

УДК 378

## КАК ПОСТРОИТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ СИСТЕМУ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ?

**Аносова Н.А.**

*ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет»,  
Йошкар-Ола, e-mail: anosovana@volgatech.net*

На основе анализа теоретического и практического материала по проблемам оценки качества дополнительных профессиональных программ, на основе сравнительно-сопоставительного анализа отечественного и зарубежного опыта проведения экспертных процедур, учета мнения провайдеров и потребителей, всех заинтересованных сторон системы ДПО, при реализации профессионально-общественной экспертизы дополнительных профессиональных программ, выявленных лучших практик в системе оценки качества ДПО и технологий его оценивания, с учетом разрабатываемой «Концепции непрерывного образования взрослых в Российской Федерации» сформулированы предложения по совершенствованию качества дополнительных профессиональных программ. В статье рассматриваются предложения по совершенствованию качества дополнительных профессиональных программ с участием субъектов системы ДПО. Систематизированы мотивационные механизмы участия работодателей в оценочных процедурах качества дополнительного профессионального образования.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, дополнительные профессиональные программы, оценка качества дополнительного профессионального образования, мотивационные механизмы

## HOW DID TO BUILD AN EFFECTIVE SYSTEM OF EVALUATION OF QUALITY OF FURTHER PROFESSIONAL EDUCATION IN RUSSIA?

**Anosova N.A.**

*Volga State University of Technology, Yoshkar-Ola, e-mail: anosovana@volgatech.net*

Based on the analysis of theoretical and practical material on evaluation of quality of further professional programmes, on the basis of comparative analysis of domestic and foreign experience of carrying out expert procedures, taking into account the views of providers and consumers, all stakeholders of the FPE, the implementation of public expert evaluation further professional programmes, identified best practices in the evaluation of quality of further professional education and technology evaluation subject to develop «The concept of continuous adult education in the Russian Federation», is proposal for improving the quality of further professional programmes. The proposals for the improvement of quality of further professional programmes with participation of subjects of the FPE are formulated. Motivational mechanisms of involvement of employers in evaluation procedures quality continuing education are systematized.

**Keywords:** further professional education, further professional programmes, evaluation of quality of further professional education, motivational mechanisms

В настоящее время потребителями наиболее востребованы программы дополнительного профессионального образования, которые разрабатываются и реализовываются в институциональном взаимодействии образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, корпоративных университетов, работодателей и их объединений и организаций, осуществляющих независимую оценку качества [4, 5].

Компании не занимаются профессиональным развитием сотрудников по причине того, что не всегда анализируют собственные потребности в кадрах, и ввиду того, что отсутствуют подходящие предложения от образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования. Однако востребованность программ повышения квалификации/профессиональ-

ной переподготовки у всех субъектов системы ДПО – один из важнейших показателей эффективности деятельности образовательной организации высшего и среднего профессионального образования [7].

Как построить эффективную систему непрерывного образования в России и что нужно сделать, чтобы дополнительные профессиональные программы (далее ДПП) стали востребованными всеми субъектами системы ДПО? Кто и какими инструментами может оценить качество данных программ [1, 2, 3]?

На основе анализа теоретического и практического материала по проблемам оценки качества ДПП, на основе сравнительно-сопоставительного анализа отечественного и зарубежного опыта проведения аккредитационных процедур, учета мнения провайдеров и потребителей, всех заинтере-

сованных сторон системы ДПО, при реализации институционального механизма профессионально-общественной экспертизы и аккредитации ДПП, выявленных лучших практик в системе оценки качества ДПО и технологий его оценивания, с учетом разрабатываемой «Концепции непрерывного образования взрослых в Российской Федерации» попытаемся сформулировать предложения по совершенствованию качества ДПП на основе ценностно-смыслового взаимодействия субъектов системы ДПО [6]. К 2017 году доля работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, должна вырасти примерно на 35% – до 47%. Особо хочется подчеркнуть необходимость создания на отраслевом и национальном уровне независимых институтов, отвечающих за разработку профессиональных стандартов и экспертных (аккредитационных) процедур, за проведение квалификационных экзаменов и выдачу профессиональных сертификатов [9].

Практика показывает, что наиболее востребованы такие ДПП, которые разработаны и реализованы в тесном сетевом взаимодействии образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, представителей бизнес-сообщества, корпоративного сегмента образования и организаций, осуществляющих независимую оценку качества. Образовательные организации высшего и среднего профессионального образования, реализующие программы непрерывного образования, должны совершенствовать не только механизмы живого, очного обучения, но и развивать образовательные порталы [8, 10].

