

РЕКОМЕНДАЦИИ
по применению инструментария оценки профессионального развития
работников в рамках осуществления мониторинга системы образования

Рекомендации предназначены органам
исполнительной власти субъектов
Российской Федерации и отраслевым
СПК.

Оглавление

1	Введение в проблему оценки профессионального развития работников отраслей экономики	1
2	Термины и определения	2
3	Нормативная правовая база оценки профессионального развития специалистов	4
4	Современная концепция непрерывного профессионального образования	7
5	Анализ применимости инструментов мониторинга системы образования для оценки профессионального развития работников.....	10
6	Опыт оценки непрерывного медицинского образования	16
7	Подходы к оценке профессионального развития ГГС.....	20
8	Задачи органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и отраслевых СПК по формированию системы оценки профессионального развития работников отраслей экономики	27

1 Введение в проблему оценки профессионального развития работников отраслей экономики

В сложном и быстроизменяющемся современном мире, когда темпы смены производственных технологий приводят к увеличению разрыва между требованиями работодателей и квалификацией работников, люди должны постоянно развивать новые и адаптировать уже приобретенные компетенции (знания, умения, навыки, способности и поведение). Переход к цифровой экономике, наряду с обучением на рабочем месте и участием в различных образовательных мероприятиях, открыл широкие возможности для обучения и саморазвития человека в цифровом пространстве, широкого обмена опытом в Интернет-сетях.

Однако системы оценивания компетенций и квалификации в России, как и во многих других странах, все еще сфокусированы на результатах формального обучения в образовательных организациях. В итоге та часть профессионального развития человека, которая происходит вне стен образовательных организаций, остается официально непризнанной, что приводит к неполному использованию обществом человеческих ресурсов.

Формирование системы оценки и признания профессионального развития работников позволит соединить воедино результаты формального и неформального обучения (обучения вне стен образовательных организаций) и обеспечить интеграцию образования и жизненного опыта человека.

Изменения в социальной и экономической сфере общества диктуют необходимость создания динамичной системы дополнительного профессионального образования, основанной на принципе непрерывности повышения квалификации, привлечении к обучению ведущих специалистов отрасли, а также использовании методов активного контекстного и дистанционного обучения.

В рамках системы профессионального развития особое место отводится вопросам организации информационной поддержки формирования индивидуальных образовательных траекторий и развития инфраструктуры и технологий сферы непрерывного профессионального образования.

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

Мониторинг системы образования должен обеспечивать выявление динамики процессов профессионального развития на основе интеграции и развития ресурсов, находящиеся вне «формального» образовательного пространства.

2 Термины и определения

Непрерывное профессиональное образование (профессиональное развитие) – постоянное обновление профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций на основе формального, неформального и информального (спонтанного) образования.

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

Неформальное образование – обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций.

Информальное (спонтанное) образование – индивидуальная познавательная деятельность граждан, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер.

Компетенция – способность человека применять знания умения и практический опыт в меняющемся трудовом контексте.

Квалификация – подготовленность работника к выполнению трудовых функций, включающая знания, навыки, компетенции.

Профиль компетенций – зафиксированный в цифровом виде перечень подтвержденных или целевых компетенций человека

Персональная траектория развития – зафиксированный в цифровом виде и терминах компетенций «путь» личностного и профессионального развития человека, включающий активности формального, неформального и информального образования в течение всей жизни.

Индивидуальная образовательная траектория – персональный путь реализации личностного потенциала каждого обучающегося в формальном образовании.

Национальная рамка квалификаций - обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России. Используется в качестве инструмента сопряжения сфер труда и образования.

Уровень образования - завершённый цикл образования, характеризующийся единой совокупностью требований.

Профессиональный стандарт – нормативный документ, характеризующий квалификации, необходимой работнику для осуществления

определенного вида профессиональной деятельности, отражающий требования к работникам по квалификационным уровням с учетом обеспечения качества, эффективности и безопасности выполняемых работ.

Национальная рамка квалификаций - инструмент для сопоставления квалификаций, основанный на системе критериев их оценки.

Сертификация квалификаций – процесс, посредством которого подтверждается соответствие знаний, навыков и компетенций работника квалификационным требованиям.

