>12</sup>. Реализация данной стратегии также немыслима без участия государства, без соответствующей законодательной базы.

Система дополнительного образования «выпала» из сферы государственного регулирования из-за многолетних структурных диспропорций в области подготовки и повышения квалификации кадров. Это происходит вследствие усердной, достойной лучшего применения, деятельности реформаторов от просвещения, в результате которой появилась тенденция к «массовизации» образования и снижения требований к его качеству.

Немаловажное место в новых подходах к системе обучения специалистов и в их переподготовке должно отводиться повышению квалификации профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений. Полагаю, что система дополнительного образования может стать хорошей площадкой для этого вида деятельности.

В законодательстве следовало бы также закрепить механизм финансирования учреждений повышения квалификации. Так, если для государственных вузов предусматривается бюджетное финансирование, хоть и скудное, то институты повышения квалификации даны на откуп отраслям, которые не имеют статей расхода на образовательную и научную деятельность. Например, полагающиеся по закону средства на

<sup>12</sup> URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=652661#0> (дата обращения 16.07.2017).

дополнительные выплаты кандидатам и докторам наук приходится изыскивать из внебюджетных доходов учреждения дополнительного образования.

В начале выступления хотел сказать о высоком, о миссии, о законодательном творчестве, но получилось о наболевшем, земном. Но, как видно, от прозы жизни нам не уйти. Призываю каждого из участников дискуссии, экспертов высказать свои конструктивные суждения, которые бы помогли нам выйти на итоговые рекомендации, посвященные раскрытию темы нашего заседания.

### **Л.И. ХОЛОД**

Евгений Яковлевич, смотрите: 800 рублей в год. Сколько, по Вашим оценкам, нужно на переквалификацию? Усредненное, конечно, понятно, что кто-то по сложным специальностям, кто-то попроще.

### **Е.Я. ДУГИН**

Это хороший вопрос. Но конкретно на него вам никто не сможет ответить, потому что специальности разные. Дело в том, что финансирование во многом зависит от продолжительности обучения. Как правило, двухнедельные курсы можно рассматривать как некий стандарт. На более длительное время ни одна телекомпания не может отпустить людей на повышение квалификации или переподготовку.

### **С МЕСТА**

Если говорить о повышении квалификации федеральных госслужащих, то мы это делаем в рамках государственного заказа. Там есть норматив: 134,4 рубля человеко-час. И дальше все зависит от продолжительности программы. Поскольку программы сейчас довольно короткие, финансирование резко уменьшилось, то есть в среднем программы идут от 20 до 30 часов, то где-то порядка 2,5–4 тысячи.

### **Л.И. ХОЛОД**

Когда государственный служащий обязуется законом, а в законе подробно прописаны обязательства о переквалификации, то государство само себя обязывает закладывать эти деньги в бюджете, соответственно обучать людей. Если мы говорим про юридические лица, которые сами по себе, то в соответствии с действующим законодательством кто же им прикажет 3, 4, 5... 7, 8 и далее тысяч тратить раз в три года на человека. То есть тогда должны быть какие-то инструменты, я не знаю, косвенные, которые бы понуждали работодателя эти деньги закладывать у себя и финансировать. Либо государству тогда нужно будет брать на себя данный вопрос. Это тоже вопрос для дискуссии. Потому что здесь само государство само себе приказывает.

## **Е.Я. ДУГИН**

Что касается медиаиндустрии, раньше нужно было каждому специалисту (журналисту, режиссеру, оператору, ведущему и так далее) раз в пять лет пройти курсы повышения квалификации. На это государство выделяло деньги. Ну, потом поменялось многое, форма собственности, мотивации и так далее.

Возьмем государственное ВГТРК, в которую входят местные телевизионные компании на правах филиалов. ВГТРК как главная организация, в свое время заявила о том, что у нее нет средств не только на повышение квалификации сотрудников, а на финансирование деятельности своего филиала. Предлагает зарабатывать деньги за счет размещения рекламы. Хорошо. Телекомпании начинают зарабатывать. В центральном офисе смотрят финансовые отчеты и убеждаются в том, что региональная телекомпания зарабатывает деньги. Тогда из центра приходит новое указание: «Вы нам переводите все деньги, потому что есть компании, которые не могут зарабатывать, а мы будем поровну распределять финансы на всех». Те, кто отказался перечислять деньги, сейчас не работают.

Региональные телерадиокомпании готовы присылать специалистов на обучение, у них велико желание и потребность в повышении квалификации. Однако на этом пути возникают барьеры, порой непреодолимые: оплата проживания, обучения, командировочных расходов и т.д. Для компании это получаются немалые деньги. В результате количество слушателей снижается, страдает качество специалистов.

Сам механизм повышения квалификации законодательно не прописан, отдается на откуп работодателям.

## **Л.И. ХОЛОД**

Но законодательно принудить вольного работодателя невозможно.

А государственные предприятия, они тоже предприятия.

Единственный вариант, как нам видится, это косвенное понуждение через то, что человек или предприятие, которое не образовывает своих людей, не может претендовать на различные программы государственные, не может претендовать на поддержку и так далее. И здесь, оперируя той логикой, что зачем нам поддерживать неконкурентоспособное предприятие, или зачем будет принимать участие в чем-то неконкурентоспособное предприятие. Косвенное давление можно оказывать.

## **С МЕСТА**

Мне кажется, что здесь очень важно посмотреть с другой стороны на ситуацию. Да, действительно, в Москву приезжает много людей очень амбициозных, молодых, может быть, более подготовленных на



современном этапе, чем те, которые работают. Но работник должен быть социально защищен. Соответственно, он должен иметь дополнительное образование. И переподготовка — это фактор его социальных гарантий. Можно ведь и так посмотреть. Ведь мы же обязываем работодателей предоставить человеку отпуск оплачиваемый, еще какие-то социальные гарантии. И какую-то минимальную подготовку, пусть даже раз в три года, обязательную раз в пять лет, как бы человек должен иметь право на нее. Потому что дополнительное образование за собственные средства далеко не каждый может осилить, учитывая уровень зарплат. Вот с этой стороны посмотреть. Хотя для предприятия это дополнительная нагрузка, иногда очень существенная.

**С.А. Журихин**, проректору по повышению квалификации Московского городского университета управления Правительства Москвы

Задачи, которые передо мной стоят, как проректора по повышению квалификации, — это кардинально изменить систему подготовки. В последние несколько месяцев мы очень серьезно работаем над тем, чтобы изменить систему именно повышения квалификации государственных служащих. Это практически новая стратегия, которую мы сейчас проходим в стадии согласования непосредственно наверху.

Если посмотреть на то, что меня очень сильно в рамках как раз подготовки обоснования тронуло, то наверняка вы слышали все об индексе человеческого капитала. Есть история, где показано, где и сколько чему люди учатся в течение своей жизни, сколько есть времени на обучение. И если посмотреть на то, где мы сейчас находимся (непосредственно Россия), мы находимся на 49 месте. Причем время, которое уделяют наши граждане на обучение — всего 12 лет. Давайте посмотрим, сколько это в школах, сколько это в университетах, и сколько это после. То есть, эта история совершенно не про повышение квалификации. Мы можем учиться, и государством определено, что это где-то 15,5 лет, опять же, это на уровне законодательства, но в целом граждане учатся порядка 12 лет. То есть это как бы такая история, которая определяет нас на 49-е место, хотя, да, мы находимся в рейтинге лучших 50 стран, но показательно, что мы так невысоко.

С другой стороны, меняется история того, как выглядит наша система образования. Если посмотреть, то мы находимся в пятерке лучших в начальной школе. Посмотрим на среднюю школу — мы уже на 32-м месте, то есть мы понижаемся. Если посмотреть на историю высшего образования, то в 5% лучших вузов есть наши 24 вуза. Но если посмотреть на рынок труда, то тот кусок, который мы с вами сейчас

обсуждаем, то здесь мы, к сожалению, находимся уже совершенно на неприглядных местах — это 81 и 107 место. Причем первое из них — это как раз создание возможностей для привлечения талантов внутри компании, внутри бизнесов и внутри организаций, в том числе государственных, которые как раз и являются основными работодателями. И дальше — это 107 место, как раз именно привлечение для рынка талантов в целом. Это цифры, которые полностью отвечают на вопрос: нужно ли нам что-то с этим делать, и почему мы сейчас с вами находимся на таких местах?

Если посмотреть на историю изменения форматов образования, которые точно и в трендах современных есть. Тренд на 2018–2020 год — это поиск новых комфортных возможностей на изменения, которые несет рынок.

Тут говорили про цифровую трансформацию. На самом деле здесь уже цифровая трансформация жизни, и мы с вами ускоряемся, каждый из нас имеет планшет, смартфон, и мы так получаем информацию.

Если посмотреть на будущее, то задача для нас с вами — это понимать, что нужно будет предугадывать всю эту историю. Исследование следующее, которое было — типы работ, которые будут к 2020 году, это большей частью разнообразные коммуникативные. Это изменить что? Это изменит наши с вами профессии и больше проблем, которые создаст это изменение рынка труда в связи с цифровизацией и со всеми прочими историями. Дело в том, что у нас, в том числе, появится «профессия пенсионера» — люди, которые, к сожалению, не будут адаптированы к современным условиям, это возрастет нагрузка именно на повышение квалификации. И для меня это большой вызов.

В новой цифровой экономике есть определенная история. Есть открытый рынок труда, где работник выбирает где работать, есть совместное потребление — совершенно другой рынок, есть общественные договоренности, есть истории, когда массовое сотрудничество, совершенно другой вид производства, где все адаптировано. И это все несет следующие вещи: «цифра» меняет наше с вами осознание.

Были исследования, которые проводил МГУ в 2017 году, и там четко молодые специалисты показали, что период полураспада компетенции, если вы их не обучаете, не совершенствуете, не заставляете персонал (неважно, коммерческой компании или государственной организации) как-то их обновлять, всего полтора года. То есть через полтора года знания, которые человек не повышает, они распадаются, и он становится тем сотрудником, который выполняет каждый день одни и те же вещи, которые он привык делать. Следовательно, нельзя на него рассчитывать как на сотрудника, который будет показывать какие-то сверхвозможности, сверхрешения.

На что важно посмотреть в развитии повышения квалификации? На то, что система, которая есть сейчас сама по себе, отвечает ли она требованиям будущего? Мы говорим про то, что, да, хорошо, мы задумаемся, какие инновации можно принести людям, для того чтобы заинтересовать.

И здесь возникает второй вопрос — культура повышения квалификации. Есть ли она у нас? Есть ли она на уровне государства, есть ли она на уровне работодателя, на уровне самого сотрудника? Здесь история культуры, самообучения, самоповышения квалификации. Заставить невозможно, нужно показать примером, зачем тебе это нужно. На самом деле популяризация самообразования — это популяризация самообучения. И здесь как раз история закрытых форматов, которые кажутся на рынке закрытыми, на самом деле, если посмотреть сейчас на то, что дала цифровая экономика — это знания. Каждый, кто заинтересован, может повышать свою квалификацию, причем совершенно в разных сферах. Только об этом нужно рассказывать и давать такую возможность людям.

Нас ожидает изменение профессий, будут появляться новые. Футуристические исследования говорят, что уже к 2030 году появится порядка 68 новых профессий. Появится «профессия пенсионеров», которые буквально в течение следующих пяти лет уйдут на покой, и высвободится большой трудовой ресурс, который нужно будет чем-то занять. Что это будет? Это будет большая армия безработных? Либо прожиточный минимум надо как-то корректировать, либо требовать повышения квалификации или создать возможность повышения квалификации. Естественно, будут какие-то изменения текущих профессий, где традиционные знания уже даже через год не будут таковыми.

Недавно мы запустили у себя для государственных служащих курс по национальному интеллекту. Мы его долго вынашивали: нужно, не нужно, будет ли эта история востребована? Мы запустили «пилот» меньше трех недель назад, решили провести один курс. Спрос был такой, что до конца года у нас уже 16 групп, причем эта инициатива от работников. Да, здесь история, которая для меня очень понятная. Мы должны с вами информировать и давать те знания, которые людьми востребованы. Понимать и быть на острие этой атаки. «Ростелеком» в начале этого года показал, как изменятся технологии. А теперь давайте посмотрим, как изменится образование. Образование меняется очень простым способом. Здесь, естественно, есть куча каких-то непонятных формулировок, но смысл один — в образование приходит цифра. То есть все наши знания, которые возможны, которые человек может изучить самостоятельно, которые могут помочь ему выстроить свою траекторию развития, они всегда поддержаны. Есть унификация, мотивируем людей на обучение разными историями. Есть какая-то

история облачных решений, где люди могут получать знания, онлайн-библиотеки и так далее. Есть как раз история, где мы можем дополненной реальностью учить. На стройках сейчас, это уже имеет значение, в бизнесе, например, в нефтяной промышленности. Вчера мы общались с коллегами из «Газпромнефти», которые уже на своих производствах внедряют обучение персонала на цифровых двойниках. То есть, когда человек учится на производстве, на виртуальных фабриках безопасности труда и так далее. Причем это все уже сейчас реализуемо, технологии это поддерживают. Вопрос: что мы можем дать? Да, здесь определенный бюджет на это нужен.

Для себя мы посмотрели, кто государственный служащий сейчас. Мы посмотрели, каким он должен быть, из этого, естественно, стали понятны компетенции, которые мы должны развивать. Из компетенций стали понятны технологии, которые мы должны внедрять для себя, для нашего с вами понимания. Есть схема, концептуальное решение, ядром которой стоит онлайн.

То есть онлайн-ресурс, вокруг которого все строится. Действует автоматизация траектории развития сотрудника, есть автоматизация самопроектируемого развития. И сотрудник, отвечая на какие-то вопросы анкеты, получает автоматизированный примерный план развития, так называемый индивидуальный план развития. Есть какое-то стандартное внутреннее формальное обучение, которое закладывают стандартные программы. И есть история внешних программ открытого обучения, когда мы можем сотруднику рекомендовать где-то пообучаться.

