

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

ПЕРВЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ДИРЕКТОРА ФЕДЕРАЛЬНОГО
ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
ЧЛЕН-КОРРЕСПОНДЕНТ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ
ОБРАЗОВАНИЯ
Александр Наумович
Лейбович



Образование в любом развитом обществе выступает в качестве ведущего социального института, решающего целый комплекс важнейших задач, связанных с эффективной передачей новым поколениям граждан ценностей и опыта, накопленных предыдущими поколениями, в качестве основы дальнейшего развития. Этим обусловлена сложная и многоуровневая структура современных образовательных систем.

Современная система подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций призвана обеспечивать рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологического развития экономики страны.

Новизна концепции заключается в комплексном подходе при решении проблем. Необходимо одновременно повышать привлекательность системы подготовки рабочих кадров, формировать прикладные квалификации, обеспечивать взаимовыгодное партнерство профобразования и бизнеса, повышать внутреннюю эффективность системы профессионального образования.

Назначение концепции состоит в выборе, обосновании и систематизации ключевых задач и механизмов, направленных на достижение в среднесрочной перспективе трех-четырех лет условий для устойчивого развития системы профессионального образования и ее адекватного реагирования на внешние запросы и стимулы.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Система подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации в настоящий момент представлена программами профессионального обучения и среднего профессионального образования (СПО).

Обобщая современные оценки состояния системы профобразования, можно выделить несколько групп ключевых проблем:

- несбалансированность системы с требованиями рынка труда;
- низкое качество образовательных программ (включая отсутствие кадрового потенциала, современных учебных материалов) и результатов обучения;
- информационная закрытость;
- низкий уровень индивидуализации обучения;
- отсутствие системы профориентации.

Анализ программ модернизации профессионального образования конца XX – начала XXI века дает основание говорить о существовании слабой преемственности между профессиональным и общим образованием, об устаревшей системе классификации ОККО, отсутствии внедренческих действий в части нормативного и персонифицированного финансирования, о необходимости перехода от управления профессиональным образованием на основе учреждений к управлению на основе образовательных программ.

Нерешенность этих проблем обуславливает низкий престиж системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций.

Работодатели отмечают отсутствие реакции системы профессионального образования на изменения в сфере труда. В настоящий момент не существуют или не действуют в полную силу механизмы взаимовыгодного партнерства системы профессионального образо-

вания с региональными рынками труда и объединениями работодателей.

В 2012 году закончился процесс регионализации системы профессионального образования. Остро стоит задача формирования сетей образовательных учреждений, отмечается низкая эффективность использования ресурсов системы профессионального образования, включая кадровое, методическое и материально-техническое обеспечение.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В течение нескольких десятилетий страны Европы предпринимают активные действия по модернизации национальных систем профессионального образования и подготовки, обеспечивая повышение качества образования; укрепление связи между знаниями и умениями, приобретаемыми в ходе обучения, и требованиями рынка труда. Особое внимание уделяется формированию механизмов устойчивого развития профессионального образования, которые бы обеспечивали своевременное и адекватное реагирование системы на требования рынка труда. При этом подчеркивается, что решение этих задач силами только одной системы профессионального образования невозможно. Необходимо привлечение и использование потенциала всего общества, но в первую очередь основных бенефициаров профессионального образования – представителей сферы труда (работодателей), органов управления всех уровней (национального, регионального и локального), профессиональных и общественных организаций и сообществ.

Задача создания механизмов своевременного и адекватного реагирования системы профессионального образования на постоянно меняющиеся запросы рынка труда решается на национальном, региональном, отраслевом и институциональном уровнях следующими путями:

- проведение исследований состояния и перспектив развития конкретных отраслей и экономики в целом, а также кадрового потенциала отраслей экономики, отдельных регионов, страны в целом, результаты которых формируют основу для разработки политики и стратегии модернизации профессионального образования. Например: «Мировые тенденции развития занятости» (Global Employment Trends), «Всемирный доклад по занятости 2004–2005: занятость, продуктивность и сокращение бедности» (World Employment Report 2004–2005: Employment, productivity and poverty reduction), подготовленные Международной организацией труда; серия экономических обзоров по странам ОЭСР; «Процветание всех в глобальной экономике – профессиональные умения мирового уровня» (Prosperity for all in the global economy – world class skills, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии) и др.;
- разработка перспективных профессиональных стандартов;

- трансляция требований к результатам профессионального образования и обучения из сферы труда в сферу профессиональной подготовки происходит посредством привлечения работодателей (в лице представителей объединений и ассоциаций работодателей или представителей конкретных предприятий) к разработке политики и стратегии развития и функционирования профессионального образования; к обновлению структуры и содержания программ профессионального образования; к формированию системы оценивания, сертификации и аккредитации и их проведению и др.