Мониторинг системы образования - систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3 Нормативная правовая база оценки профессионального развития специалистов

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»

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

3. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

4. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об охране здоровья граждан в Российской Федерации»

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.05.2021 № 825 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (вместе с "Правилами формирования и ведения федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»)

8. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

9. Приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»

10. Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

11. Приказ Минздрава России от 20.12.2012 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»

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

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

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

15. Приказ Минздрава России от 21.11.2017 № 926 «Об утверждении концепции развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2021 года»

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

17. Приказ Минтруда России от 19.12.2016 № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»

18. Приказ Минтруда России от 15.11.2016 № 649н «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре»

19. Приказ Минтруда России от 14.12.2016 № 729н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации»

20. Форма федерального статистического наблюдения № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам», утверждена Приказом Росстата от 10.11.2021 № 786 приказом Росстата от 10.11.2021 № 786

21. Форма федерального статистического наблюдения № 1-НО «Анкета выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании», утверждена приказом Росстата от 10.02.2020 № 52

22. Форма федерального статистического наблюдения № 1-Т (ГС), утверждена приказом Росстата от 30.07.2021 № 457

23. Форма федерального статистического наблюдения № 1-3 «Анкета выборочного обследования рабочей силы», утверждена приказом Росстата от 29.07.2022 № 532

24. Международный стандарт ISO 21001:2018 «Educational organizations— Management systems for educational organizations — Requirements with guidance for use» (Образовательные организации. Системы менеджмента образовательных организаций. Требования и руководство по применению), WWW//iso.org

25. Международный стандарт ISO 29993:2017 «Learning services outside formal education — Service requirements» (Услуги по обучению вне формального образования — требования к услугам), WWW//iso.org

4 Современная концепция непрерывного профессионального образования

Профессиональное развитие работников отраслей экономики (прежде всего руководителей и специалистов), государственных гражданских служащих и муниципальных служащих можно рассматривать как составляющую часть концепции непрерывного образования взрослых, которое включает весь комплекс процессов формального, неформального и информального образования, независимо от его содержания, уровня и методов, в том числе практическое обучение в деятельности, онлайн-обучение в интернет и медиа среде, участие в различных образовательных мероприятиях, таких как конференции, форумы, тематические дискуссии и т.п. Благодаря непрерывному образованию взрослые люди развивают свои способности, обогащают свои знания, совершенствуют свои профессиональные компетенции и изменяют свои взгляды и поведение в перспективе, как всестороннего личного развития, так и участия в сбалансированном и независимом социальном, экономическом и культурном развитии.

Концепция непрерывного профессионального образования основывается на следующих основных принципах.

1. Индивидуализация образовательных маршрутов, реализуемая через совокупность инструментов, обеспечивающих индивидуальный характер и разнообразие путей и способов профессионального развития работников;

2. Отсутствие тупиковых маршрутов при получении образования на протяжении всей жизни, обеспечиваемое через развитие механизмов признания ранее полученного образования (в том числе полученного неформальным путем) при продолжении образования после получения диплома;

3. Доступность непрерывного образования для различных категорий специалистов и руководителей, реализуемая через развитие дистанционного обучения, диверсификацию провайдеров, оказывающих услуги в сфере непрерывного образования, развитие образовательных технологий, учитывающих особенности обучения взрослых, в том числе с особыми образовательными потребностями, развитие финансовых механизмов реализации образовательных потребностей взрослого населения;

4. Согласованность государственной политики в сфере непрерывного профессионального развития человека с основными направлениями развития сфер экономики, промышленности, труда, социальной защиты, культуры и других.

Говоря о непрерывном профессиональном развитии работников, основной акцент ставится на формальном образовании, которое рассматривается как управляемый процесс освоения ими дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) в организации, имеющей образовательную лицензию, и неформальном образовании, заключающимся в самостоятельном развитии работником своих профессиональных компетенций посредством обучения на рабочем месте или внутрифирменного обучения, в интернет-пространстве (например, посредством обучения на массовых открытых онлайн курсах, участия в различных образовательных мероприятиях

типа конференций, семинаров, дискуссионных площадок), когда управление процессом осуществляет сам работник или его работодатель.

И если дополнительное профессиональное образование в соответствии с законодательством поддерживается обязательной процедурой итоговой аттестации, неформальная составляющая непрерывного профессионального развития работников требует отдельного рассмотрения вопросов признания сформированных компетенций.

С принятием в 2012 году Руководящих директив ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений появилась методическая база для официального признания результатов неформального образования. В Российской Федерации определенный вклад в это внес принятый в 2016 году Федеральный закон «О независимой оценке квалификации». Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений дополнили общую концепцию непрерывного профессионального развития и универсальные принципы непрерывного образования взрослых, сформулированные в Рекомендациях ЮНЕСКО о развитии образования взрослых от 26 ноября 1976 года.