Важно формировать у *сотрудников образовательной организации*, разрабатывающих и реализующих ДПП, единое видение уровня реализации ДПП через постоянное повышение квалификации в системе оценки качества образования и технологий его оценивания, в результате чего сотрудники будут:

- иметь представление о целях и задачах в области оценки качества ДПП, прописанных в нормативно-правовых актах;
- иметь представление о лучших отечественных и зарубежных практиках оценки качества ДПП непрерывного профессионального образования (Болонский и Копенгагенский процессы, Европейские инструменты оценки качества профессионального образования и обучения);
- уметь структурировать свои знания по вопросам оценки качества образования (лицензирование, профессионально-общественная экспертиза и аккредитация, мони-

торинг и контроль (надзор) качества образования);

- уметь применять теоретические знания по нормативно-правовой и информационно-методической документации по вопросам оценки качества ДПП в практической деятельности;

- изучать и обмениваться практическим опытом по разработке аналогичных ДПП и их реализацией в других образовательных организациях региона, страны.

Сотрудники образовательной организации должны быть активно вовлечены в принятие стратегических решений в процессе разработки и реализации ДПП; участвовать в составе рабочих групп при подготовке к внешней экспертизе качества ДПП; проходить регулярные стажировки в области оценки качества ДПП; повышать уровень информатизации ДПП, достоянности практики использования современных информационно-коммуникационных технологий в процессе подготовки специалистов.

Необходимо формирование организационных, методических, аналитических и профессиональных компетенций, которые составляют основу профессиональной подготовленности сотрудников образовательной организации к экспертизе качества программ ДПО, включая соответствие профессионального опыта преподавателей профилю специальности:

- Формирование организационной компетенции предусматривает актуализацию целей, миссии и задач образовательной организации в системе гарантии качества образовательных услуг, подготовку образовательной организации к экспертизе качества образования, разработку внутренней системы качества и обеспечение ее стабильного функционирования.

- Формирование аналитической компетенции предусматривает систематизацию научно-методической, нормативно-правовой и профессиональной информации, подготовку аналитических материалов для управления процессами образовательной деятельности в образовательной организации для совершенствования оценки качества ДПП.

- Формирование методической компетенции предусматривает применение действующей нормативно-правовой документации по оценке качества образования в образовательной организации, разработку методической документации, методического обеспечения и методического сопровождения по оценке качества ДПП.

- Формирование профессиональной компетенции предусматривает знание нормативно-правовой базы, документации по

оценке качества ДПП, умение применять теоретические знания в практике экспертной деятельности; обладать экспертным мышлением, комплексными навыками по проведению процедуры экспертизы ДПП.

*Руководство образовательной организации* должно вести постоянную работу по развитию внутренней экспертной среды через:

- Создание внутренней экспертной среды, которая положительно мотивирует сотрудников на все изменения в образовательной среде (внутренняя экспертиза программы на предмет отраслевой ориентации, учета отраслевой специфики в структуре и содержании программы);

- Формирование мотивации у сотрудников к нововведениям, способствующим совершенствованию качества образовательных услуг;

- Создание информационной открытости и прозрачности процедуры экспертизы программ (внутренней и внешней) для сотрудников организации (официальный сайт вуза, электронные рассылки, реестры аккредитованных программ, курсы подготовки экспертов в вузе);

- Рассмотрение путей и средств независимой и добровольной проверки/аккредитации предоставляемых услуг в области образования и обучения;

- Развитие сотрудничества образовательной организации с компаниями-работодателями по направлениям подготовки (целевая подготовка специалистов, участие работодателей в учебном процессе на уровне проведения теоретических и практических занятий, организации стажировок, трудоустройстве, участие в разработке учебных планов и рабочих программ дисциплин, участи в экспертизе и аккредитации программ);

- Проведение мониторинга востребованности выпускников ДПП на рынке труда;

- Развитие институциональных механизмов в системе гарантии качества ДПП с участием потребителей;

- Создание прозрачной, открытой системы информирования граждан об образовательных услугах, обеспечивающей полноту, доступность, своевременное обновление и достоверность информации.

*Аккредитующая организация*, уполномоченная работодателями, их объединениями, должна поддерживать официальное признание в стране и за рубежом; иметь высокую деловую репутацию и пользоваться доверием широкой общественности; иметь независимый статус и автономную ответственность за экспертную деятельность; за качество и результаты экспертизы; соблюдать условия, при которых никакие третьи

стороны (государственные органы, образовательные организации, министерства и другие заинтересованные лица) не могут повлиять на процедуру и результаты экспертизы (рекомендации, заключение и Отчет внешней комиссии и т.д.); обеспечивать информационную открытость (регулярно обновляемый официальный сайт аккредитующей организации, СМИ и т.д.); доступность информационно-методических материалов, регулирующих экспертную деятельность (Показатели и критерии для экспертизы ДПП ДПО, Положения, Руководства, Методические рекомендации, Программы подготовки экспертов и т.д.); прозрачность процедуры экспертизы ДПП.

Организация должна иметь адекватные материально-технические, финансовые и человеческие ресурсы, которые позволяют обеспечить эффективную и результативную работу аккредитующей организации; внутреннюю политику гарантии качества; независимый орган для принятия решения по признанию уровня и качества ДПП (Аккредитационный совет, Экспертный совет и т.д.); обеспечивать функционирование системы обратной связи и системы последствий со всеми заинтересованными сторонами по процедуре и результатам экспертизы; выработать механизмы институционального сотрудничества между органами, занимающимися обеспечением качества.