Во многих странах при министерствах и ведомствах, регулирующих профессиональное образование и подготовку, созданы и функционируют специальные структуры с участием представителей работодателей, которым предоставлены весьма широкие управленческие полномочия.

ПЕРСПЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Основные характеристики перспективной модели системы подготовки рабочих кадров и развития прикладных квалификаций в целом определяются задачами получения реальных и устойчивых социально-экономических эффектов для поступательного развития российской экономики, в том числе в высокотехнологичных областях.

Выделение таких характеристик связано прежде всего с анализом текущего состояния системы подготовки рабочих кадров и развития прикладных квалификаций и определением накопившихся проблем с точки зрения основных участников этого процесса.

В условиях многообразия форм собственности, когда подавляющая часть реального сектора экономики является негосударственной, должна быть сформирована общественно-государственная модель управления подготовкой рабочих кадров и развитием прикладных квалификаций, основанная на разделении полномочий в принятии ряда принципиальных решений между работодателями, несущими основную ответственность за экономические результаты, и государством, в чьих руках сохраняются имущественные комплексы образовательных организаций. При этом формула «участия» представителей бизнес-сообщества в управлении должна быть заменена делегированием ряда важнейших полномочий и ответственности отраслевым региональным и федеральным предпринимательским союзам.

Важным элементом новой модели практико-ориентированного сектора образования должна стать современная система квалификаций, отвечающая перспективным задачам экономического развития, учитывающая специфику высокотехнологичных производств, новых трудовых процессов в отраслях экономики, ведущие международные тренды и привлекательная для молодежи.



Существенно изменятся в рамках новой модели и механизмы реализации образовательных программ.

Потребуется адекватные изменения в подходах к планированию и финансированию образовательных программ (среднесрочный план и система государственного и целевого заказа, основанная на прогнозе, модульная структура формул определения нормативных затрат на реализацию образовательных программ, схемы персонализированного финансирования и т.п.), к построению образовательной сети (включая крупные многопрофильные территориальные образовательные центры, специализированные образовательные структуры – центры прикладных квалификаций, центры коллективного доступа к образовательным ресурсам и т.п.).

Важнейшей характеристикой новой модели развития рассматриваемой системы является внешняя оценка результатов образования и обучения. Перенос центра оценки на конечный результат предусматривает, что ведущим звеном оценки качества подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций становятся независимые сертификационные центры – провайдеры профессиональных экзаменов на присвоение квалификации.

Ключевым элементом развития системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций должна стать принципиально новая модель мотивации менеджмента и персонала образовательных организаций этой системы.

ВНЕДРЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Для модернизации системы планирования подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в основу создания государственного заказа должна лечь система прогнозов, включающая демографический прогноз, прогноз потребностей в рабочих кадрах на среднесрочную (до трех лет) и долгосрочную (свыше пяти лет) перспективы.

Переход к финансовому обеспечению реализации государственного заказа на подготовку рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на основе бюджетных субсидий должен базироваться на расчете нормативных затрат на оказание соответствующих образовательных услуг.

Внедрению новой системы квалификации будут способствовать:

- создание правового поля и соответствующих механизмов не только для формирования новых квалификаций, но и для их применения в сфере профессионального образования;
- введение в действие новых механизмов классификации квалификаций и образовательных программ, новых подходов к стандартизации в сфере образования и труда;

- подготовка необходимого количества экспертов по разработке профессиональных и образовательных стандартов, образовательных программ.