Использование разных форм непрерывного профессионального развития характеризуется различной структурой ответственности за реализацию этого процесса. При формальном профессиональном образовании педагогических работников, реализуемом в образовательной организации как повышение квалификации или профессиональная переподготовка, проектирование образовательной траектории, управление реализацией программы, итоговая оценка сформированных компетенций (квалификации), – зона ответственности поставщика: организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В неформальном образовании работники сами выстраивают конкретную образовательную траекторию под свою цель и сами несут ответственность за проектирование этой траектории и конечный результат обучения, за

управление логистикой продвижения к планируемому результату. В этом случае за общий результат – за сформированные компетенции (квалификацию) – отвечает сам работник, а вот за отдельные элементы образовательной траектории (курс, семинар, лекция, в том числе стажировки на рабочем месте и прочее) может отвечать владелец данной части «программы» профессионального развития – организация-провайдер. Для подтверждения сформированных компетенций педагогический работник может обращаться за внешним признанием в организации, осуществляющие независимую оценку квалификаций, или для внутреннего признания пройти процедуру аттестации, которая определяется локальным актом работодателя.

5 Анализ применимости инструментов мониторинга системы образования для оценки профессионального развития работников

Для оценки профессионального развития работников различных отраслей экономики, муниципальных и государственных гражданских служащих могут использоваться различные виды информации:

- данные об обучении работников на программах дополнительного профессионального образования и о подтверждения качества формального образования;
- информация о формировании работниками индивидуальных образовательных траекторий и отслеживании их выполнения;
- данные об учете и признании результатов неформального образования.

Инструменты сбора данных о формальном образовании и подтверждении его качества определены законодательством Российской Федерации, прежде всего, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом «О независимой оценке квалификации», приказами Росстата.

В части формального образования работников инструментами сбора информации для мониторинга системы образования являются формы федерального статистического наблюдения (Форма № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам», Форма № 1-Т (ГС) «Сведения о численности, фонде заработной платы, дополнительном профессиональном образовании, кадровом составе государственных гражданских служащих», Форма № 1-Т (МС) «Сведения о численности и фонде заработной платы, дополнительном профессиональном образовании, кадровом составе муниципальных служащих»), Федеральный реестр сведений документов об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФРДО) и Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (Реестр НОК), которая подтверждает качество полученного образования.

Сведения в формы федерального статистического наблюдения предоставляют юридические лица - организации, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам всех форм собственности и ведомственной принадлежности (кроме субъектов малого предпринимательства), государственные органы Российской Федерации, органы местного самоуправления и избирательные комиссии муниципальных образований. Держателем первого ФРДО является Рособрнадзор. Информацию в ФРДО о выданных документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении передают организации, осуществляющие образовательную деятельность, государственные органы и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования. Держателем реестра НОК является Национальное агентство по развитию квалификаций (НАРК).

Для оценки качества результата формального образования (сформированности компетенций/квалификации) используются такие механизмы, как:

- итоговая аттестация (в случае среднего профессионального или высшего образования – государственная итоговая аттестация);
- независимая оценка квалификации.

Подтверждение качества формального образования может также осуществляться через профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ, которая регламентируется статьей 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Реестры аккредитованных программ и аккредитуемых организаций ведутся Минобрнауки России, Минпросвещения России и НАРК.

Для подтверждения качества формального образования также используется общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность, но это, скорее, превентивный механизм обеспечения и признания качества, чем его контроль и подтверждение. Он также определен статьей 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но реализуется преимущественно по отраслевому принципу через отраслевую аккредитацию организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Межотраслевая общественная аккредитация осуществляется организациями, использующими модели международных стандартов качества управления (ISO 9001, ISO 21001) или модели премий по качеству (международной, европейской, национальной).

Информация о формировании работниками индивидуальных образовательных траекторий и отслеживании их выполнения используются для оценки профессионального развития работников в настоящее время лишь в медицинской отрасли. Формирование системы отслеживания профессионального развития государственных гражданских служащих еще не завершено, но нормативно проработано. Элементы отслеживания

индивидуальных образовательных траекторий присутствуют в системе аттестации педагогических кадров уровней общего среднего и среднего профессионального образования, научно-педагогических кадров в организациях высшего и дополнительного профессионального образования. На уровне других отраслей экономики в Российской Федерации в целом такая работа системно еще не ведется. Анализ инструментов сбора информации для оценки профессионального развития работников медицинской отрасли, муниципальных и государственных гражданских служащих в рамках механизмов второй группы и опыт применения этих инструментов представлен в разделах 6 и 7 настоящих рекомендаций.