Есть история базы данных, которая наша внутренняя, которая, естественно, за рынок не пойдет. У нас вчера прошла большая конференция. Тоже за неделю мы решили, потому что было много запросов, рассказать про «умный город». Что такое «умный город»? Кто из госслужащих наших департаментов не знает, что такое «умный город»? Есть целая стратегия, которая написана, она лежит в открытом доступе. Но люди пришли, было больше 140 участников, быстро записавшихся, выделивших свое время, пришедших именно послушать, что такое «умный город», как мы его видим, какие тренды нужны, на что они должны обращать внимание на своих рабочих местах. Причем это была самозанятость. Правильно поданная информация рождает как раз этот спрос.

Ну и дальше, естественно, есть история, которая тоже необходима, — это сообщество. Тоже мы на них посмотрели и решили, что это главный фактор развития культуры самообразования, культуры обмена знаниями. Это тоже сейчас страдает, причем как в коммерческом плане, так и в государственном секторе.

Если посмотреть на то, какие тематические концепции, естественно мы прекрасно понимаем, что нам нужно идти вперед. Есть цифровые технологии, мы будем учить, есть уже курсы, мы будем их

развивать дальше, потому что без этого никуда. Есть политические технологии, потому что это тоже важная составляющая. Есть профессиональные компетенции, которые никто не отменял. Есть короткие маркет-программы, которые нужны. Вопрос — будут ли они существовать, тоже сейчас стоит большим вопросом, то есть нужны ли они рынку или нет, если их можно пустить в цифру. Есть какие-то управленческие тренинги. Естественно, без этого нельзя. Но обязательен трек — цифровой путь исследования.

Дальше концепт обучения. Есть общепринятая концепция обучения длиною в жизнь. На каждой программе, на образовательных каких-то треках, мы можем предусмотреть возможность смешанного цикла, где сотрудники могут посмотреть что-то в жизни, прийти в классы, аудитории и так далее, поработать с наставником и закрепить эти знания в онлайн, то есть уйти, например, в онлайн-курс «Библиотека». Дальше — вернуться, почитать какие-то книги, поработать с наставником на рабочем месте, уйти в какие-то профессиональные сообщества, пообщаться, улучшить свою квалификацию, тем самым находясь в длинном треке повышения квалификации.

С учетом того, что сейчас тренды все-таки идут к диджитализации, и сообщество как раз формируется вокруг этого. Мы не можем прогнозировать, какие будут профессии, но точно в треках изменений нужно учитывать, что есть какие-то совместные решения. Это как социализация обучения, образования и всего, что с этим связано, популяризация, может быть, даже на государственном уровне, что это необходимо, что учиться это модно.

Есть естественная история, когда разные знания в разных форматах, может быть и государственная поддержка, и когда сотрудник может самостоятельно, не дожидаясь своего работодателя, повысить свою квалификацию. Форматы сейчас есть такие. Действительно, не все об этом знают, популяризация для этого нужна и, наверное, поддержка государства.

Будущее, как это должно выглядеть. По факту мы берем с вами атлас профессий, какую-то профессию, понимая, какие компетенции как могут развиваться. Если брать вузы, мы понимаем, к чему мы их можем готовить. Если брать работодателей, к чему мы их можем готовить. Но это единая система, где есть синтез государственных университетов и корпоративных, где государственный служащий в треке своего развития участвует в образовательном учреждении и государственного типа, и свое, где-то он доповышает квалификацию. Основные знания он может получать у нас либо где-то в онлайн.

**В.В. ЗАМАЙ**, *начальник отдела сопровождения парламентских программ и мониторинга*

Вы сообщили очень радостную новость нам, что, оказывается, есть программа, которая может обучать эмоциональному интеллекту и эмпатии. Я в этом сомневаюсь, честно говоря, потому что эмпатия как сопереживание, сострадание, вживание в образ, ну это я имею в виду классическое понятие этого слова, этого термина, это воспитывается с раннего детства. Взрослому человеку объяснить, что такое эмпатия и потребовать от него сочувствия, особенно когда пирамида ценностей перевернута — деньги наверху пирамиды сегодня, и мы это знаем тоже.

Я хотела бы узнать поподробнее — что в этой программе заложено, как вы собираетесь обучать эмоциональному интеллекту? Вообще — это талант руководителя — быть эмоционально интеллектуальным, это совершенно замечательное открытие, как я это увидела из ряда статей.

И еще вопрос. Все-таки какие профессии отмирают? Что уходит сегодня? Я с удивлением прочитала, что судья отмирающая профессия. Как это возможно?

### **С.А. ЖУРИХИН**

Начну со второго вопроса. Все, что не будет касаться коммуникаций человека с человеком, будет автоматизировано и умрет.

Останутся профессии, где есть коммуникация. Судья, который работает на базовом уровне, то есть это районные суды и так далее. Если есть практика принятия стандартных решений по одним и тем же делам, то все, как бы там нет этой истории. Если же суды высшей инстанции, где необходимо разбираться в сути дела и как раз, где проявляется эмпатия, почему суд иногда проявляет какое-то принципиальное право, потому что я юрист по образованию, простите, как это ни странно, но как раз к истории 5 процентов. Работаю сейчас совершенно в другом направлении. Я прекрасно представляю, что это. И как раз на высшем уровне, либо где опротестовывается решение, давайте так перенесемся сразу в 2030 год: опротестовано решение digital-суда, где поступило дело на основании общепринятой практики, там не важно — в Российской Федерации, Европейского суда и так далее вынесено решение автоматом. Согласны — не согласны. Если не согласны, идет опротестование, там уже как раз история высшего суда, где есть люди, которые принимают уже решения, разбираются в сути вопроса, в сути дела.

Где история принятия решений на основании ведущих решений, вот это можно автоматизировать.

Последний пример. Мы как раз тут заговорили про виртуальные пространства (VR). И совершенно случайно, простите, но как-то так случилось, единомоментно в последние недели мы занимались тем, что сегодня мы согласовали с нашим учредителем развитие виар (VR) в

управлении обучения госслужащих. Там очень хороший пример. Коммерция пошла дальше, и здесь я не знаю, какое-то отношение есть со Сбербанком, университетом Сбербанка, но ребята, которые задумались о том, как перевернуть именно возможность эмпатии с людьми (у меня здесь есть ряд исследований, могу показать) например, изменить отношение к клиентам в Сбербанке, как заставить этого слона танцевать. Очень простое решение: они отсняли это виртуальное обучение, которое равно чисто погружению в среду пребывания, например, в отделение Сбербанка (я сейчас как пример привожу). Вы надеваете виртуальные очки, и там есть несколько сценариев, которые вы проживаете на месте, например, человека с ограниченными возможностями, например, это пенсионер, который плохо слышит и плохо видит, и вы видите это отделение от первого лица. Ролик длится 20 минут. Через 20 минут группа из 40 человек больше половины времени, после того как они сняли очки, просто сидели и молчали.

Развитие эмпатии, опять же, если говорить про тренинговые обучающие технологии, вы становитесь на сторону того человека и смотрите на мир его глазами по-хорошему. Если вы проницательный, у вас есть такая возможность, это из детства дано.

Но и во взрослом возрасте это тоже можно через такие вещи, где-то это трогается. Кому-то нужно 20 минут, кому-то 40 минут, кому-то может быть час. Сбербанк пошел дальше. Они показали, как проживает старушка, как проживает инвалид, как проживает иностранец, как проживает молодежь вот эти истории через себя.

И большая часть этих исследований, которые провела компания, молодые ребята, которые делают этот курс обучения, показывают, что эмпатия развивается.

**В.П. МАРКОВ**, член Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре

Одно замечание к тому, что Вы сказали, институт Сбербанка и так далее. Да, автоматизировано много и в принципе Г.О. Греф в Калининградском университете, выступая перед юристами, спросил на лекции: «Кто из вас знает, что такое нейронные сети, у студентов-юристов, выпускников?» Была тишина. «Ни один из вас не будет принят в Сберегательный банк, наш Сбербанк, как юрист, поскольку мы внедряем и так далее, потому что это нужно», — сказал он. Правда, я, скажем, специфически отношусь к этому. Могу сказать, да, они внедрили систему, которая работает, технологии, программы и тому подобное, но это приводит не всегда к приятным результатам. Собственный опыт, система выдачи денег из банкомата. В тот момент использовались два банкомата, поскольку один не выдавал, другой что-то выдавал. Из двух банкоматов, рядом стоящих, нас вырубил, семью. Все счета были

заблокированы. Понадобился месяц для того, чтобы у жены разблокировали, у меня неделя с лишним моей борьбы со Сбербанком. Вот эта та ситуация, когда делает просто программа, которая опирается на какие-то данные, которые получает, но не анализирует свою работу, саму работу Сбербанка. Это я к вопросу о том, когда мы переходим от работы людей к работе устройств, машин, машинная технология, программы и так далее. Конечно, может, это и будущее, но с ним нужно очень осторожно продвигаться вперед.

### **С.А. ЖУРИХИН**

Что-то мы принимаем, что-то нет. Что-то придет в нашу жизнь, а что-то останется. Лучшие вещи останутся, то, что не приживется умрет. Сбербанк на самом деле, то, что Вы рассказываете, это большие грабли, на которые они наступили. Он сейчас пересмотрел алгоритмы как раз, я не буду много рассказывать, я погружался в эту историю, потому что тоже примерно на такие вещи попал. И на пресс-конференции общался с сотрудниками, которые в Сбербанке отвечают за эту систему. Они сейчас реально пересмотрели все это. Но опять же они пересмотрели, потому что имеют возможность финансирования, делать эту историю лучше, то есть финансы, и здесь это главное. Будет совершенствоваться машина? Потому что я на самом деле погружаюсь в историю специализации, как перенести это все в обучение, как построить систему обучения, сделать ее более цифровой, более универсальной. Сначала думал: вот искусственный интеллект — это классно. Это ребята биты, байты, что-то делают, что-то меняется внутри все само. На самом деле это не так. Искусственный интеллект — это маленький ребенок, которого надо всему научить. Вот эта эпоха, «Терминатор» и все прочее, мы с вами все смотрели этот фильм, придет не скоро. Потому что история, куда это двигается, зависит от людей, которые это дело развивают. Без человека это никуда не пойдет.

Нельзя дистанционно это сделать. Я прокомментирую.

Мне пришло предложение: давайте мы какую-то часть сделаем видео. Я говорю: друзья, вы о чем? Здесь нельзя передать на машину, здесь человек человеку. Группы разные, уровень людей, которые приходят в программу, разный. И человек, который преподает эту дисциплину, он адаптируется под группу. С кем-то побольше поговорить, с кем-то меньше, потому что уровень подготовки абсолютно разный. И здесь только очно, лично.

### **С МЕСТА**

Университет идет по пути развития дистанционных образовательных программ, в результате чего студенты могут с преподавателями пообщаться, потому что это же эмоциональный



контакт, культурный. Что нам ваши видеолекции, — говорят слушатели, — мы не хотим за это платить.

### **С.А. ЖУРИХИН**

Я поддерживаю вас. Я же не зря вам показал эту схему, где есть совмещение. Вот это на самом деле спираль, которая перекликает очное общение с человеком с дистанционным. И задача дистанционного образования должна быть решена, наверное, популяризировать знания, можно я так скажу, удешевление знаний. Доступ к этим знаниям, коротким программам... масс-маркет туда можно перевести, но опять же какие-то ключевые истории. Все, что касается дистанционного обучения, надо приходить к тому, что оно должно быть бесплатным. То есть человек получает знания, когда он этого хочет, когда ему это нужно, когда он почувствовал боль. Но это уже такая философская история про дистанционное образование, которое должно быть, куда нужно идти. Где есть человек, обязательно должно быть участие человека с человеком.

**Л.Г. ПИХОЯ**, *ведущий эксперт Аналитического управления Аппарата Совета Федерации*

Вопрос, который мы сегодня рассматриваем, очень серьезный. Исследования тоже очень интересные. Скажите, пожалуйста, все, что вы исследуете, рекомендации, которые вы даете, каким-то образом направлены на то, чтобы поменять сегодняшнюю существующую кадровую политику? Можно всю жизнь учиться, получить несколько образований, быть профессионалом во всех сферах и не реализоваться абсолютно в этой жизни. Вы же прекрасно знаете, сколько молодых интересных людей ежегодно уезжают из страны, не имея возможности реализовать себя. Причем уезжают самые интересные, самые талантливые, самые подготовленные. Потому что все получили от образования и уехали реализовывать себя совсем в другие края. Каковы Ваши рекомендации, с тем чтобы весь этот огромный материал исследований, которые Вы провели, как-то бы повлияли на изменение вот этой главности, местечковости в назначении кадров на самые ответственные посты? Я уже не говорю о среднем профессиональном, но и на самые ответственные, где сидят не всегда компетентные люди. Я не говорю, что они ответственные, неотчетственные, это уже моральные качества. Как соединить одно с другим? Что делать?

### **С.А. ЖУРИХИН**

В свое время я пытался ответить на вопрос: почему уезжают? Вопрос самореализации или применения тех знаний, которые человек получил, и где он получает предложения об их реализации, имеет большое значение. Это второй слой, который говорит не только про обучение, но и про трудоустройство либо занятость этого человека. В

нашей среде государственных служащих Правительства Москвы мы видим, куда и как люди двигаются. Есть целая система оценки, есть понятие, каких знаний не хватает. Префекты и так далее проходят вот эту оценку ежегодно. У нас детализация, у кого какие знания. Не буду сейчас открывать секреты, но мы очень серьезно к этой истории подошли. Мы пересмотрели этот механизм. Мы в управлении государственной службы и кадров... я говорю: давайте мы сделаем сейчас самую простую вещь, которую можно взять из бизнеса. Сделаем индивидуальный план развития на каждую должность, чтобы люди могли понимать, что через какое-то время они развиваются. Мне говорят: «Сергей, понимаешь, в нашей системе это невозможно».