Оценка качества подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций будет независимой и объективной:

- при внедрении типовых моделей системы оценки и сертификации квалификаций в субъектах Российской Федерации;
- разработке и внедрении организационно-методического обеспечения общественно-профессиональной аккредитации программ подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций и механизмов учета результатов общественно-профессиональной аккредитации при проведении государственной аккредитации;
- обеспечении разделения документов об образовании и квалификации и соответствующих процедур аттестации;
- формировании экспертного сообщества для проведения на должном уровне процедур оценки и сертификации квалификаций.

Для расширения спектра моделей государственно-частного партнерства необходимо в первую очередь ввести следующие инструменты:

- анализ эффективных моделей и инновационных практик государственно-частного партнерства, их формализацию, распространение и развитие (в том числе в части нормативно-правовых и организационных аспектов);
- анализ и внедрение эффективных государственно-частных механизмов подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств по практико-ориентированным образовательным программам начального и среднего профессионального образования в условиях взаимодействия государственной и корпоративных сетей профессионального образования и подготовки кадров;
- создание и нормативно-правовое обеспечение новых моделей ГЧП по конкретным направлениям реализации стратегии развития профессионального образования, обновление нормативной правовой базы, регулирующей государственно-частное партнерство в профессиональном образовании.

Одной из современных форм взаимодействия профессионального образования с бизнесом, направленного на развитие инноваций в научно-исследовательской, опытно-конструкторской, производственной, экспертной и других сферах деятельности, должны стать профессионально-образовательные кластеры. Для их формирования важны:

- разработка и экспериментальная апробация различных моделей формирования и функционирования региональных и межрегиональных профессионально-образовательных кластеров;
- утверждение и информационная поддержка внедрения нормативной правовой базы развития профессионально-образовательных кластеров;



- создание эффективной и доступной системы консультационной поддержки развития профессионально-образовательных кластеров;
- поддержка ресурсных центров, бизнес-инкубаторов, технопарков, создаваемых в рамках развития профессионально-образовательных кластеров, в том числе софинансирование оснащения учебным, лабораторным, производственным оборудованием.

Формирование центров прикладных (профессиональных) квалификаций имеет целью кадровое обеспечение регионального (местного) рынка труда посредством реализации программ профессионального обучения. Профессиональное обучение в названных центрах должно осуществляться по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих.

Деятельность центров должна быть направлена на решение следующих задач:

- кадрового обеспечения реализуемых субъектами Российской Федерации программ и стратегий экономического развития;
- подготовки новых квалифицированных рабочих кадров по профессиям, наиболее востребованным на региональных (местных) рынках труда;
- образовательной поддержки мобильности рабочих кадров, обеспечения ускоренной подготовки персонала при переходе на новую должность, освоении нового оборудования и т.д.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Эффективность решения системой профессионального образования задач подготовки кадров для развивающейся экономики определяется способностью ее собственного кадрового корпуса наращивать свои компетенции: осваивать современную технику и новые производственные технологии, создавать и использовать современные образовательные технологии, быть мобильным на рынке образовательных услуг. Однако в настоящее время в области кадрового обеспечения профессионального образования существует ряд проблем. Для их решения необходимо:

- разработать отраслевую рамку квалификаций сферы профессионального образования (ОРК) и соответствующие профессиональные стандарты (ПС);
- создать в каждом регионе РФ системы мониторинга и прогнозирования потребностей профессионального образования в развитии кадровых ресурсов и организационно-методическую поддержку технических вузов, готовых осуществлять подготовку инженерно-педагогических кадров и планирование соответствующего госзадания;
- внедрить механизмы персонализированного бюджетного финансирования программ повышения квалификации кадров профессионального образования;

- сформировать кадровый резерв и систему наставничества.

Современные модели ИКТ-среды обладают широкими возможностями в повышении эффективности образовательного процесса. Вместе с тем для разработки и внедрения они требуют высококвалифицированных специалистов, а их эффективное использование невозможно без наличия у преподавателей соответствующих компетенций. Накопленный в России за последние годы опыт использования цифровых решений дает новые возможности для создания и быстрого обновления электронного образовательного контента, а также разработки эффективной системы его распространения.

Также необходимы мониторинг и стимулирование обеспечения системы профессионального образования современными учебными материалами для подготовки по приоритетным профессиям, развитие центров коллективного пользования дорогостоящими кадровыми и технологическими ресурсами (ресурсных центров), внедрение новых моделей ресурсного обеспечения и управления образовательными программами, в том числе модульными и сетевыми.

ПОВЫШЕНИЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ И ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Участники процесса подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на региональном уровне – потребители (учащиеся, абитуриенты, работодатели), провайдеры (учреждения и организации, реализующие программы в сфере профессионального образования), органы управления – нуждаются в достоверной и доступной информации об этой сфере.

Наряду с информацией о работе и результатах деятельности образовательных учреждений, отсутствует и прозрачная система информирования общественности об источниках, объемах и структуре получаемых образовательными организациями различных форм собственности финансовых средств и их использовании. Такое положение не позволяет адекватно оценить результативность как бюджетного, так и внебюджетного финансирования сферы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций. Неполнота информации способствует непрозрачности и низкой эффективности использования финансовых, кадровых, учебно-методических и иных ресурсов. Для решения данной задачи могут использоваться:

- разработка информационных стандартов – перечня данных, обязательных к размещению на сайтах образовательных учреждений, реализующих программы профессионального образования и профессиональной подготовки, единые форматы представления данных, согласованные с основными потребителями и партнерами образовательных организаций (информация о деятельности и ее результатах, объеме, структуре и использовании полученных финансовых средств, об используемых образовательных ресурсах и их правовом режиме);



- создание порталов региональных органов управления образованием, посвященных профессиональному образованию и профессиональному обучению (информация о текущей и перспективной ситуации на рынке труда и деятельности органа управления в сфере подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций).

Современное состояние профориентационной работы в Российской Федерации отличается сочетанием ряда застарелых и относительно новых проблем. Во-первых, отсутствует государственная координация, в силу чего ситуация на региональном, муниципальном и локальном уровнях меняется стихийно, качественные профориентационные услуги остаются недоступными для подавляющего большинства обучающихся, сохраняется необязательный характер психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся общеобразовательных школ. Во-вторых, профориентационная работа с обучающимися нередко осуществляется на основе педагогически неэффективных методик; во многих случаях преобладает увлечение количеством мероприятий, а не их результатами; не налажено социальное партнерство с предприятиями экономической и социальной сферы и службами занятости. В-третьих, отсутствует специальная подготовка квалифицированных кадров в данной области.

Переход от прецедентного к комплексному решению проблемы построения новой, эффективной системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся обеспечивается за счет:

- использования разработок современной системы нормативно-правового обеспечения деятельности в сфере сопровождения профессионального самоопределения на всех уровнях общего и профессионального образования с учетом специфики задач, решаемых на каждом уровне; механизмов и инструментов межведомственного взаимодействия и социального партнерства в этой сфере;
- обеспечения гарантированного минимума профориентационных услуг для обучающихся и их семей независимо от места обучения и проживания (формирование стандартов профориентационных услуг для различных категорий учащихся и студентов, различных уровней общего и профессионального образования);
- создания многоуровневой инфраструктуры, обеспечивающей функционирование системы профессионального самоопределения различных категорий обучаемых с активным участием объединений работодателей и профессиональных сообществ;
- разработки, апробации и внедрения вариативных моделей включения профориентационных аспектов в содержание общего образования, а также вариативных региональных моделей организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения.

В последние годы наблюдается устойчивая тенденция к росту разнообразия образовательных программ профессионального образования, однако сохраняется проблема неравенства доступа граждан к качествен-

ным программам. Кроме того, существует ряд категорий (в том числе граждане, прервавшие профессиональное образование по разным причинам, в частности вследствие службы в Вооруженных Силах РФ, декретного отпуска по рождению ребенка; граждане, имеющие особые нужды, в том числе инвалиды; граждане, которые в силу изменившихся условий не имеют работы и хотели бы получить новую профессию или специальность, и т.д.), для которых в настоящее время в недостаточной степени определены нормативно-правовые условия, позволяющие им иметь свободный и равный доступ к качественным программам профессионального образования.