Данные об учете и признании результатов неформального образования в Российской Федерации системно не собираются. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» ориентирован, прежде всего, на подтверждение соответствия квалификации, полученной в рамках формального образования, требованиям профессиональных стандартов. Отсутствие документа об образовании и (или) о квалификации, документа об обучении становится препятствием для признания результатов образования, полученного неформально. Частично эта информация собирается через Форму федерального статистического наблюдения № 1-3 «Анкета выборочного обследования рабочей силы». Она ежемесячно заполняется на лиц в возрасте 15 лет и старше, данные по этой анкете предоставляют интервьюеры Территориальным органам Росстата в субъекте Российской Федерации. Тем же целям служит Форма федерального статистического наблюдения № 1-НО «Анкета выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании», данные для которой также предоставляют интервьюеры, ведущие опрос об участии населения в непрерывном образовании. Опрашиваются лица в возрасте от 15 лет и старше. В форме № 1-НО имеются показатели, охватывающие основные направления неформального образования граждан, цели обучения, вопросы мотивации к обучению, источники финансирования и информации об

обучении. Эта форма заполняется один раз в пять лет. Данные, представленные в Форме № 1-НО, могут быть полезны при проведении мониторинга профессионального развития граждан в дополнение к сведениям полученным из Формы № 1-ПК.

В перспективе непрерывное профессиональное развитие работников отраслей экономики в Российской Федерации могло бы получить поддержку в рамках Национальной системы квалификаций. Еще в 2014 году Указом Президента Российской Федерации № 249 был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - Национальный совет), который на базе объединений работодателей по отраслевому и профессиональному признаку сформировал советы по профессиональным квалификациям (СПК). К настоящему моменту создано 40 отраслевых СПК. В Стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года в числе основных вызовов в области развития квалификаций в Российской Федерации названо подтверждение работниками квалификации, полученной неформальным путем. Для поддержки непрерывного профессионального развития работников Стратегией предусматривается создание взаимосвязанных информационных ресурсов национальной системы квалификаций, включая ресурсы, поддерживаемые Минтрудом России, Минобрнауки России, Минпросвещения России, Пенсионным фондом России, Национальным советом, советами по профессиональным квалификациям, Национальным агентством развития квалификаций, субъектами Российской Федерации на основе общих стандартов представления и обмена данными.

Однако в настоящий момент деятельность СПК в направлении непрерывного профессионального развития имеет хаотичный характер. Лишь отдельные СПК (в сфере атомной энергии, индустрии красоты, в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности, в строительстве и др.) при разработке рамки квалификаций в соответствующей

отрасли учитывают в качестве критериев оценки квалификации работников элементы неформального образования, такие как практический опыт, стаж работы по той или иной квалификации, результаты прохождения инструктажа и др.

Обзор существующих инструментов сбора данных о профессиональном развитии работников, включая информацию о дополнительном профессиональном образовании, представлен в приложении 1.

Исследование существующих инструментов сбора данных позволяет сделать следующие выводы:

1. Наиболее полным инструментарием сбора данных о системе дополнительного профессионального образования остается форма федерального статистического наблюдения 1-ПК.
2. Формы № № 1-Т (ГС) и № 1-Т (МС) не значительно расширяют состав сведений, представленных в форме 1-ПК, добавляется информация о лицах, получивших ДПО за пределами Российской Федерации. Особенностью сведений, собираемых в данных формах, является факт их заполнения работодателем, тогда как данные в форму 1-ПК передают организации, осуществляющие образовательную деятельность по ДПП. Информация из указанных форм может быть использована для задач мониторинга, с целью сопоставления представленных в них данных с данными из формы 1-ПК.
3. Использование в целях мониторинга Федерального реестра сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении при развитии функционала его использования в части выгрузки и вариативности выборки данных может позволить расширить возможности мониторинга ДПО и точность используемых для анализа сведений.
4. Форма федерального статистического наблюдения № 1-НО представляется наиболее полным инструментом сбора информации о

неформальном образовании граждан, однако, периодичность ее сбора (1 раз в 5 лет) не позволяет осуществлять ежегодный мониторинг профессионального развития.

5. Форма федерального статистического наблюдения № 1-3 также представляет интерес для исследования развития неформального образования, при условии изменения периодичности ее сбора под задачи мониторинга в том числе.

Таким образом, анализ существующих инструментов сбора информации в целях мониторинга профессионального развития работников показал, что имеющиеся формы статистического наблюдения и ФИС ФРДО в настоящее время не позволяют получать полную информацию для выявления существующих в отраслях экономики трендов в отношении профессионального развития работников.

6 Опыт оценки непрерывного медицинского образования

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

Основной задачей медицинского образования является непрерывное совершенствование профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, а также постоянное повышение профессионального уровня специалистов и расширение квалификации.

Повышение квалификации работников в рамках медицинской специальности осуществляется не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности. Профессиональную переподготовку в обязательном порядке проходят специалисты, планирующие выполнение нового вида медицинской или фармацевтической деятельности (т.е. деятельность в рамках новой специальности), или имеющие перерыв стажа практической работы по

соответствующей медицинской или фармацевтической специальности более 5 лет.

С 2016 года в Российской Федерации происходит изменение системы допуска медицинских специалистов к профессиональной деятельности, для этого вводится принципиально новая процедура - аккредитация специалистов.