Стал копаться, ковыряться, смотреть детали, можно, если вы правильно описываете переходы. Если мы возьмем мировую практику, опять же, как это внедрено, например, в той же самой Англии. Государственные служащие на протяжении всей своей деятельности повышают квалификацию, что гарантирует им подъем вверх, то есть он не может подняться, пока он не получит образование, не отработает его. Он не просто получает образование, он это потом подтверждает, это подтвержденное образование. То есть он начинает применять это на рабочих местах, то есть он вернулся с обучения, подтвердил на рабочем месте. Он что-то должен изменить на своем рабочем месте, для того чтобы идти дальше. Вот это история, над которой стоит нам с вами думать.

**О.Б. АНИКЕЕВА**, *начальник отдела социальной политики Аналитического управления Аппарата Совета Федерации*

Все замечательно организовано в Москве. Но есть много городов, где, наверное, нет такого уровня образования.

Есть ли сегодня, внедрены ли в какие-то образовательные программы какие-то мероприятия по проведению конференций работников дополнительного образования, которые бы собирали специалистов со всей России или еще какие-то мероприятия? Я просто не сталкивалась с этой проблемой, но, может быть, Вы знаете, есть ли, заложены ли какие-то средства?

**С.А. ЖУРИХИН**

Есть. Про средства не знаю. Я знаю, что отдельно есть направления в университетах, в том числе нашем, мы сейчас это обсуждаем очень активно, о госпрограммах не слышал, к сожалению. Надо смотреть на эти вещи.

У Высшей школы экономики есть отдельный проект, называется «Кочубей» в Питере, они пытаются построить институт как раз, который как раз правильно повышать квалификацию и для университетов, и для образовательных учреждений, как правильно строить сами программы

повышения квалификации. Совершенно недавно (месяц назад) мы с ними пересеклись на одной из конференций, очень сильно и много общались, сейчас продолжаем это общение. Приглашают меня на одну из конференций. Сейчас, к сожалению, получается так, что университеты договариваются между собой. Есть конкуренция.

**М.В. Талан,** начальник Управления обучения государственных и муниципальных служащих Московского городского университета управления Правительства Москвы

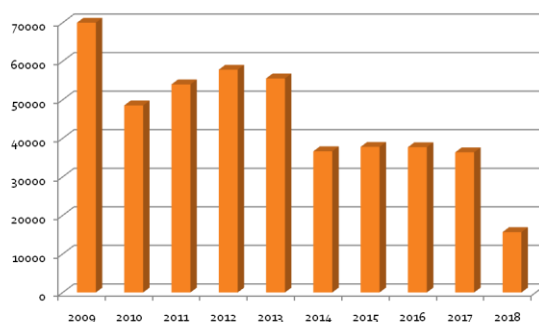
Я 20 лет занимаюсь дополнительным профессиональным образованием федеральных государственных гражданских служащих, в том числе и в МГУУ Правительства Москвы.

На протяжении десятилетий ставился вопрос о профессионализме госслужбы, и еще в 2001 году, когда была разработана первая концепция по реформированию государственной гражданской службы, и Федеральный закон № 79, который специально отводил статью о дополнительном профессиональном образовании, и оно было закреплено нормативно, этот вопрос постоянно стоит на повестке дня.

Что на самом деле происходило за последние годы в отношении дополнительного образования федеральных госслужащих. Я взяла документ, который выходит ежегодно под названием «государственный заказ на дополнительное профессиональное образование» и посмотрела динамику, как по численности, так и по финансированию на эту задачу.

## Госзаказ на ДПО гражданских служащих Анализ ситуации

Динамика численности граждански служащих, направляемых на программы ДПО в рамках госзаказа в 2009-2018



Снижение с 69978 до 15652 чел – в 4,5 раза



Московский городской университет управления Правительства Москвы

107045, г. Москва,  
ул. Срепетова, д. 28

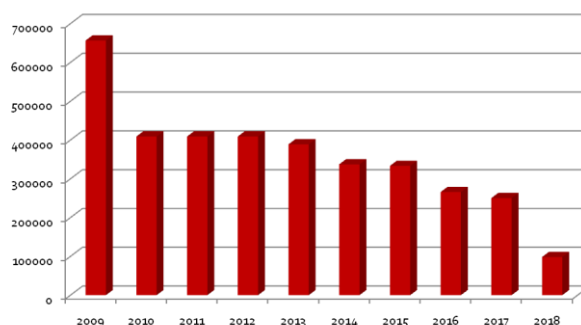
Т: +7 (495) 957-91-33  
Ф: +7 (495) 957-75-77

facebook.com/mguu.ru E-mail: info@mguu.ru  
vk.com/mguu\_ru

На этой гистограмме общая тенденция как раз заключается в том, что снижается эта численность. И вот за указанный период она сократилась более чем в четыре с половиной раза. То есть это если смотреть по людям.

## Анализ ситуации

Динамика финансирования госзаказа на ДПО гражданских служащих в 2009-2018 (тыс. руб.)



Снижение с 656558 до 98354 тыс. руб. – в 6,6 раз



Московский городской университет управления Правительства Москвы

107045, г. Москва,  
ул. Срепетова, д. 28

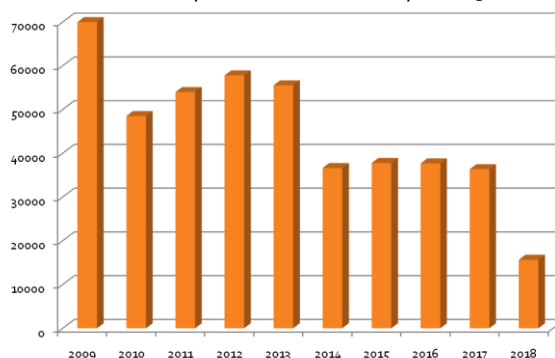
Т: +7 (495) 957-91-33  
Ф: +7 (495) 957-75-77

facebook.com/mguu.ru E-mail: info@mguu.ru  
vk.com/mguu\_ru

Если смотреть по финансированию, то за тот же самый период (с 2009 года по 2018 год) финансирование на ДПО снизилось более чем в шесть с половиной раз.

## Анализ ситуации

Численность гражданских служащих, направляемых на программы повышения квалификации по госзаказу в 2009-2018 (чел.)



Снижение с 68543 до 15632 чел. – в 4,4 раза



Московский городской университет управления Правительства Москвы

127045, г. Москва, ул. Срептевая, д. 28

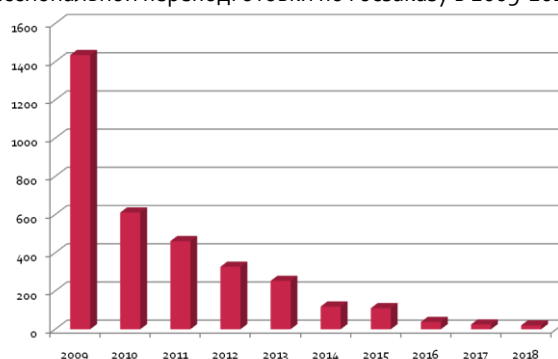
Т: +7 (495) 957-91-33 Ф: +7 (495) 957-75-77

facebook.com/mguu.ru E-mail: info@mguu.ru vk.com/mguu\_ru

Что касается повышения квалификации, здесь тенденция отражает общий результат, который на первом слайде. А вот интересно, что происходит с программами переподготовки.

## Анализ ситуации

Численность гражданских служащих, направляемых на программы профессиональной переподготовки по госзаказу в 2009-2018 (чел.)



Уменьшение с 1435 до 20 чел. – в 72 раза



Московский городской университет управления Правительства Москвы

127045, г. Москва, ул. Срептевая, д. 28

Т: +7 (495) 957-91-33 Ф: +7 (495) 957-75-77

facebook.com/mguu.ru E-mail: info@mguu.ru vk.com/mguu\_ru

Если посмотреть на 2009 год, уменьшалась в 72 раза. Почему мне кажется это важным? Дело в том, что стремление со стороны государства делать программы более эффективными, менее затратными приводит к тому, что программы существенно сокращаются

по продолжительности. И в законе об образовании у нас теперь норма о повышении квалификации, от 16 часов программы считаются. Раньше, если говорить о госслужбе, повышением квалификации считалась программа от 72 часов. На мой взгляд, одно из важных таких негативных последствий в этом смысле в том, что люди приходят осваивать очень конкретные, какие-то навыки получать, получать конкретные знания. Я наблюдаю за этой картиной уже не первое десятилетие, и, общаясь с преподавателями, которые работают у нас на программах с госслужащими, мы отмечаем такую грустную, скажем так, особенность, состоящую в том, что, к сожалению, госслужащие теряют такое системное понимание государственного управления. То есть такой базовой основы становится все меньше и меньше. Аналитическое мышление в этом смысле практически не развивается. Что касается государственной службы, то первоочередная задача — необходимо повышать квалификацию мышления. К сожалению, сейчас навыками люди овладевают, мы их учим каким-то узким задачам, но как только вопрос касается какого-то анализа и аналитики, то здесь очень серьезные пробелы. И в этом смысле те последствия, к чему мы сейчас пришли, как я уже сказала, и уровень профессионализма снижается, отсутствуют глубокие системные знания в области государственного управления. И, к сожалению, у нас из нормативной документации исчезла гарантия на дополнительное профессиональное образование. То есть прохождение обучения раз в три года — этого мало, сейчас жизнь так движется вперед, что три года — это непозволительно большой срок. Конечно, было бы правильнее ежегодно повышать квалификацию государственных служащих.


Ну и последняя тенденция — это упор на самостоятельное профессиональное развитие государственных служащих. Мне кажется, это тоже достаточно такая тревожная тенденция, когда мы отдаем это на откуп просто либо федеральному органу, либо вообще государственному служащему, то здесь то, в чем должно быть заинтересовано государство, эта задача не реализуется. Это не совсем государственный подход к этой проблеме.

Есть у нас такой проект «Московское долголетие», в рамках которого работает так называемый «серебряный университет». Мы учим пенсионеров, и учатся они не за свой счет, они учатся за счет бюджета города Москвы. У нас получается такая немножко парадоксальная ситуация: пенсионеров мы учить имеем возможность, а госслужащих — у нас такой возможности все меньше и меньше. И вот я вам скажу, что одна из программ, на которой учатся пенсионеры, — это базовая компьютерная грамотность. У нас бабушки приходят, знаете, как они начинают владеть компьютером? Просто диву даешься. И на этом фоне, когда нам наши коллеги из федеральных органов исполнительной власти присылают какие-то документы, где для того чтобы просто

отцентрировать текст, человек нажимает пробел, двигает эту строчку, и ты это видишь, просто стыдно становится. У нас получается, что служащие, которые занимаются государственным управлением, зачастую владеют элементарными навыками гораздо хуже, чем вот эти наши московские бабушки. Чтобы таких парадоксов не было, все-таки надо уделять внимания больше профессионализму и изыскивать средства, для того чтобы заниматься повышением квалификации государственных служащих.

Проблемы

1. Снижение уровня профессиональной компетентности гражданских служащих;
2. Отсутствие глубоких системных знаний в области государственного управления;
3. Отсутствие гарантий на дополнительное профессиональное образование.



Московский городской  
университет управление  
Правительства Москвы

127045, г. Москва,  
ул. Срептежад, 28

Т: +7 (495) 957-91-32  
Ф: +7 (495) 957-75-77

facebook.com/mguu.ru E-mail: info@mguu.ru  
vk.com/mguu\_ru

## **Л.И. ХОЛОД**

Вы показали цифры, где снижается и финансирование, и количество обучающихся госслужащих, означает ли это, что просто нарушается впрямую закон о госслужбе, и кто больше нарушает: федералы или Москва?

## **М.В. ТАЛАН**

В принципе закон не нарушается. Уменьшение численности связано, в том числе и с тем, что у нас вообще общая численность государственных гражданских служащих уменьшилась. А то, что уменьшается объем финансирования, это связано с тем, что появилась норма о повышении квалификации с более короткой численностью часов.

## **Л.И. ХОЛОД**

И второй вопрос. В связи с увеличением возраста выхода на пенсию ведется разговор о специальных программах переквалификации

людей предпенсионного возраста. У вас какие-то программы готовятся на этот счет?

### **М.В. ТАЛАН**

Сейчас мы занимаемся непосредственно пенсионерами. Потому что мы как образовательное учреждение многие программы получаем на общих основаниях, участвуя в конкурсах, то есть мы выигрываем конкурсы. В данном случае был конкурс Правительства Москвы, и мы его выиграли, учим пенсионеров. Если будет объявлен подобный конкурс на предпенсионную переподготовку, безусловно, мы этим тоже займемся, обязательно займемся.

**А.Л. СЕВАСТЬЯНОВ,** *директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров Российского университета дружбы народов*

В своей деятельности мы больше работаем с рынком, чем с государственной службой и сотрудниками госслужбы. Я привык к тому в своей деятельности, что нашей обратной связью, нашим оценщиком качества является рынок, достигаем мы целей, не достигаем, люди голосуют рублем. В данном случае я бы хотел бы прояснить для себя ситуацию. Можете Вы как-то отразить, каким образом осуществляется обратная связь, контроль? Действительно ли достигаются требуемые образовательные результаты?

Действительно ли это приводит к эффективности государственных служащих и так далее? Очень велик соблазн, мы все понимаем, можно учить не особенно актуальными программами, не особо интенсивно и так далее, ну, недостаточно эффективно. Форму соблюли, все правила, нормы соблюли, а результата может и не быть того, что запланировано. Вот кто определяет результат, который должен получиться по итогам образовательной программы, и кто меряет, достигнут он или нет?

### **М.В. ТАЛАН**

Любая программа, естественно, завершается, как того требует опять же законодательство, итоговой аттестацией. Итоговую аттестацию можно проходить в разных формах. У нас в основном итоговая аттестация проходит в форме тестирования. И в тестирование мы как раз закладываем те самые вопросы, во владении которыми, мы надеемся, увидеть, насколько человек освоил или не освоил те или иные знания.