Профессионально-общественная экспертиза ДПП предполагает необходимость создания мотивационных механизмов участия *работодателей* в оценке качества ДПП.

Государственные механизмы включают: совместную разработку нормативной базы; привлечение работодателей к социальному партнерству; предоставление государственных субсидий работодателям, создающим дополнительные учебные места для производственного обучения и обучения на рабочем месте; создание корпоративных университетов; создание базовых кафедр при предприятиях; предоставление ссуд для организации курсов переобучения и переподготовки высококвалифицированных работников; выделение государственных дотаций на обучение на рабочем месте; налоговые льготы предприятиям.

Социальные (общественные) механизмы включают: включение работодателей в состав рабочих групп по разработке программ; привлечение работодателей к согласованию и экспертизе программ и учебных планов на этапе их разработки и апробации; участие работодателей в учебном процессе образовательной организации; участие в работе аттестационных и экзаменацион-

ных комиссий; привлечение работодателей к оценке профессиональных и общекультурных компетенций выпускников программы; проведение образовательными организациями опросов работодателей по специально разработанным анкетам; создание специализированной экспертной среды; отбор, обучение и сертификация работодателей; институционализация деятельности экспертов-работодателей.

Кроме того, необходимо формировать мотивационные механизмы, которые учитывали бы как материальную, так и нематериальную (моральную) мотивацию участия работодателей в оценке качества образования. Мотивационные механизмы должны основываться на потребностях рынка труда и рынка образовательных услуг и обеспечивать максимальное их совпадение; сочитать материальную и нематериальную заинтересованность представителей рынка труда в качестве образования; содействовать конкурентоспособности, востребованности образовательных программ на рынке труда; стимулировать работодателей финансировать программы непрерывного профессионального обучения (программы повышения квалификации, программы профессионального обучения и др.); обеспечивать активное участие работодателей в Попечительских советах образовательных организаций и др.

Участие работодателей в процедурах оценки качества образования повышает их престиж и уважение на рынке труда и в обществе; предоставляет уникальную возможность непрерывно совершенствоваться и быть вовлеченным как в производственный процесс, так и в образовательный; предоставляет возможности продвижения по карьерной лестнице через обучение по программам подготовки экспертов и дальнейшую сертификацию. Немаловажно получение морального удовлетворения от профессионально выполненной экспертизы, которое подкреплено признательностью и благодарностью образовательной организации.

Таким образом, потребителями наиболее востребованы программы непрерывного профессионального образования, которые разрабатываются и реализовываются в институциональном взаимодействии образовательных организаций высшего и среднего

профессионального образования, корпоративных университетов, работодателей и их объединений и организаций, осуществляющих независимую оценку качества. Необходимо совершенствовать мотивационные механизмы участия работодателей в оценке качества образования, вырабатывать у работодателей чувство ответственности и стремление к активному участию в оценке качества образования, формировать убежденность в том, что их участие целесообразно и значимо как для рынка труда, так и для образовательной организации. Чем активнее работодатели будут участвовать в разработке и оценке программ на этапе подготовки специалистов, тем качественней будет подготовлен специалист, меньше потребуются усилия работодателя его в доучивании или переучивании, а значит, налицо экономия времени и средств работодателя.

### Список литературы

1. Анинькина Н.Н. Формирование единых требований для оценки качества ДПО // ДПО в стране и мире. – 2013. – № 6 (6). – С. 1–5.
2. Аносова Н.А., Мотова Г.Н. Почему государство отказывается аккредитовывать программы ДПО? // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 62. – С. 83–85 (0,2 п. л.).
3. Гукова А. . Экспертиза качества программ дополнительного профессионального образования // Аккредитация в образовании. – 2014. – № 3. – С. 77–79.
4. Дьяконов С.Г. ДПО в структуре исследовательского университета // Высшее образование в России. – 2011. – № 12. – С. 18–32.
5. Коршунова Н. Корпоративная подготовка и государственная система профессионального образования: вместе или вместо? // Профессиональное образование и рынок труда. – 2013. – № 3. – С.22–23.
6. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксёнова Н.М. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии. – М.: РИО ТК им. Коняева, 2009 – 131 с.
7. Петров Ю.Н. Непрерывность профессионального образования: теория, проблемы, прогнозы. Монография / Ю.Н. Петров. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006. – 333 с.
8. Разработка программ подготовки профессорско-преподавательского состава к проектированию образовательного процесса в контексте компетентностного подхода: моногр. / под ред. Г.А. Бордовского, Н.Ф. Радионовой, А.В. Тряпицына. – СПб., 2010.
9. Ткаченко Е.В. Управление качеством профессионального образования в условиях социального партнерства // Качество профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы межрегион. научно-практич. конф. – Кемерово, 2004. – С. 8–13.
10. Хайруллина Э.Р. Кластер как функциональная модель профессионального образования // Проблемы управления качеством образования в вузе: материалы всерос. научно-практич. конф. – Пенза, 2006. – С. 57–60.