Аккредитация специалиста – процедура определения соответствия лица, получившего медицинское, фармацевтическое или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности либо фармацевтической деятельности. С 2021 года специалисты, осуществляющие медицинскую деятельность, перешли на периодическую аккредитацию. К 1 января 2026 года и далее допуск медицинских работников до профессиональной деятельности осуществляется только через процедуру аккредитации. Аккредитация специалистов проводится аккредитационной комиссией по окончании освоения ими профессиональных образовательных программ медицинского образования или фармацевтического образования не реже одного раза в пять лет. Аккредитационная комиссия формируется Минздравом России с участием профессиональных некоммерческих организаций. Аккредитация завершается выдачей Свидетельства об Аккредитации специалиста.

С системных позиций внедрение аккредитации специалистов здравоохранения связано с развитием Национальной системы квалификаций и соответствует целям государственной политики развития Российской Федерации. Специалисты, допущенные к профессиональной деятельности через аккредитацию, переходят на новую *систему профессионального развития – систему непрерывного медицинского образования* (далее – НМО).

Концепция НМО, принципы и основные приоритеты государственной политики, направленной на обеспечение совершенствования медицинскими и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, а также постоянного повышения ими своего

профессионального уровня и расширения квалификации, закреплены приказом Минздрава России от 21.11.2017 № 926 «Об утверждении концепции развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации на период до 2021 года».

Непрерывное медицинское и фармацевтическое образование включает:

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

В перспективе внедрения системы НМО предполагается, что медицинские и фармацевтические работники будут повышать квалификацию непрерывно (ежегодно и не реже одного раза в пять лет): в образовательных организациях (в традиционной форме) и в формате ежегодного обучения через специализированный *Интернет портал НМО Минздрава России*, доступ к которому обеспечивается с использованием Федеральной государственной информационной системы и Федерального регистра медицинских работников.

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

Для допуска к периодической аккредитации специалистам здравоохранения необходимо пройти обучение в формате НМО с общим минимальным суммарным объемом различных компонентов непрерывного образования не менее 250 ЗЕТ за пятилетний период с ежегодным обучением в

объеме около 50 ЗЕТ. В суммарный пятилетний объем образовательной активности рекомендуется включать не менее 180 ЗЕТ обучения по программам повышения квалификации и суммарно около 70 ЗЕТ освоения интерактивных образовательных модулей и обучения на очных образовательных мероприятиях. Рекомендуемый ежегодный объем освоения программ повышения квалификации и суммарный объем обучения на очных образовательных мероприятиях и освоения интерактивных образовательных модулей составляют примерно 36 ЗЕТ формального образования и 14 ЗЕТ неформального и самообразования.

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

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

Результаты НМО специалиста рассматриваются и оцениваются аккредитационной комиссией при прохождении периодической аккредитации в

составе документов Портфолио специалиста на периодическую аккредитацию. В Портфолио помимо отчета о работе и документов об образовании прилагаются копии документов о квалификации, подтверждающие освоение в отчетный период программ повышения квалификации, суммарный срок освоения которых не менее 144 часов, либо сведения о профессиональном развитии, подтвержденные на интернет-портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. По результатам оценки портфолио аккредитационная комиссия принимает решение о прохождении специалистом аккредитации и допуска его к профессиональной деятельности.

7 Подходы к оценке профессионального развития ГГС

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

- внедрение системного подхода к развитию профессиональных умений и качеств ГГС на непрерывной основе;

- расширение набора методов развития, включающих как стандартное обучение по программам ДПО, так и участие в иных мероприятиях профессионального развития (семинарах, тренингах, круглых столах) – более краткосрочных и практико-ориентированных;

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

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

Развитие компетенций гражданских служащих в системном подходе реализуется также посредством включения разнообразных видов мероприятий профессионального развития в перечень предложений для обучения служащего, таких как программы ДПО, участие в семинарах и конференциях, мастер-классы с привлечением внутренних и внешних экспертов, онлайн-курсы и другие.

Кадровая служба государственного органа организует мониторинг развития компетенций гражданских служащих в рамках аттестации, тестирования и иных оценочных процедур, используемых образовательными организациями в рамках итоговой аттестации программ ДПО, в виде сбора обратной связи от непосредственных руководителей об эффективности служебной деятельности гражданских служащих, принявших участие в программах обучения или в мероприятиях профессионального развития иных форм, и корректирует информацию в цифровом профиле гражданского служащего.