Для решения обозначенной проблемы предлагаются:

- создание условий для продолжения обучения на бюджетной основе гражданам, прервавшим свое профессиональное образование, с учетом результатов предшествующего образования, в том числе для отслуживших в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, находившихся в отпуске по уходу за ребенком, отбывших наказание за уголовные преступления, совершенные впервые по статьям, не имеющим тяжкие последствия, и т.д.;
- введение процедуры зачета полученной специальности (профессии) для лиц, получивших образование (прошедших профподготовку) по специальностям (направлениям специальностей, специализациям, профессиям) в Вооруженных Силах Российской Федерации и других воинских формированиях;
- развитие организационно-правовых основ образовательного кредитования и субсидирования для лиц, получающих второе образование по востребованным профессиям и специальностям;
- обеспечение доступа к обучению выпускников детских домов и интернатов, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с социальной поддержкой их проживания в период обучения и дальнейшего трудоустройства;
- формирование нормативно-правовых и организационно-финансовых механизмов дистанционных форм освоения образовательных программ, в том числе при условии прохождения обучения на базе хозяйствующих субъектов и предприятий;
- создание механизмов целевой поддержки профессионального образования и обучения за пределами региона проживания, за счет средств регионального бюджета, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, на условиях целевого трудоустройства по полученной специальности (профессии) после окончания обучения в регионе проживания.

В последние годы наметилась тенденция к росту интереса молодежи к техническим профессиям и специальностям, однако в массовом сознании россиян подготовка по рабочим профессиям и освоение прикладных квалификаций пока не ассоциируются с социальным и материальным успехом. Новое поколение не получает четких сигналов о перспективных потребностях экономики в специалистах, возможностях построения профессиональной карьеры.



ПОДДЕРЖКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В настоящее время все более остро встает вопрос о решении проблем занятости и трудоустройства инвалидов. В РФ проживает около 13 млн инвалидов. Свыше 40% из них находятся в трудоспособном возрасте. При этом число трудоустроенных инвалидов, по данным разных авторов, колеблется от 3,5 до 16% от их общего числа (для сравнения: трудоустроено инвалидов в Великобритании 40%; в США – 24%). В то же время исследования показали, что более 60% инвалидов, закончивших образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, трудоустроены.

Данные бывшего Минздравсоцразвития России позволяют сделать вывод о том, что в трудоустройстве в России в настоящее время нуждаются от 5,8 до 6,3 млн инвалидов. При решении проблемы их трудоустройства бюджеты различного уровня получили бы дополнительно в виде налогов от 496 до 530 млрд рублей в год, что превышает затраты бюджетов на выплату им пенсии на сумму от 306 до 327 млрд рублей в год.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ И НОРМАТИВНО- ПРАВОВОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ИДЕОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Одним из ведущих условий успешной реализации основных положений концепции является создание благоприятной нормативно-правовой среды для развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций.

Основным правовым актом, определяющим функционирование и развитие этой системы, служит Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в котором учтены новые и стратегические задачи системы образования в целом.

В рамках первого направления действий по законодательному и нормативно-правовому закреплению изменения идеологии подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций для целей реализации настоящей концепции необходимо выделить ряд важных положений, фиксирующих новые тенденции в сфере практико-ориентированного образования, ставшие за последние несколько лет фактом российской образовательной политики:

- формирование новой, современной национальной системы квалификаций;
- сокращение количества и усиление унификации федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования;
- введение системы независимой оценки качества профессионального образования;
- разработку и нормативное закрепление новых организационно-экономических механизмов.

Вторым направлением станет разработка нормативно-правовых актов в развитие нового закона об образовании в Российской Федерации, в том числе с целью гармонизации образовательного законодательства и иных нормативно-правовых актов общего или специализированного действия.

Третьим направлением является гармонизация федерального законодательства и региональных нормативно-правовых основ развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций. С этой целью будет проводиться работа по созданию модельных нормативных актов, определяющих принципы функционирования образовательных учреждений профессионального образования и реализации образовательных программ.

СТАТЬЯ ПОДГОТОВЛЕНА ПРИ УЧАСТИИ
РУКОВОДИТЕЛЯ ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
В.И. Блинова

ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
А.А. Факторович

ВЕДУЩЕГО НАУЧНОГО СОТРУДНИКА
ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
О.Ф. Батровой

ВЕДУЩЕГО НАУЧНОГО СОТРУДНИКА
ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
Е.Ю. Есениной