Что касается того, что происходит на рабочих местах, к сожалению, мы этим не занимаемся. У нас есть заказчик каждый раз, который направляет к нам государственных служащих. И для нас индикатором в данном смысле является что? Если заказчик к нам возвращается из года



в год, это значит, что то образование, которое госслужащий получает в наших стенах, его устраивает.

### **С.А. ЖУРИХИН**

Приведу один отраслевой пример. Мы же все с вами живем в Москве, наверное. Вы видите, как изменился город. Одна отраслевая программа, которая у нас идет до сих пор, мы делаем дистанционное обучение для нее, это московские МФЦ. И как они изменились, это благодаря в том числе тому, как изменена была система обучения внутри. И к этому руку непосредственно приложил университет и сотрудники университета, которые занимаются разработкой этой программы. И то, как сейчас работают МФЦ, это реально изменение рынка обслуживания населения.

И я сам клиентом был неделю назад. Сколько раньше занимало времени, если мы представляем себе стандартную работу, например, оформление автомобиля в Москве. Стандарт Москвы — 24 минуты.

Здесь систематизированная вещь. Здесь идет сочетание того самого настоящего, где система объединяется, где меняется бизнес-структура и так далее, именно составляющая того, как это работает, и меняются люди, которые в этом работают. От эмпатии, о которой мы сейчас говорим, когда-нибудь сотрудник ДПС, полиции, чтобы общался на «Вы», с уважением, предложил кофе и так далее... Я, честно говоря, испытал культурный шок. Потому что помню, сколько времени требуется для того, чтобы человек изменился. И это конкретный пример этой программы.

Я могу сказать, что много зависит от руководства, которое это дело внедряет и так далее. Но, тем не менее, в сопровождение этих изменений, мы тоже внесли свой вклад со своим обучением. 186 онлайн-курсов мы создали для того, чтобы изменить специфику мышления человека, быстроты реакции на запрос граждан. И вот это история конкретно отраслевая.

Можно рассказать и про реновации, которые сейчас есть. У нас есть примеры, которые меняют, в том числе то, как наш житель города будет реагировать на власть. Вот это для меня история с рынка. Для меня рынок — это гражданин, который проживает в Москве, который доволен этим. Я не популяризирую эту историю, но я действительно рад тому, как изменился город.

**А.С. Зайцева**, директор Центра развития дополнительного профессионального образования РЭУ имени Г.В. Плеханова

У Российского экономического университета имени Плеханова тоже есть большой опыт и в части реализации программ допобразования, и в части других программ мы имеем полный цикл непрерывного образования как программ среднего профессионального, программ бакалавриата, программ высшего образования, и, собственно программ дополнительного образования. Мы реализуем и программы профпереподготовки, дополнительные общеобразовательные программы, в том числе различные образовательные мероприятия, семинары, тренинги и мастер-класс.

Также хочу отметить, что у нас университет входит в рейтинг U.S., у нас четыре звезды из пяти возможных. Поэтому у нас тоже есть и международный опыт большой. У нас ежегодно обучаются более 13 тысяч человек по программам дополнительного образования. Это различные направления, в том числе и направление «цифровая экономика». Мы можем себя называть одним из первых университетов, который реализует программы в сфере цифровой экономики. У нас разработаны и успешно реализуются программы в сфере цифровой экономики как IT-специалистов цифровых технологий, правовые аспекты и основы как раз на реализации блокчейн-проектов и другие программы в сфере цифровой экономики. Все программы у нас нацелены на разные категории лиц — это и программы для государственных гражданских служащих, конечно, не в таком объеме как у коллег, и программы для работников различных организаций, в том числе для лиц, которые к нам направляются из центра занятости. Как раз здесь мы получаем финансирование, а заказчиком является как раз Центр занятости города Москвы, и Университет Плеханова может быть назван одним из основных учебных заведений в городе Москве, который обучает как раз непосредственно безработных граждан, незанятое население.

Также у нас много программ реализуется для студентов и для иностранных граждан, то есть независимо от социально-экономического положения, здоровья и возраста, мы для них организовываем и проводим программы.

Также хочу отметить то, что у нас, может быть, и у коллег тоже, основной возраст людей, которые приходят как раз на программы дополнительные профессиональные это люди в возрасте от 30 до 45 лет.

Мы также поддерживаем, и о чем говорил Евгений Яковлевич, что непосредственно обязательность, что люди должны проходить дополнительное образование, это должно быть, потому что основными все-таки направлениями, которые на примере Российского

экономического университета могу сказать, что остаются те направления, по которым у нас законодательно закреплена эта обязательность или которая была. Это педагогические работники, это специалисты в сфере закупок, это аудиторы, бухгалтеры. Поэтому такая тенденция есть, и мы поддерживаем то, что это необходимо изменять.

Также я бы хотела выделить еще одно направление — это программы для бизнес-сообщества, которые сейчас у нас многими бизнес-школами позиционируются как программы MBA, DBA, но фактически на законодательном уровне они относятся к программам профессиональной переподготовки и, соответственно, требования к ним тоже, как говорят, различные бизнес-школы, что они более высокого уровня, но при этом в основном это программы как раз, например, MBA разработана в международных стандартах. Поэтому, если мы будем говорить в дальнейшем о том, что мы выделяем этот сегмент и выделяем программу бизнес-образования, то, конечно, они должны быть выделены в отдельный блок, приняты для них конкретные требования и стандарты, которые будут консолидировать международный и отечественный опыт.

Также я хотела бы еще один вопрос осветить по поводу непосредственно мониторинга наших всех дополнительных образовательных программ, потому что на сегодняшний момент, для того чтобы мы дальше как-то двигались и проводили правовое регулирование, мы должны проводить четкий мониторинг. И на сегодняшний день ту статистику, которую мы подаем, это отчет 1-ПК — сведения об образовательных организациях, реализующих дополнительные программы, ПО — это программы, отчет по которым непосредственно сведения об образовательных организациях, реализующих основные программы профессионального обучения, и отчет 1-ДОП — это больше к дополнительному образованию детей.

Но есть один блок — программы дополнительные общеразвивающие — как раз непосредственно для взрослых. Он немножечко выпал из этой статистики. Мы не видим, она у нас идет только в одном отчете, один мониторинг в статистике, где мы просто пишем количество программ и общее количество слушателей. Но при этом не видим детализации. А на самом деле у нас из нашего количества слушателей где-то порядка 10 процентов — это люди, которые приходят именно на обучение, которые хотят обучаться даже за свои деньги, но при этом они не могут, потому что им не позволяет уровень образования. Это в основном люди, которые старше 50 лет, которые в свое время не получили образования. Поэтому нам приходится адаптировать программы дополнительного профессионального образования, переделывать их индивидуально, делать из них категорию как дополнительные общеразвивающие

программы и тем самым зачислять и давать возможность им проводить обучение.

Поэтому в целом университет имени Плеханова знает, что направление дополнительного образования очень важное. У нас 24 филиала университета, мы на базе и наших площадок проводим дополнительные образовательные программы, а также применяем дистанционные образовательные технологии. Тем самым мы позволяем людям из разных точек страны обучаться на наших программах.

С точки зрения нормативного регулирования, я уже сказала по поводу того, что мы бы хотели, чтобы программы все-таки для бизнес-сообщества, программы MBA выделялись в отдельный вид программ. Потому что зачастую многие бизнес-школы, программы которых не соответствуют требованиям, заявленным рынкам, выставляют определенную стоимость на эти программы, зачастую иногда даже высокие. Но когда слушатели туда приходят, они не получают того, что они хотели бы. Поэтому здесь, выделяя и говоря, что программа MBA, вы с этим документом сможете получить какую-то руководящую позицию, мы обманываем людей. На самом деле так, потому что если мы говорим про за рубежом, то там как раз программы непосредственно MBA, они дают возможность потом людям получить руководящую позицию. У нас на законодательном уровне этого нет. Некоторые работодатели и наши компании, с которыми мы работаем, они говорят о том, что они теперь включают в свое требование, когда приходит человек, что он должен иметь обучение по программам MBA, но зачастую сейчас это никак на законодательном уровне не урегулировано. Поэтому смысла сейчас в этом особого нет.

**Г.С. СНЕСАРЕВА,** *начальник отдела дополнительного образования Управления непрерывного и дополнительного образования Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова*

У нас тоже есть эта проблема. Программы MBA во всем мире — это степень, а у нас это дополнительное. Раньше это называлось дополнительное к высшему. Поэтому наши зарубежные партнеры, которые пока еще говорят по-русски, очень удивляются тому, что у нас это не степень, а дополнительное образование.

Я понимаю, что это тяжелый законодательный вопрос, потому что это когда-то решалось в районе 2000 года, не просто решалось, а у нас даже название самой программы переведено так, чтобы не говорить слово «магистр», а говорить слово «мастер». Поэтому да, действительно, особенно когда речь идет о Казахстане, об Узбекистане, партнеры удивляются, что тяжелее у нас учиться, не знаешь потом, куда пристроить этот диплом. Наши уже все привыкли. У нас эта программа используется, я смотрю просто на категорию слушателей, она

используется просто как... если у человека есть бизнес, он хочет развиваться, он получает MBA нашего образца. Но это очень узко, это суживает возможности. А как вы DBA (доктор делового администрирования) используете, я вообще не представляю. Это для кого? Это Грефа только обучать, больше никого.

### **А.Л. СЕВАСТЬЯНОВ**

Я бы предложил взглянуть на эту проблему с другой стороны. MBA — кто потребитель этой образовательной услуги? Люди из бизнеса, это не госслужащие. Они это делают для себя, для своего профессионального развития в бизнесе. Мировой опыт в области MBA — это саморегулирующиеся ассоциации, ассоциации и бизнес-образования немецкие, лондонские, американские и так далее. Вообще на государственном уровне это не регулируется, и это не требуется потребителям, государственная регуляция этого образования. Грубо говоря, сам бизнес регулирует. Мы считаем, эта бизнес-школа хорошая, это не такая хорошая. И потребности, на мой взгляд, в государственном регулировании MBA нет. Точно так же вы можете получить международную аккредитацию в любой бизнес-школе. Это будет стоить определенных усилий, ресурсов. Вы будете выдавать такой же международный диплом MBA, как и любая другая бизнес-школа, просто для этого требуется соответствовать этим стандартам, они очень высокие.

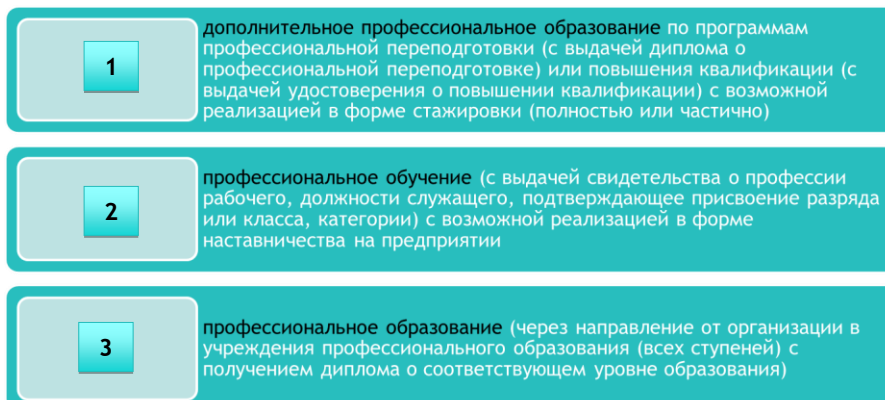
**И.В. Каракчиева**, ведущий советник  
Аналитического центра при  
Правительстве Российской Федерации

Тезис о важности развития систем поддержки «непрерывного образования» связан не только с удовлетворением образовательных и профессиональных потребностей самого человека, но и с механизмами формирования новых отраслей экономической деятельности. В условиях развития сквозных технологий, ориентира на индивидуализацию профилей профессионального развития и гибкость квалификационных рамок в соответствии с меняющимися условиями профессиональной деятельности, объяснима сверх задачей по обновлению системы дополнительного профессионального образования, как одного из ключевых направлений развития «непрерывного образования».



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР  
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Система дополнительного профессионального образования  
(дополнительного обучения)

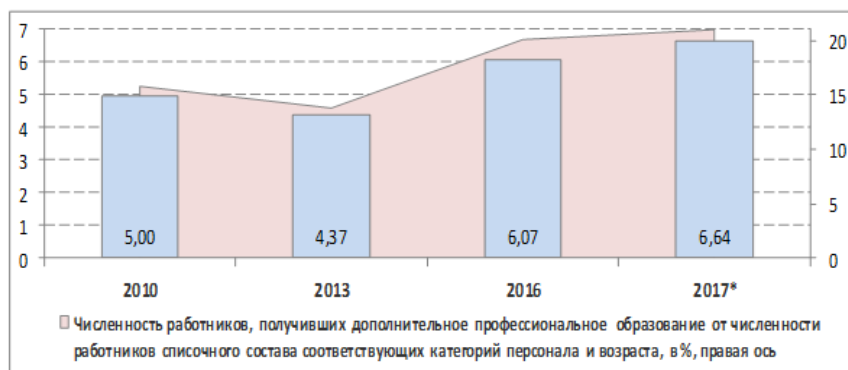


Приоритетность дополнительного профессионального образования закреплена в ряде стратегических документов, начиная с приоритетных проектов в сфере образования, программы «Цифровая экономика Российской Федерации» до Стратегии социально-экономического развития нашей страны на ближайшую перспективу.

Оценка государственных программ, реализующих стратегическое планирование и обеспечивающих достижение приоритетов, и целей государственной политики, показала, что из 44 государственных программ Российской Федерации только половина (52% государственных программ) содержат показатели, связанные с системой дополнительного профессионального образования.

Важно заметить, что наиболее распространенными видами дополнительного обучения являются дополнительное профессиональное образование и профессиональная подготовка.

Изменение численности работников, получивших дополнительное профессиональное образование с 2010 по 2017\* г.г.