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

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

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

В практику профессионального развития гражданских служащих с целью упрощения процесса, снижения затрат труда кадровой службы за счет его автоматизации и исключения закупочных процедур было введено обучение на основании государственных образовательных сертификатов. Ближайшая задача совершенствования процедур обучения на основании государственных сертификатов – реализация полного цикла функций (планирование, организация, мониторинг и контроль обучения, анализ и формирование отчетности) внутри информационной системы ЕИСУКС, а также расширение спектра ее технических возможностей.

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

- обеспечение качества мероприятий профессионального развития;

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

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

Вопрос разработки подходов к формированию мотивации гражданских служащих к развитию профессиональных компетенций и к использованию цифровых сервисов для профессионального развития связан с существенным

превышением ежегодно заявляемой государственными органами потребности в профессиональном развитии над численностью гражданских служащих, направленных на обучение, обеспеченной заложенным в бюджете финансированием. Одновременно с этим в системе ЕИСУКС имеется:

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

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

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

Вышеизложенные подходы невозможно реализовать без расширения спектра функций цифровых сервисов, обеспечивающих процессы профессионального развития государственных служащих. Существующий сервис – система ЕИСУКС требует доработки в технических вопросах, связанных с удобством использования блока «Профессиональное развитие» системы ЕИСУКС для представителей кадровых служб федеральных и региональных органов власти и для конечного пользователя – гражданского служащего. В настоящее время основные функции цикла управления профессиональным развитием гражданских служащих - планирование, анализ и отчетность являются недоступными для представителей кадровой службы органов, как и взаимосвязь с внешними системами (например, системой

«Электронный бюджет»); нет четкого соответствия необходимых функций по организации процесса обучения и «прописанных» ролей для участников. В 2022 году в разделе «профессиональное развитие» ЕИСУКС был добавлен функционал, позволяющий собрать данные для оценки качества профессионального развития государственных гражданских служащих:

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

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

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

Информация заполняется государственными служащими по завершению обучения путем анкетирования и их непосредственными руководителями спустя два месяца с момента завершения обучения.

По итогам сбора сводной информации о результатах оценки качества ДПП формируется рейтинг дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих. Детальная информация о результатах оценки качества ДПП по каждой позиции доступна в личном кабинете для всех

участников образовательного процесса в закрытом контуре. В открытом контуре можно увидеть рейтинг всех дополнительных профессиональных программ, что позволяет воспользоваться информацией об оценке качества ДПП всем государственным служащим, выбирающим программу для освоения.

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

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

Таким образом, в 2022 году система ЕИСУКС начала функционировать в части сбора данных о качестве дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих. После доработки полного функционала Единого специализированного информационного ресурса под задачи Минтруда России информация может быть использована для мониторинга профессионального развития государственных гражданских служащих.

8 Задачи органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и отраслевых СПК по формированию системы оценки профессионального развития работников отраслей экономики

На сегодняшний день в Российской Федерации не проработаны ни организационные, ни методические вопросы мониторинга профессионального развития работников отраслей экономики, государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Поэтому для целей анализа и постановки задачи формирования системы профессионального развития работников будем опираться на международный опыт.

Задача формирования системы профессионального развития работников подразделяется на две составляющие:

1) формирование общей модели профессионального развития и управления качеством неформального образования в профессиональной деятельности человека;

2) создание системы признания результатов обучения вне учебных заведений, включающей сертификацию специалистов и аккредитацию сертифицирующих органов.

1. Поскольку в модель профессионального развития прежде всего включено формальное образование, как методическую основу управления качеством используют международный стандарт ISO 21001:2018 «Educational organizations— Management systems for educational organizations — Requirements with guidance for use» (Образовательные организации. Системы менеджмента образовательных организаций. Требования и руководство по применению). В основе этого стандарта лежит широко распространенный в системе образования международный стандарт ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования», который адаптируется к особенностям образовательной деятельности в целях применения для оценки образовательных организаций на соответствие критериям качества.

Для формирования общей модели профессионального развития и управления качеством неформального образования в профессиональной деятельности человека Техническим комитетом Международной организации по стандартизации ISO/TC 232 «Образовательные услуги в сфере неформального образования» в 2017 году был подготовлен и введен в действие международный стандарт ISO 29993:2017 «Образовательные услуги в сфере неформального образования. Требования к предоставлению услуг». Термин «образовательные услуги» здесь распространяется как на результаты процесса обучения, так и на весь спектр опций, используемых при неформальном обучении. Данный документ призван служить общей основой для предоставления качественных образовательных услуг вне рамок формального образования посредством различных образовательных мероприятий и их элементов.

Этот международный стандарт определяет требования к образовательным услугам в сфере неформального образования, включая все виды обучения на протяжении всей жизни (например, мероприятия по обмену опытом, обучение на рабочем месте, как внутри компании, так и за ее пределами). Он распространяется на любые образовательные услуги, предоставляемые поставщиками образовательных продуктов, которые адресованы самим обучающимся, а также спонсорам, приобретающим услуги от имени обучающихся. Ключевыми факторами услуги в сфере неформального образования являются идентификация целей обучения и оценка услуг, а также способы взаимодействия с обучающимся. Обучение может быть контактным, с помощью дистанционных технологий или сочетанием различных видов.

На 2023 год Росстандартом поставлена задача разработки нового национального стандарта менеджмента качества непрерывного образования, в котором были бы синтезированы требования к обеспечению качества как формального, так и неформального образования. Принятие национального стандарта менеджмента качества непрерывного образования определит

нормативно общую модель профессионального развития и управления качеством неформального образования в профессиональной деятельности человека, которая может использоваться как органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, так и отраслевыми СПК при решении задачи формирования системы оценки профессионального развития работников отраслей экономики.

2. Система оценки профессионального развития работников отраслей экономики (СОПРР) - это ключ к созданию действующей системы обучения на протяжении всей жизни. Такая система делает заметными и оценивает скрытые и непризнанные умения, которые человек приобретает различными способами и на разных этапах своей жизни. СОПРР может способствовать интеграции обширных секторов населения в более открытую и гибкую систему образования, а также созданию более сплоченного общества. Но наряду с моделью профессионального развития и управления качеством неформального образования для сбора информации в целях оценки профессионального развития работников как в целом по стране, так и в разрезе регионов и отраслей необходимы инструменты мониторинга.

В опубликованных в 2012 году Руководящих директивах ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений сформулированы конкретные цели в этой области для государств-членов, определены принципы и механизмы развития и улучшения процедур и структуры для признания результатов всех форм обучения, особенно обучения вне учебных заведений. К таким целям относятся следующие.

1. Установить СОПРР в качестве ключевого компонента национальной стратегии обучения в течение всей жизни.

Для этого необходимо обеспечить равноценность между результатами формального и неформального образования в национальных рамках квалификаций посредством общей концепции оценивания результатов обучения.

2. Создать доступные для всех СОПРР.

Для этого необходимо:

- разработать процедуры для выявления, документирования, оценивания, проверки и демонстрации образовательных результатов с учетом результатов экспериментального обучения, самостоятельного обучения и других нестандартных форм обучения за пределами образовательных учреждений и формальной подготовки кадров;
- предоставлять информацию, консультации и рекомендации для уточнения процедуры СОПРР с тем, чтобы люди были лучше осведомлены о своих правах и получали дополнительную мотивацию для продолжения и признания своего обучения;
- оказывать особую поддержку за счет гибкости системы лицам с особыми потребностями.

3. Сделать неотъемлемой частью системы дополнительного профессионального образования.

Для этого необходимо:

- внедрить механизмы управления качеством обучения как в образовательных организациях, так и вне их стен;
- использовать СОПРР для интеграции формального и неформального обучения;
- разработать подходы для улучшения взаимодействия между образовательными организациями, предприятиями и общественными организациями для преобразования результатов обучения на основе трудового и жизненного опыта в зачетные единицы или квалификации.

4. Создать национальную координационную структуру, которая объединит все заинтересованные стороны.

Для этого необходимо:

- четко определить заинтересованные стороны, их роль и ответственность в создании согласованной и скоординированной национальной

структуры для наблюдения за ходом разработки, внедрения и обеспечения качества системы СОПРР;

- создать механизмы для утверждения процедур, стандартов и инструментов качества;

- упрощать внедрение СОПРР путем создания эффективных административных процедур, способных реагировать на запросы, оценивать и обеспечивать обратную связь по результатам, регистрацию результатов, присуждение квалификации;

- приложить усилия по созданию инфраструктуры СОПРР на местном уровне, с тем, чтобы она была доступна для людей, которые работают и учатся, а также сделать СОПРР частью уже существующих в обществе учреждений.

5. Укреплять потенциал персонала СОПРР.

Для этого необходимо:

- обеспечить необходимую квалификацию персонала, отвечающего за СОПРР, для проведения процессов оценивания в конкретных социально-экономических условиях;

- создать систему подготовки персонала, отвечающего за оценку профессионального развития работников, включая сети для взаимного обучения на местном и отраслевом уровнях в целях передачи и развития передовых методов.

Транслируя эти цели на уровень регионов и отраслей экономики Российской Федерации, можно выделить основные задачи, решение которых позволит создать систему мониторинга профессионального развития работников отраслей экономики, государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Это, во-первых, пропаганда важности признания результатов неформального обучения с выработкой и принятием единой концепции СОПРР, во-вторых, поддержка деятельности по разработке стандартов и механизмов для выявления, документирования, проверки результатов обучения вне учебных заведений и инструментов сбора

информации в регионах и отраслях для признания этих результатов, в третьих, создание национальной платформы для поддержания постоянного диалога по вопросам СОПРР между регионами и отраслями.