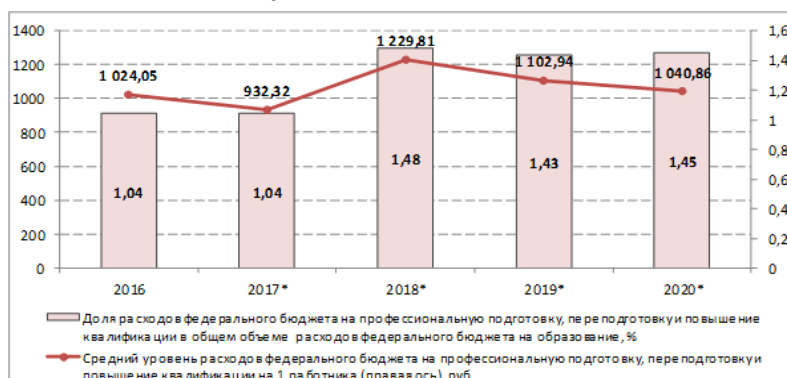
Уровень охвата населения дополнительным профессиональным образованием **вдвое ниже**, чем в странах Организации экономического сотрудничества и развития



Несмотря на то, что каждый пятый от общей численности занятых в возрасте от 25 до 64 лет в России прошел обучение в системе дополнительного профессионального образования, тем не менее, уровень охвата населения данным образованием практически вдвое ниже, чем в странах Организации экономического сотрудничества и развития.

Фиксируя в целом рост расходов федерального бюджета на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации населения (с 2010 по 2017 гг. прирост составил 12,7 п.п., к 2020 г. показатель вырастет в половину) важно отметить, что среднедушевые показатели расходов на 1 работника имеют тенденцию стагнации.

Динамика расходов федерального бюджета на систему  
дополнительного профессионального образования за  
период 2010 - 2017\* г.г



Рост расходов федерального бюджета в 1,4 раза не обеспечит растущую потребность  
Необходимы новые механизмы управления рынком дополнительного  
профессионального образования



Очевидно, что прогнозируемый рост расходов федерального бюджета в 1,4 раза (с 2016 по 2020 гг.) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации населения в целом не обеспечит растущую потребность, определяемую, в том числе и запросом со стороны негосударственного сектора экономики. По этой причине важно развитие, как монетарных механизмов, направленных на привлечение негосударственных ресурсов, так и формирование новых механизмов управления рынком дополнительного профессионального образования.

Профиль отраслевого запроса на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за последние 5 лет практически не изменился. Лидирующую позицию по-прежнему занимают отрасли группы «Добыча полезных ископаемых», минимальный показатель по группе отраслей «Гостиницы и рестораны». Учитывая наблюдаемое технологическое преобразование отраслей экономики, данный факт свидетельствует с одной стороны о недоиспользовании потенциала системы дополнительного профессионального образования, с другой о сохранении «консервативности», неповоротливости, отставания самой системы от современных трендов развития. Сохраняющийся общий спад численности сотрудников, обученных в системе дополнительного профессионального образования (с 2010 по 2017 г. показатель снизился чуть более 3 п.п.) подтверждает данный вывод и свидетельствует о необходимости развития новых форм, содержания деятельности и обновлении образовательных технологий.



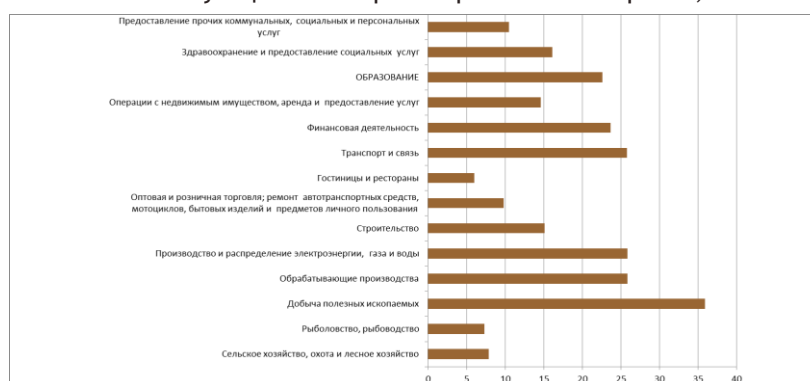
Разрыв во включенности отраслей в систему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников нарастает (отличие между максимальным и минимальным показателем в 6 раз): отрасли-лидеры сохраняют высокую позицию, в то время как отрасли с низкой активностью продолжают ее терять.

Невысокая вовлеченность в систему дополнительного профессионального образования ряда групп отраслей связана, как с наличием современной действующей системы, так и со спецификой отраслей (вклад в экономику, технологизацией производства и пр.). Так позиция группы отраслей «Рыболовство, рыбоводство» связана с технологическими особенностями отраслей и спецификой развития и размещения, в то время как позиция группы отраслей «Гостиницы и рестораны» связана, как с работой на российском рынке ведущих международных компаний ресторанного и гостиничного бизнеса, реализующих обучение сотрудников в рамках своих корпоративных университетов, стажировок. Высокие показатели включенности в систему дополнительного профессионального образования отраслей добывающих полезных ископаемых определено как их темпами развития, так и возрастающей ролью крупных компаний в данном секторе экономики, развивающие свои (корпоративные) системы дополнительного профессионального образования.

Развитие стимулирующих механизмов по расширению взаимодействия между отраслями экономики и системой дополнительного профессионального образования позволит не только выстроить гибкую систему, своевременно отвечающую на экономические, технологические и общественные вызовы, но и будет способствовать эффективному использованию вовлекаемых ресурсов.

Уровень активности включения населения в систему дополнительного профессионального образования отличается разнообразием, зависящим от множества факторов. В связи с закреплением норм обязательности и периодичности прохождения системы дополнительного профессионального образования и высокой долей в возрастной структуре списочного состава работников максимальная активность в 2016 г. фиксируется в возрастной когорте от 30 до 39 лет (более 55% прошли обучение в системе дополнительного профессионального образования).

Доля обученных в системе дополнительного профессионального образования в отраслевом разрезе от списочного состава занятых соответствующих категорий персонала и возраста, %



Профиль отраслевого запроса системе дополнительного профессионального образования не изменился

Около 40% работающих россиян оплатили сами услуги системы дополнительного профессионального образования



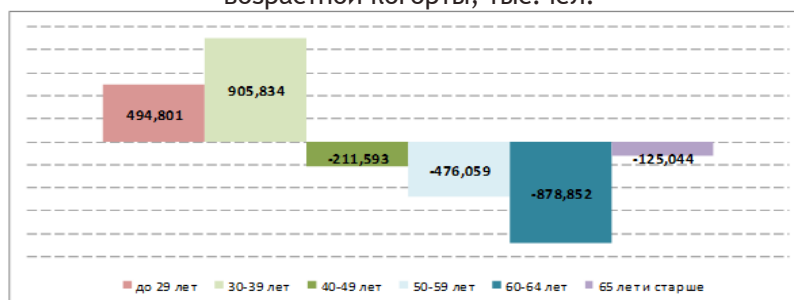
По включенности в систему дополнительного профессионального образования пограничной зоной снижения активностей является возрастная когорта от 40 до 49 лет (снижается на 12 п.п. по отношению к возрастной когорте 30–39 лет, по сравнению с молодежью (возрастная когорта до 29 лет) снижение около 24 п.п.). Далее эта тенденция лишь усиливается, достигая своего отрицательного максимума в возрастной когорте от 60 до 64 года.

Затухание активности требует разработки поддерживающих механизмов для участия в системе дополнительного профессионального образования возрастной когорты от 40 до 49 лет (в связи с высокой долей данной возрастной когорты и уровнем вовлеченности в производственно-технологические процессы и недостаточностью полученного ранее образования).

Для возрастной когорты от 50 до 64 лет, в рамках перехода на цифровизацию и научно-технологическое преобразование экономики, в системе дополнительного профессионального образования целесообразна разработка адаптационных механизмов.

Молодежь, как наиболее мобильная часть населения, формируя новый запрос на разнообразие форм и содержания, гибкости системы дополнительного профессионального образования, ведет к нарастанию активности данной возрастной когорты.

Динамика изменения численности работников, получивших дополнительное профессиональное образование соответствующей возрастной когорты, тыс.чел.



По включенности в систему дополнительного профессионального образования пограничной зоной снижения активностей является возрастная когорта от 40 до 49 лет, далее эта тенденция лишь усиливается, достигая своего отрицательного максимума в возрастной когорте от 60 до 64 года  
Необходима разработка поддерживающих механизмов для участия в системе дополнительного профессионального образования

Сохранение роста уровня вовлеченности молодежи в систему дополнительного профессионального образования (с 2013 по 2017 г. показатель вырос на 6 п.п.) связано не только с компенсацией и недостаточностью формального образования, но и ставит новые цели по соответствию используемой образовательной модели, как запросам молодежи, так и современным требованиям.

При формировании основных направлений развития системы дополнительного профессионального образования необходимо учесть, что среди различных видов непрерывного профессионального образования лидирующую позицию занимает самообразование (ее доля среди разнообразных форм обучения составляет около 27%). Фиксируя общее падение активности включения населения в систему формального дополнительного профессионального образования и рост активностей молодежи, высокий уровень запроса на самообразование определяет возможные механизмы стратегического развития.

Дополнительное профессиональное образование может стать уровнем образования, реально влияющим на снижение уровня безработицы и наращивание трудовой мобильности населения.

Таким образом, уровень охвата дополнительным профессиональным образованием в нашей стране остается низким и не обеспечивает возрастающую потребность в обновлении системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников.

На фоне бурного развития российского рынка образования рынок дополнительного профессионального образования оценивается более чем в 100 млрд. рублей. «Цифровой взрыв», и рост активностей

внешних стейкхолдеров определяют повышение доли расходов домохозяйств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в 2017 г. около 40% работающих россиян оплатили сами услуги системы дополнительного профессионального образования).

Все эти факты свидетельствуют о существенном потенциале и необходимости развития регуляторных механизмов в системе дополнительного профессионального образования. При этом в условиях нарастания скорости обновления профессиональных знаний и навыков, автоматизации процесса производства и смены технологического уклада для гарантии успешности на рынке труда, расширения возможностей трудоустройства и самореализации личности, важна система выстраивания индивидуального профиля профессионального развития включающая:

развитие систем поддержки персональной траектории развития;  
актуализацию и обновление профессиональных компетенций.



По сути дела, речь о новой образовательной инфраструктуре системы дополнительного профессионального образования, как важнейшего из уровней образования, формирующего механизмы развития непрерывного профессионального образования человека.

### **Л.И. ХОЛОД**

Посмотрите, есть Московский городской университет и Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, ну, несколько разные оценки, причем диаметрально, у вас получились.

**И.В. КАРАКЧИЕВА**

Мы давали оценку в целом по Российской Федерации. А вот оценка, которая была представлена, это по государственным гражданским служащим. Соответственно, конечно, они разнятся.

**Л.И. ХОЛОД**

То есть получается, что картина резко улучшилась за счет тех, кто за собственный счет обучаются. Это притом, что миллионов двадцать с чем-то получают ниже прожиточного минимума.

**И.В. КАРАКЧИЕВА**

Хочу отметить, что выделены ключевые проблемы. С чего я начала? С того, что доступность разная в регионах. Если дать раскладку по регионам, у нас с вами разрыв в несколько раз. Например, Москва и, например, тот же Дальневосточный регион, или если мы возьмем с вами Северный Кавказ, мы увидим резкие колебания в показателях как раз по включенности в систему дополнительного профессионального образования. Это первое.

Второе. Мы говорим о том, что сама система дополнительного профессионального образования требует пересмотра. Иначе у нас с вами большое количество людей, населения, которые сейчас выйдут через какой-то промежуток времени на рынок труда, то есть пополнят ряды безработицы, для них должны быть разработаны поддерживающие механизмы. Этого пока нет.

**О.Б. АНИКЕЕВА**

Сейчас обратили внимание, что система дополнительного образования должна сориентироваться на людей предпенсионного возраста. Казалось бы, все на это наталкивает. Но у меня это вызывает тревогу — а сумеет ли это все быть реализовано? Потому что некоторое время назад в своем указе Президент дал поручение обеспечить дополнительное образование женщин, которые выходят после отпуска по уходу за ребенком. И министерство потом отчиталось, что крайне мало востребована эта программа. Но когда я стала внимательно смотреть, а что предлагают женщинам? А женщинам предлагают обучиться на флориста, на бухгалтера. А где у нас женщины – молодые работники? А женщины преобладают среди журналистов на низших должностях молодые работницы, женщин на госслужбе очень много и тоже молодых, там, где выполняются вообще-то вот эти правила. Но они выпадают из этой системы. То есть произошла некоторая несостыковка, когда разрабатывались эти моменты.

Кто будет уходить сейчас на пенсию, будет появляться в этих возрастах предпенсионного возраста, вдруг им тоже предложат стать

флористами, я не знаю, бухгалтерами, а это люди с высокой квалификацией зачастую. То есть здесь есть некоторые несостыковки.

Как сделать так, чтобы мы этого избежали (такой несостыковки)?

### **И.В. КАРАКЧИЕВА**

Для того чтобы мы с вами это избежали, необходима, конечно, детализированная оценка того, что происходит в демографическом плане, то есть как у нас с вами демографические волны передвигаются, и что происходит с потребностью – какова потребность тех, кто выйдет сейчас у нас к этой проблеме. То есть мы знаем уровень их подготовки, соответственно, мы можем предполагать ожидания, мы знаем, какие у нас с вами профессии сейчас подходят большей частью к черте, когда будет замена одного вида труда на другой. То есть по сути дела мы говорим с вами о прогнозировании, которое конечно возможно. Без прогнозирования введение, например, мер государственного регулирования, наверное, будет менее эффективным, нежели когда мы пойдем с вами систему, что и как.

И второй момент. Можно ли говорить о том, что у нас с вами должны предлагаться управленческие механизмы, одинаковые на всю Российскую Федерацию? Или мы все-таки будет учитывать с вами региональную специфику. Это тоже очень важный аспект, который надо учесть, когда говорим мы с вами о стратегии развития, например, системы дополнительного профессионального образования.