Когда процессы оценки профессионального развития работников станут доступными, они позволят широким слоям населения располагать оцененными результатами их обучения, протестированными и признанными, вне зависимости от того, были ли они получены формальным или неформальным путем. Это побуждает людей продолжать обучение, расширяет круг их возможностей и позволяет им стать более активными на рынке труда, создает более справедливые условия в области образования и профессионального развития, особенно для неблагополучных слоев населения.

Таблица 1. Характеристики существующих инструментов сбора данных о профессиональном развитии работников

№ п/п	Инструменты сбора данных для оценки о профессиональном развитии граждан	Краткая информация	Периодичность и срок предоставления информации	Ответственный исполнитель	Комментарии
1	Форма федерального статистического наблюдения № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам»	Предоставляют юридические лица (кроме субъектов малого предпринимательства), осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам всех форм собственности и ведомственной принадлежности	Ежегодно, 20 января после отчетного периода	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	Основной инструмент сбора данных для проведения мониторинга дополнительного профессионального образования
2	Форма Федерального статистического наблюдения № 1-НО «Анкета выборочного наблюдения участия населения в	Предоставляют интервьюеры, ведущие опрос об участии населения (лиц в возрасте от 15 лет и старше) в непрерывном образовании	1 раз в 5 лет, 4-я неделя февраля года, следующего за отчетным. Информация размещается на официальном	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации	В форме № 1-НО имеются показатели, характеризующие способы получения неформального образования, цели обучения, вопросы мотивации к обучению, источники финансирования и иная информация об обучении.

	непрерывном образовании»		сайте Федеральной службы государственной статистики		Данные, представленные в форме № 1-НО, могут быть полезны при проведении мониторинга профессионального развития граждан в дополнение к сведениям, полученным из формы №1-ПК.
3	Форма Федерального статистического наблюдения №1-Т (ГС)	Предоставляют юридические лица: государственные органы Российской Федерации, субъектов Российской Федерации (полный перечень респондентов приведен в указаниях по заполнению формы федерального статистического наблюдения)	Ежегодно, с 20-го рабочего дня после отчетного периода по 1.03, информация размещается на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации	В данных формах № 2-Т(ГС) и № 2-Т(МС) информация о дополнительном профессиональном образовании работников представлена одним показателем: «Всего работников, получивших дополнительное профессиональное образование в отчетном году, в том числе по дополнительным профессиональным программам: профессиональной переподготовки, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования за пределами территории Российской Федерации».
4	Форма Федерального статистического наблюдения №1-Т (МС)	Предоставляют юридические лица - органы местного самоуправления и избирательные комиссии муниципальных образований	Ежегодно, с 20-го рабочего дня после отчетного периода по 1 марта,	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации	Аналогичные сведения собираются в форме 1-ПК со

			информация размещается на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики		стороны образовательных организаций (кроме данных о ДПО за пределами территории Российской Федерации). Сведения, полученные из статистических форм, в отношении данного показателя, дополняют сведения, полученные из формы 1-ПК, в которую сведения подаются только образовательными организациями, находящимися на территории РФ
5	Форма федерального статистического наблюдения №1-3 «Анкета выборочного обследования рабочей силы»	Предоставляют интервьюеры, заполняется на лиц в возрасте 15 лет и старше	Ежемесячно, на 8-й день после обследуемой недели, информация размещается на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации	В форму №1-3 включены показатели, позволяющие получить информацию о дополнительном профессиональном образовании и неформальном образовании опрошенных граждан. Данная форма может быть использована для проведения мониторинга профессионального развития работников в дополнение к сведениям, полученным из формы №1-ПК.
6	Федеральный реестр сведений о	Представляют информацию выдавшие документы об	В течение 60 дней со дня	Федеральная служба по	ФИС ФРДО является единственным официальным

	<p>документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФИС ФРДО)</p>	<p>образовании федеральные государственные органы и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, организации, осуществляющие образовательную деятельность. В том числе предоставляется информация о выданных такими органами и организациями документах об образовании, полученная ими из государственных и муниципальных архивов</p>	<p>выдачи документа об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении</p>	<p>надзору в сфере образования и науки</p>	<p>реестром документов о квалификации, выданных после 31 августа 2013 г. Он позволяет в режиме онлайн проверить подлинность информации о выданных документах об образовании и (или) квалификации, документах об обучении. В настоящее время ФИС ФРДО не обладает функционалом выгрузки данных под задачи проведения мониторинга, но при доработке дополнительных функций может быть использован для проведения мониторинга системы дополнительного профессионального образования.</p>
--	--	---	---	--	---