И, конечно, стратегия развития, например, системы дополнительного профессионального образования безусловно важна.

Мы движемся в сторону ответа на запросы со стороны рынка или мы движемся в сторону развития со стороны интересов государства, или же мы движемся в сторону интеграции? Тогда в чем эта интеграция?

Нужна стратегия. Для того чтобы эта стратегия у нас с вами появилась необходимо понять ее статус, то есть какой федеральный орган исполнительной власти все-таки возьмет на себя функцию по ведению этой стратегии. Как будут формироваться межфедеральные взаимоотношения на этом уровне? Это механизмы пока не определены.

### **В.П. МАРКОВ**

Понятно, что, конечно, в регионах и в федеральном центре будет отличаться уровень повышения квалификации, дополнительное образование. И как, скажем, учитывалась, какая у вас информация есть по регионам – что предлагается в качестве повышения квалификации? Насколько разнообразные варианты повышения квалификации предлагаются и степень повышения? То есть там можно чуть-чуть предложить повысить квалификацию, а можно, как, скажем, Москва делает, кардинально – она меняет отношение к этому, она дает новые

компетенции вообще новые компетенции, современные компетенции. Есть такая, скажем, информационная база у вас?

### **И.В. КАРАКЧИЕВА**

С мониторингом, как правильно коллеги отметили, не все так просто у нас с вами. И есть очень серьезные претензии, например, со стороны сбора статистической информации по системе дополнительного профессионального образования, потому что, во-первых, сам сбор, первичка. Во-вторых, интерпретация того, что мы с вами видим. Конечно, в системе региональной специфики это необходимо учитывать. И, конечно, когда мы говорим о стратегии дополнительного профессионального образования, то есть общегосударственная она должна складываться из специфики развития регионов.

### **Л.И. ХОЛОД**

Здесь присутствуют представители МГУ имени Ломоносова, Российского университета дружбы народов, Университета имени Кутафина, плюс Плехановский университет. И можно спросить: у вас система дополнительного образования у всех встроена в общую систему, в общий образовательный процесс или это совершенно отдельная запчасть?

### **А.Л. СЕВАСТЬЯНОВ**

Вплоть до недавнего времени это были существенно разделенные системы. Сейчас мы начинаем переход в некотором признании результатов одного образования в другом, то есть в высшем результатов дополнительного образования.

### **Л.И. ХОЛОД**

Преподаватели те же самые, наверное?

### **А.Л. СЕВАСТЬЯНОВ**

Очень разные. На самом деле особенностью является, на кого ориентировано образование. То есть высшее образование продолжает быть строго зарегулированным с государственной точки зрения – ФГОСы, госзаказ, КЦП и прочие вещи, которые регламентируют идти по определенному образовательному стандарту. А ДПО ориентировано, по крайней мере в нашем университете, на рынок, и не только российский, но и на международный рынок. И рыночные требования, они совершенно порой не соответствуют государственным стандартам никаким, они соответствуют уровню развития экономики в России, в мире в данный момент. Поэтому использовать одних и тех же преподавателей просто невозможно.

**Г.С. СНЕСАРЕВА**

У нас две разные системы. Прежде всего, я вам как практик скажу, потому что у нас высшее образование – это госзадание, а дополнительное профессиональное – это внебюджетная деятельность. И наша бухгалтерия нам не разрешает такие вещи смешивать. И, безусловно, преподаватели, у которых есть нагрузка в дополнительном профессиональном, они не получают эту нагрузку. То есть вы получаете либо нагрузку, либо деньги. Это совершенно разные вещи.

**Е.Д. ТЯГАЙ**

Коллеги, добрый день! Совершенно аналогично с МГУ, разумеется, у нас есть госзадание, конечно, у нас есть не бюджет, и, конечно, мы стараемся дать нашим коллегам заработать, но при этом это происходит разными способами. В данном случае это не один и тот же источник денег и не один и тот же механизм дохода и работы. Поэтому мы стараемся логически объединить это в одну структуру образовательного процесса с точки зрения того, что хоть как-то будет связано между тем образованием, которое получают, бакалавриат, магистратуру, специалитет и так далее, и даже аспирантуру, и чтобы к этому было логически содержательно привязано повышение квалификации, переподготовка и так далее. Но юридически, конечно, нет, это, конечно, разные. И я поддерживаю идею о том, что эта связь должна теснее формулироваться, в том числе на нормативном уровне, хотя бы в попытке привязать одно к другому.

**А.С. ЗАЙЦЕВА**

У нас тоже это две системы, которые идут условно отдельно. Единственное, что мы начали встраивать ее в части обучения для студентов. То есть наши преподаватели, которые преподают, допустим, одно направление, мы предлагаем пройти нашим студентам профпереподготовку по другому направлению и соответственно задействуем наших преподавателей. В остальном направлении, если мы говорим про внешний рынок, это абсолютно отдельная система.

**Г.С. СНЕСАРЕВА**

Я прошу прощения. У меня вопрос к законодателям. Когда у нас Трудовой кодекс назывался еще КЗоТ, в нем, в 2009-м, по-моему, в 2010 году появилась чудесная статья 155, в которой работодатель обязывался повышать квалификацию сотрудников. Куда это делось? Понимаете, такая статья, особенно сейчас, когда все равно будут менять Трудовой кодекс под пенсионную реформу, в какой-то, может, мягкой форме снимет массу проблем не у государственных фирм, а у любого юрлица, грубо говоря. То есть любое юрлицо будет обязано



повышать квалификацию своих сотрудников. Там можно указать периодичность, можно указать наличие каких-то квалификационных экзаменов. Я по профессии инженер, я в жизни не занималась высшим образованием и дополнительным тоже, пока меня не привела туда жизнь. Но сейчас я вам любую квалификацию пройду, потому что у меня опыт 19 лет в этой области. Хотя бы квалификационный экзамен чтобы кто-то сдавал. Потому что нас ждут вообще невеселые времена. Вы говорите, что медицина сохранилась, а я, например, знаю, что нет, что Минздрав отдал повышение квалификации, профпереподготовку, потому что они пошли к нам. У нас факультет фундаментальной медицины, а мы не все можем, у нас в лицензии не все есть. Мы нашу собственную поликлинику не можем всю целиком отучить, у нас есть положение о повышении квалификации сотрудников МГУ, собственных сотрудников мы обучаем за те деньги, что нам в госзаказе перечисляют на зарплату. Есть у нас такое положение. А иначе это вообще невозможно. У нас 134 рубля – это много для госслужащих.

### **В.П. МАРКОВ**

Я согласен с Вашим вопросом по поводу КЗоТ. Я считаю, что это должно быть обязанностью. Во-первых, это должна быть стратегическая задача государства. И это должно быть где-то прописано. Не просто декларировано в необязательных документах, нормативно-правовых документах. Это первое.

Второе. Это мое частное мнение. У меня достаточно широкий круг медиков из знакомых. В основном у них идет повышение за свои кровные, потому что они понимают, что если они не будут владеть современными технологиями, они будут в стороне, в них не будут заинтересованы.

И личная заинтересованность в данном случае работника она играет главную мотивационную роль.

**А.А. Факторович**, заместитель  
генерального директора АНО  
«Национальное агентство развития  
квалификаций»

Границы современного образования практически совпадают с границами человеческой жизни. Не случайно его называют непрерывным. Стремительно обновляющийся мир не оставляет шансов, единожды получив квалификацию, не менять и не наращивать ее. В такой ситуации возрастает роль и ответственность дополнительного профессионального образования. Нужны гибкие модульные дополнительные профессиональные программы, своевременно реагирующие на потребности рынка труда, на индивидуальные

личностные запросы, позволяющие «собирать» отдельные элементы подготовки, чередуя периоды образования с периодами работы, формировать типовые и адресные профили компетенций.

Задачи, с решением которых связывается развитие дополнительного профессионального образования, обусловили ослабление государственных регламентов. Для этого типа программ не предусмотрена государственная аккредитация. Однако высокая степень свободы не отменяет высоких требований к качеству дополнительных профессиональных программ. К сожалению, на сегодняшний день на рынке много недобросовестных провайдеров, дискредитирующих идею непрерывного образования. В то же время изменения, произошедшие за последние годы в национальной системе квалификаций, дают механизмы, позволяющие управлять качеством профессионального образования. Создание Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет), появление советов по профессиональным квалификациям (далее – СПК), наделенных полномочиями по развитию квалификаций в определенном секторе экономики, упрощает задачу формирования заказа для сферы образования. Выражая консолидированную позицию профессионального сообщества, СПК устанавливают требования к результатам и содержанию подготовки кадров через профессиональные стандарты, описания квалификаций и их независимую оценку.

Благодаря профессиональным стандартам система профессионального образования получает четкую отраслевую позицию по вопросу о том, какой должна быть квалификация соответствующих работников, а значит, и требования к образовательным результатам. На основе положений профессиональных стандартов (трудовых функций, трудовых действий, успешное выполнение которых обеспечивает достижение целей определенного вида профессиональной деятельности) формируется соответствующий набор компетенций обучающихся, задаются конечные результаты для сферы образования. Для проектирования дополнительных профессиональных программ, которые, как правило, обеспечивают формирование новых компетенций или освоение новой квалификации, профессиональные стандарты – один из ключевых источников актуальной информации.

Появление профессиональных стандартов задало планку для оценки качества профессиональных образовательных программ с точки зрения их ценности для рынка труда. В рамках деятельности Национального совета была разработана и внедряется модель профессионально-общественной аккредитации, которая позволяет обеспечить чистоту, прозрачность и качество процедуры, гарантирует образовательным организациям защищенность от недобросовестных услуг. Одна из особенностей этой модели – высокие требования к

аккредитуемым организациям, которые должны представлять интересы и позицию профессионального сообщества.

Согласованность подходов аккредитуемых организаций по вопросам процедуры ПОА, составу критериев и показателей, что обеспечивает сопоставимость результатов профессионально-общественной аккредитации;

закрепленность за аккредитуемыми организациями пула профессиональных стандартов, на соответствие которым они могут проводить оценку образовательной программы в процедуре ПОА.

Национальный совет определяет общий порядок проведения ПОА<sup>13</sup>, а советы по профессиональным квалификациям утверждают те, которые будут действовать для закрепленных за ними видов профессиональной деятельности, при необходимости уточняя критерии, утвержденные Национальным советом. Потенциальные аккредитаторы обращаются в СПК с просьбой о наделении их полномочиями по проведению профессионально-общественной аккредитации (ПОА). Отбор аккредитуемых организаций СПК осуществляют на основании оценки сведений, подтверждающих:

статус заявителя как работодателя по заявленному виду (видам) профессиональной деятельности либо общероссийского или иного объединения работодателей, ассоциации (союза) или иной организации, представляющей и (или) объединяющей профессиональные сообщества, по заявленному виду (видам) профессиональной деятельности;

наличие кадровых, материальных и информационных ресурсов для проведения профессионально-общественной аккредитации, в том числе штатных сотрудников, наличие помещения с необходимым оборудованием, официального сайта в сети «Интернет» и др.;

опыт деятельности заявителя в области внедрения элементов национальной системы квалификаций (участие в разработке профессиональных стандартов, проектировании образовательных программ с учетом профессиональных стандартов, разработке оценочных средств для независимой оценки квалификации, проведении профессионально-общественной аккредитации).

Задача профессионально-общественной аккредитации – оценить, может ли образовательная программа подготовить выпускника к выполнению тех трудовых функций, которые зафиксированы в профессиональных стандартах и, соответственно, отражают актуальное

<sup>13</sup> Общие требованиями к проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ, утвержденные председателем Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям А.Н. Шохиним 3 июля 2017 года (далее – Общие требования).

описание бизнес-процесса, в который предстоит включиться выпускнику. Эта задача определяет критерии оценки образовательной программы:

- успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы процедуры независимой оценки квалификации;

- соответствие сформулированных в профессиональной образовательной программе планируемых результатов ее освоения профессиональным стандартам;

- соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), а также оценочных материалов требованию достижения обучающимися запланированных результатов обучения;

- соответствие качества и количества МТБ (материально-техническая база), ИКТ (информационно-коммуникационные технологии), учебно-методических и иных ресурсов требованию достижения обучающимися заявленных в образовательной программе результатов обучения;

- наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями;

- подтвержденное участие работодателей:

- в проектировании профессиональной образовательной программы;

- в организации проектной работы обучающихся; в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;

- в установлении тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности.

Серьезные шаги, предпринятые сегодня для выстраивания системы профессионально-общественной аккредитации, не снимают актуальности вопроса об ее востребованности со стороны образовательных организаций. Известно, что мотивация, будучи внутренним регулятором, результатом принятия той или иной деятельности как ценности, в то же время возникает в ответ на определенные внешние условия. К числу условий, способных повысить заинтересованность в профессионально-общественной аккредитации, можно отнести привлечение в качестве ее ключевых субъектов объединений работодателей, для которых деятельность в этом направлении связана не с получением прибыли, а с обеспечением качества подготовки кадров. Для образовательной организации в такой ситуации инвестиция в аккредитационную процедуру становится инвестицией в развитие. Возникает возможность объективно оценить силу и слабость образовательных программ, перспективы выпускников

на рынке труда и, соответственно, перспективы самих образовательных программ. Принимая во внимание усилия Национального совета по установлению жесткого отбора аккредитуемых организаций и обеспечению мониторинга их деятельности, можно предположить, что профессионально-общественная аккредитация станет предельно прозрачной, честной и полезной для самооценки и саморефлексии образовательных организаций процедурой.

Принимая решения о профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ, безусловно, необходимо анализировать их цели. Если речь идет о программах с коротким жизненным циклом, ориентированных исключительно на информирование (например, о последних изменениях в отраслевом законодательстве), то, возможно, профессионально-общественная аккредитация избыточна. Но длинные программы, особенно программы профессиональной переподготовки нуждаются в признании со стороны профессионального сообщества.

Наличие профессионально-общественной аккредитации – это свидетельство того, что выпускники подготовлены в соответствии с положениями профессиональных стандартов. Это означает, что они без труда могут подтвердить свою квалификацию в ходе профессионального экзамена в системе независимой оценки квалификации

С внедрением независимой оценки квалификации связан еще один инструмент управления качеством дополнительных профессиональных программ и повышения ответственности за результаты их освоения.

Правовые и организационные основы независимой оценки квалификации (далее – НОК) определены в законе «О независимой оценке квалификации». Координатором системы является Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Организацию работы по оценке квалификации в определенном виде профессиональной деятельности обеспечивают СПК. Они наделены полномочиями по отбору центров оценки квалификации, где и проходят профессиональные экзамены. Оценочные средства, используемые в процессе экзамена, спроектированы таким образом, чтобы можно было объективно и достоверно ответить на вопрос о готовности человека к выполнению трудовых функций, составляющих содержание квалификации.

Подтверждение квалификации – серьезная преференция для любого работника. Независимая оценка укрепляет его позицию на рынке труда. Даже в случае негативного результата соискатель получает важную информацию о дефицитах профессиональных компетенций, а также рекомендации по перспективам профессионального развития и освоению программ дополнительного профессионального образования. Процедура независимой оценки квалификации, с одной стороны, имеет

констатирующий характер, с другой, – формирующий, поскольку создает возможности для обоснованного конструирования образовательной и карьерной траектории.

Независимая оценка квалификаций – это реальная защита рынка труда от некомпетентных специалистов. Она дисциплинирует работников, переводит повышение квалификации из разряда формальных в разряд осмысленных действий. К сожалению, в России немного людей, мотивированных на постоянное профессиональное развитие. По данным Boston Consulting Group, в непрерывном профессиональном образовании участвует 15% работоспособного населения в развитых странах. Развитие независимой оценки квалификации ставит работников перед необходимостью регулярно подтверждать соответствие квалификации актуальным требованиям профессиональной деятельности: свидетельство о квалификации выдается на ограниченный срок (от 3 до 5 лет). Мы последовательно и неизбежно уходим от ситуации, когда специалисты подтверждают свою квалификацию только в момент ее получения, т.е. по выходу из стен колледжа или вуза. Регулярность оценки квалификации потребует ее постоянного развития, а значит, обращение в системы дополнительного профессионального образования, которое, в свою очередь, должно быть способно ответить на запрос, и не столько наращиванием количества соответствующих институтов, сколько совершенствованием качества образовательных программ.

Использование новых инструментов национальной системы квалификаций связано с формированием культуры ответственности за результаты труда, за уровень профессионализма. Однако без этой культуры России трудно будет перейти от экономики ресурсов к экономике знаний.

**А.Л. Севастьянов**, директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров Российского университета дружбы народов, к.ф.-м.н.

Прежде чем говорить о совершенствовании законодательного обеспечения дополнительного образования взрослых, считаем важным оценить современное состояние данного вида образования и обозначить имеющиеся тенденции.

Сегодня дополнительное образование взрослых осуществляется через формальное образование (в образовательных организациях), неформальное образование (через стажировку, тренинги, обмен опытом) и самообразование.

Как следует из проведенных ВШЭ исследований в 2018 году, из всего количества взрослого населения 12,7% получают дополнительное

образование через формальное образование, 23,7% – посредством неформального образования и 26,5% - через самообразование. Причем, из 12,7% взрослого населения, получающего формальное образование, большая часть относится к отраслям, в которых необходимость получения дополнительного образования регулируется государством (педагоги, сфера здравоохранения, госслужащие). Это позволяет сделать вывод о том, что формальное дополнительное образование – это не только термин, определяющий подвиды дополнительного образования в зависимости от способов его получения, но констатация факта – посыл к обучению формируется у взрослого населения государственным регулированием и ответ на него также является формальным.

Вместе с тем, исследования показывают, что взрослое население готово к обучению. Потребность к обучению формирует все возрастающая цифровизация экономики, рост требований работодателей к так называемым «softskills» работников, необходимость быть востребованным на рынке труда. Та часть взрослого населения, которая осознает эту потребность, удовлетворяет ее посредством формального образования, самообразования или неформального образования за свой счет, иногда за счет средств работодателя. Здесь следует обратить внимание на тот факт, что наиболее востребованным среди взрослого населения является краткосрочное обучение. Работающий человек в среднем готов посвятить дополнительному профессиональному обучению 1% своего времени. А это всего 24 минуты в неделю. Кроме того, молодые специалисты из поколения рожденных в 80-90-х годах прошлого столетия быстро теряют внимание и мотивацию: стандартные модули обучения на 1-2 часа вызывают у них скуку.

Следующий тренд, который хотелось бы обозначить, это рост востребованности открытых онлайн курсов в качестве способов самообразования.

Таким образом, в РФ существует регулируемое дополнительное профессиональное образование и самообразование, которое, в свою очередь, тяготеет к краткосрочным курсам и онлайн обучению.

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» определил приоритеты в области дополнительного образования – должна быть сформирована система непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими.

Считаем правильным выделить несколько направлений совершенствования законодательного обеспечения дополнительного

образования взрослых, которые могут способствовать достижению целей, поставленных майским Указом Президента РФ.

Если рассматривать дополнительное образование, полученное в образовательных организациях, следует обратить внимание на п.10 ст.60 Закона об образовании в РФ № 273 ФЗ, которым установлено, что дополнительное профессиональное образование может быть подтверждено документами о квалификации (удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке). Следовательно, на законодательном уровне, равно как и работодателем, признается повышением квалификации только обучение свыше 16 академических часов, что сразу выводит востребованные краткосрочные курсы за рамки правового поля – полученные сертификаты об обучении не могут быть засчитаны за повышение квалификации.

Представляется, что снижение минимально допустимого срока освоения программ повышения квалификации (например, до 4 часов, позволит поддержать существующий тренд на краткосрочные программы на законодательном уровне и мотивировать дополнительную к имеющейся части населения к повышению квалификации в удобном для них формате – в короткие сроки с использованием онлайн-технологий.

Вместе с тем, если проводить аналогии с уровнем высшего образования, то на этом уровне образования упомянутая выше проблема решена несколько по-другому. Новый Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 года № 301. Пункт 41 Порядка позволяет принимать к зачету результаты обучения, освоенные и при получении любого дополнительного образования, а не только дополнительного профессионального образования. И зачетные результаты обучения могут учитываться в качестве результатов промежуточной аттестации.

Учитывая опыт высшего образования, представляется, что пункт 18 действующего Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 года № 499, «при освоении дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки возможен зачет учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), освоенных в процессе предшествующего обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) дополнительным профессиональным программам...» может быть дополнен позициями о возможности зачета результатов обучения в целом по программам



дополнительного образования. Это позволит использовать ранее полученные (в процессе самообразования) компетенции при получении дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, что также усилит мотивацию взрослого населения к обучению.

Следует обратить внимание на тот факт, что понятие «дополнительное образование взрослых» в большинстве случаев имеет разную трактовку. Глава X действующего Закона об образовании №273-ФЗ в статье 75 определяет, что дополнительное образование взрослых «направлено на формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени». Вместе с тем, дополнительное профессиональное образование, нормы которого установлены ст. 76 упомянутого закона, по своей сути, также относится к дополнительному образованию взрослых. Вместе с тем, согласно букве закона, дополнительное образование взрослых не содержит в себе дополнительное профессиональное образование, что концептуально неправильно.

В свете современных тенденций представляется, что дополнительное образование может быть разделено на 2 подвида на законодательном уровне: дополнительное образование детей и непрерывное образование взрослых, включающее в себя как позиции, предусмотренные статьей 75, так и дополнительное профессиональное образование.

Если же говорить о системной работе в области дополнительного образования взрослых на государственном уровне, то следует проанализировать накопленный опыт государственного управления в области дополнительного образования детей. Создание концепции развития дополнительного образования детей, выделение данного проекта в отдельную целевую программу, а затем в приоритетный проект стратегического развития, сформировало почву для достижения целевых показателей в области дополнительного образования детей.

**Е.Д. Тягай**, проректор по учебной и методической работе Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина

Два момента, с которыми мы сталкиваемся как отраслевой университет, который готовит только юристов, поэтому постоянно работаем именно с рынком, мы не переобучаем госслужащих. Мы в этом

смысле похожи на то, что прозвучало в РУДН. Я хотела бы сказать, что у нас очень часто квалификация студентов, которых мы выпускаем, уже в процессе подготовки государственной итоговой аттестации не совсем соответствует тому, что ожидает от них рынок, когда они придут и начнут трудоустраиваться. И мы ощущаем потребность в дополнительном образовании еще в процессе получения высшего образования. И это тот момент, который нас беспокоит и смущает больше всего в контексте как раз вписанности дополнительного образования вообще в структуру всех уровней образования. Я знаю, что у нас такая борьба сейчас идет идеологическая на предмет относимости, допустим, аспирантуры, докторантуры к определенному уровню образования, мы знаем, что это большие сомнения насчет того, что это третий уровень образования, который таким должен оставаться.

А вот сомнение относительно того, что дополнительное образование может быть не в качестве самостоятельного уровня, но в качестве необходимого элемента вообще образовательного процесса должно пронизывать, возможно, все уровни образования и получить таким образом самостоятельную и особенную правовую квалификацию – вот это ощущение у нас назрело, и довольно четко мы все время на это наталкиваемся. Из-за этого мы вынуждены прибегать к неформальному дополнительному образованию. Я хочу сказать спасибо за то, что вы это озвучили, потому что мы все время, не имея возможности наших студентов, получающих высшее образование, одновременно направлять на курсы повышения квалификации, потому что это трата денег и времени одновременно для нас для всех была бы, мы пытаемся бесплатно привлекать представителей рынка, еще кого-то в каких-то таких не очень формализованных формах к участию в образовательном процессе. Это первый вопрос.

Второй. Дело в том, что помимо того, чем я занимаюсь профессионально, я еще наблюдаю то, что происходит в моей собственной семье, как все из нас, экстраполирую этот опыт и на свою рабочую жизнь. Моя мама 1956 года рождения, неожиданно в 60 с лишним лет, будучи юристом по образованию, открыла в себе писательский талант, который одновременно с этим признал Facebook. И в какой-то момент я обнаружила, что у моей мамы 12,5 тысячи подписчиков в Facebook, и она очень востребованный автор. И единственная проблема, с которой мы сталкиваемся при этом, – это то, что она, владея всеми новыми технологиями, для того чтобы публиковать свои рассказы в Facebook, совершенно саботирует любые более внятные формы повышения ее технической грамотности, потому что апеллирует одновременно с этим к тому, что я уже еду с ярмарки, в общем, не очень это актуально. И вот чисто идеологический момент, связанный с тем, как люди взрослого поколения (а мы сейчас говорим про такую очень абстрактную категорию – доступное дополнительное

образование для взрослых), вот те, кто себя идентифицируют как взрослые выше определенного возраста, с большим скепсисом относятся к повышению какой-то своей квалификации, если это не связано с формальными требованиями для разных категорий работников и так далее. Поэтому мне кажется, что и юридически, прежде всего, эти категории надо разводить. И механизмы обеспечения правового доступного дополнительного образования, которое является либо способом поддержания себя на рынке труда, либо способом саморазвития, разумеется, нормативно регулироваться должны совершенно различными способами. Я понимаю, что это не вполне конкретные нормотворческие предложения, но я понимаю одновременно, что вы очень устали, я на этом завершу.

## Материал к заседанию

### Информационно-аналитический материал «О доступном дополнительном образовании для взрослых»

**В.В. Буланов**, консультант Аналитического управления Аппарата Совета Федерации

В соответствии с частью 5 статьи 43 Конституции Российской Федерации в Российской Федерации поддерживаются различные формы образования и самообразования. Одной из них выступает дополнительное образование взрослых.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим общественные отношения в области дополнительного образования взрослых, выступает Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

Он устанавливает, что дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование<sup>14</sup>.

При этом закрепляется, что система образования создает условия для непрерывного образования, в том числе, посредством реализации основных и дополнительных образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

Законом установлено, что дополнительное образование направлено на формирование и развитие творческих способностей, удовлетворение индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию свободного времени.

**Дополнительные общеобразовательные программы** подразделяются на общеразвивающие и предпрофессиональные программы. **Общеразвивающие программы** реализуются как для детей, так и для взрослых, а предпрофессиональные – только для детей.

К освоению дополнительных общеобразовательных программ допускаются любые лица без предъявления требований к уровню образования, если иное не обусловлено спецификой реализуемой образовательной программы.

Другим видом дополнительного образования выступает **дополнительное профессиональное образование**.

<sup>14</sup> Пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Оно направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации **дополнительных профессиональных программ** (повышения квалификации и профессиональной переподготовки). К их освоению допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

**Программы повышения квалификации** направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а **программы профессиональной переподготовки** – на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

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

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

Имеются и иные законодательные акты, регулирующие вопросы дополнительного образования взрослых, в частности **Трудовой кодекс Российской Федерации**. Статьями 195 и 196 Трудового кодекса закреплены положения о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

Также следует отметить и специальное нормативно-правовое регулирование дополнительного образования отдельных категорий взрослых, в частности, **Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»**. Статья 62 данного закона предусматривает, что профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение уровня квалификации и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы. Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Оно осуществляется по дополнительным

профессиональным программам.

Порядок получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими утвержден Указом Президента Российской Федерации<sup>15</sup>.

Государственный заказ на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих формируется с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих, основанных на индивидуальных планах их профессионального развития. Планы разрабатываются гражданскими служащими в соответствии с их должностными регламентами совместно с непосредственными руководителями сроком на три года.

В ходе реализации государственного заказа дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации ежегодно осваивают:

от 50 000 до 60 000 федеральных гражданских служащих (примерно 10% от общего количества федеральных государственных гражданских служащих), включая 400-600 федеральных гражданских служащих, замещающих должности, относящиеся к высшей группе должностей категории «руководители»;

от 45 000 до 55 000 государственных служащих субъектов Российской Федерации (примерно 20% от общего количества гражданских служащих субъектов Российской Федерации)<sup>16</sup>.

В настоящее время происходит переход от системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих к системе их профессионального развития на протяжении всего периода замещения должностей гражданской службы. Основы данной системы были заложены Федеральным законом от 29 июля 2017 г. № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

При этом ранее установленная периодичность направления гражданских служащих на дополнительное профессиональное образование один раз в три года была отменена. Одновременно был введен новый механизм организации повышения квалификации гражданских служащих на основе государственных образовательных сертификатов<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».

<sup>16</sup> Из пояснительной записки к Федеральному закону от 29 июля 2017 г. № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (внесен Правительством Российской Федерации).

<sup>17</sup> Это предоставляет гражданским служащим возможность получать дополнительное профессиональное образование по современным программам, которые не реализуются в настоящее время в рамках государственного заказа (тренинги, включая тренинги личностного роста, программы по вопросам, связанным с новейшими информационными технологиями, программы по иностранному языку и др.). При этом тематика обучения должна согласовываться гражданским служащим, получившим именной образовательный сертификат, с непосредственным руководителем.

Правовые нормы о дополнительном профессиональном образовании содержатся в целом ряде законов, в том числе в Законе Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации», федеральных законах «О Следственном комитете Российской Федерации», «О прокуратуре Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон от «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и др.

**Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»** предусмотрено обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Среди задач, поставленных в данном указе, необходимо отметить следующие:

внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;

модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ;

формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими.

Правительством Российской Федерации разработан **национальный проект «Образование»<sup>18</sup>**, в котором предусмотрено 10 федеральных проектов. В их числе: **«Учитель будущего»**, **«Молодые профессионалы»** и **«Новые возможности для каждого»**. Реализация данных проектов предусматривает:

создание центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и аккредитационных центров системы образования;

создание центров опережающей профессиональной подготовки;

поддержку материально-технической базы профессиональных образовательных организаций;

формирование системы дополнительного профессионального образования преподавателей и специалистов в области онлайн-образования, а также создание программного обеспечения, технологической инфраструктуры, государственных сервисов и

<sup>18</sup> Паспорт национального проекта утвержден 3 сентября 2018 г. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам. Источник: Российская газета ([rg.ru/2018/09/03/kabmin-ozhidaet-ot-nacionalnyh-proektov-oshchutimyj-rezultat.html](http://rg.ru/2018/09/03/kabmin-ozhidaet-ot-nacionalnyh-proektov-oshchutimyj-rezultat.html)).

интеграционных решений для развития онлайн-обучения;  
создание системы грантовой поддержки образовательных организаций высшего образования с целью развития непрерывного профессионального образования населения.

Важным направлением работы в области обеспечения дополнительного образования взрослых является **подготовка педагогических кадров**.

Выступая на 420-ом заседании Совета Федерации в октябре 2017 года Министр образования и науки О.Ю. Васильева отметила важность профессиональных и психолого-педагогических компетенций учителей. Совместно с профсоюзами Министерство ведет работу по формированию национальной системы учительского роста. Система профессионального роста предполагает горизонтальный, качественный рост. Вводятся новые специальности, такие как учитель, старший учитель (учитель-методист), ведущий учитель (учитель-наставник). Аттестация будет проводиться по новым правилам, будет обеспечиваться постоянное повышение квалификации учителей.

На заседании Комитета Государственной Думы по образованию и науке в июле 2017 года О.Ю. Васильева сообщила, что в целях повышения доступности дистанционного образования и в рамках работы над концепцией непрерывного образования планируется создать интернет-портал, включающий 3,5 тысячи образовательных онлайн-курсов высокого качества. Планируется, что этими курсами будут пользоваться не менее 3,5 миллионов человек<sup>19</sup>.

Не менее важным направлением работы выступает **повышение квалификации работников здравоохранения**.

Как отметил Председатель Правительства Российской Федерации Д.А. Медведев на заседании Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, состоявшемся в июле 2017 г.: «Хороший специалист – это только тот специалист, который учится всю жизнь. Поэтому важно развивать непрерывное профессиональное образование. Врач должен иметь возможность пополнять свои знания, знакомиться с последними открытиями науки, практическими пособиями и исследованиями в этой сфере, и делать это в удобной для него форме, которая органично вписана в рабочий процесс»<sup>20</sup>.

В настоящее время многим специалистам сферы здравоохранения не хватает необходимых знаний и компетенций для работы в условиях ее всеобщей информатизации.

**На преодоление этой проблемы направлен федеральный проект «Обеспечение медицинских организаций системы**

<sup>19</sup> Официальный сайт Минобрнауки России (<https://минобрнауки.рф/новости/10371>).

<sup>20</sup> Официальный сайт Минобрнауки России (<https://минобрнауки.рф/новости/10537>).



**здравоохранения квалифицированными кадрами»<sup>21</sup>, включенный в состав национального проекта «Здравоохранение»<sup>22</sup>.**

Его цель – обеспечить отрасль квалифицированными специалистами за счёт внедрения новой процедуры допуска специалистов к профессиональной деятельности – аккредитации специалистов – и внедрить систему непрерывного дополнительного профессионального образования врачей с использованием интерактивных образовательных модулей. К 2020 году 25% специалистов должны получить допуск к профессиональной деятельности через процедуру аккредитации, а в 2025 году – 100% специалистов.

Для этого предусмотрено обеспечение в 2018 году функционирования 97 аккредитационно-симуляционных центров, в 2019 году – 105 центров, а в 2025 году – 114. К 2019 году доля врачей, получающих непрерывное дополнительное профессиональное образование с использованием интерактивных образовательных модулей должна составить 60%, а в 2025 году – 99%. К концу 2019 года будет разработано 64 актуализированных образовательных стандарта подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры с учётом требований профессиональных стандартов<sup>23</sup>.

Также следует отметить, что 15 марта 2018 года распоряжением Правительства Российской Федерации Минздраву России из резервного фонда Правительства России выделяются средства в размере 2,5 млрд. рублей на обеспечение доступа практикующих врачей к непрерывному повышению квалификации. Государственная поддержка направлена на дооснащение тренажёрами не менее 75 симуляционных центров образовательных и научных организаций, обеспечение доступа не менее 200 тысяч практикующих врачей к повышению квалификации через интернет-портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования.

Выделенные средства также предназначены для развития интернет-портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования<sup>24</sup>.

**Другим федеральным проектом «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» в составе национального проекта**

<sup>21</sup> Приоритетный проект Проектного офиса Правительства Российской Федерации «Обеспечение здравоохранения квалифицированными специалистами («Новые кадры современного здравоохранения») вошел в состав национального проекта «Здравоохранение» в качестве федерального проекта под названием «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами».

<sup>22</sup> Паспорт проекта утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 3 сентября 2018 г., протокол № 10.

<sup>23</sup> Официальный сайт Правительства РФ (<http://government.ru/projects/selection/640/28686/>).

<sup>24</sup> Официальный сайт Правительства РФ (<http://government.ru/projects/selection/640/31725/>).

«Демография»<sup>25</sup> предусматривается переобучение и повышение квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком.

Вместе с тем, востребованность данного проекта оказалась невысокой из-за несоответствия направлений переобучения имеющемуся уровню образования (например, женщинам с высшим образованием в декретном отпуске предлагается получить рабочую специальность).

Следует также отметить, что в разделе VI **Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года**<sup>26</sup> закреплено, что на втором этапе ее реализации (2019 – 2025 годы) будет продолжено осуществление мероприятий по обеспечению семейного благополучия. При этом основной акцент будет сделан, среди прочего, на организации дополнительного образования детей и взрослых.

Как показывают результаты опросов, система дополнительного образования для взрослых является востребованной<sup>27</sup>. Представляется, что ее востребованность будет возрастать в связи с повышением пенсионного возраста в Российской Федерации.

Вместе с тем имеется **ряд препятствий**, сдерживающих развитие системы дополнительного образования.

Основная проблема заключается в том, что в ходе реформирования системы государственных образовательных структур в перестроечный период прежние отраслевые институты повышения квалификации были упразднены или вошли в состав вузов.

В результате были разрушены связи системы образования с производством, с работодателями, сложившиеся механизмы непрерывного обучения и повышения квалификации специалистов.

Актуальной сферой непрерывного повышения квалификации и переподготовки кадров становятся вопросы социальной адаптации населения к вызовам цифровой экономики, обучение специалистов, владеющих современными технологиями, передовыми навыками и компетенциями.

Вместе с тем финансирование учреждений повышения квалификации по многим направлениям подготовки не отвечает имеющимся потребностям.

Необходима модернизация нормативно-правового регулирования дополнительного образования, его ориентация на опережающее образование с учетом направлений развития экономики страны.

<sup>25</sup> Паспорт проекта утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 3 сентября 2018 г., протокол № 10.

<sup>26</sup> Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. № 1618-р.

<sup>27</sup> См. подробнее об этом: новостной интернет-ресурс «Коммерсант.ru» ([kommersant.ru/doc/2562337](http://kommersant.ru/doc/2562337)).

## **Основные выводы и предложения по итогам семинара на тему «Доступное дополнительное образование для взрослых»**

Участники научно-методического семинара Аналитического управления на тему: «Доступное дополнительное образование для взрослых» в ходе обсуждения проблем и перспектив развития дополнительного образования в России подчеркнули наличие тесной связи между повышением профессиональной квалификации и переподготовкой кадров с темпами экономического роста страны.

По подсчетам экспертов, увеличение средней продолжительности образования взрослого населения всего на один год в долгосрочной перспективе ведет к увеличению экономического роста на 3,7% и повышению доходов на душу населения – на 6%.

Значение дополнительного образования для взрослых возрастает с учетом стремительного развития технологий и изменения требований к работникам. В ближайшем будущем в наибольшей степени вырастет спрос на технологические навыки. Согласно составленному «Сколково» совместно с Агентством стратегических инициатив «Атласу новых профессий», до 2030 г. должны появиться 186 новых профессий, а 57 – исчезнуть.

Специалисты отмечают высокий спрос на способности и умения работника трудиться в команде, руководить коллективом, вести переговоры и сопереживать.

Представленные на семинаре результаты исследований свидетельствуют о том, что темпы обновления знаний существенно возросли. Получение новых знаний, новых компетенций становится особенно важным с учетом того, что период устаревания компетенций сократился до полутора лет.

Участниками семинара была отмечена роль дополнительного образования как социальной гарантии для работников, поддерживающей их востребованность и конкурентоспособность на рынке труда. Среди предложений – предоставление работникам права на получение дополнительного образования раз в 3-5 лет.

Вместе с тем, несмотря на большое значение дополнительного образования взрослых, его законодательное обеспечение еще недостаточно. Так, например, законодательно регулируются только вопросы повышения квалификации и переподготовки работников государственного сектора (госслужащих, медицинских и педагогических работников).

Программы дополнительного образования и повышения квалификации реализуются специальными структурными подразделениями образовательных организаций в отрыве от основных образовательных программ.

По мнению ряда экспертов, установленная в настоящее время минимальная продолжительность обучения по программам повышения

квалификации (16 часов) является недостаточной, что ведет к снижению качества образования.

Другие эксперты, напротив, предлагают сократить минимальную продолжительность дополнительного образования взрослых вплоть до 4 часов. Такое предложение обосновывается тем, что работодателям не выгодно надолго отрывать работников от производства на время их обучения.

Перечисленные выше и другие проблемы требуют комплексного совершенствования высшего и среднего профессионального образования во взаимосвязи с дополнительным образованием, с механизмами трудоустройства и социального продвижения квалифицированных кадров.

Для обеспечения непрерывности повышения квалификации специалистов, работающих в частном секторе, участниками семинара было предложено внести изменения в законодательство, обязывающие или косвенно понуждающие работодателей регулярно проводить повышение квалификации работников. Эффективным средством достижения данной цели представляется применение мер, стимулирующих работодателей к обеспечению регулярного повышения квалификации их работниками, например, создание системы налоговых вычетов для предприятий.

Участники дискуссии пришли к выводу о том, что в современных условиях специалистам целесообразно проходить повышение квалификации ежегодно. Иначе их знания быстро устаревают, а эффективность работы в условиях стремительного развития технологий снижается.

Требуются дополнительные меры для формирования культуры повышения квалификации, популяризации самообразования и неформальных видов дополнительного образования.

Представляется целесообразным введение нормы о зачете прохождения краткосрочных курсов в качестве программ повышения квалификации, если общая сумма часов обучения на этих курсах соответствует установленным требованиям.

Среди озвученных на семинаре идей следует отметить предложения о законодательном разграничении дополнительного образования взрослых и детей, о принятии отдельного закона о повышении квалификации, дополнительном образовании и переподготовке кадров и о необходимости решения проблемы, связанной с несоответствием российских и иностранных подходов к некоторым образовательным программам, таким как MBA, которые в иностранных государствах считаются степенью квалификации, а в России – дополнительным образованием.

Совет Федерации  
Федерального Собрания Российской Федерации  
Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

№ 4 (718)

Доступное дополнительное образование для взрослых  
*(материалы заседания научно-методического семинара  
Аналитического управления 21 ноября 2018 года)*

Составители:  
О.Б. Аникеева, Д.Р. Алимова, С.Н. Титов

Электронная версия аналитического вестника размещена  
в сети Интранет Совета Федерации в разделе «Информационные материалы»  
и в сети Интернет ([www.council.gov.ru](http://www.council.gov.ru)) в разделе «Аналитические материалы»  
Контактные телефоны: 8 (495) 697-44-87, 8 (495) 690-11-76  
При перепечатке и цитировании материалов ссылка на настоящее издание обязательна

---

Подписано в печать 20.04.2019 г. Формат 21 x 29,7  
Тираж .. экз. Заказ № ...

---

Отпечатано в отделе подготовки и тиражирования документов  
Управления информационных технологий и документооборота  
Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации