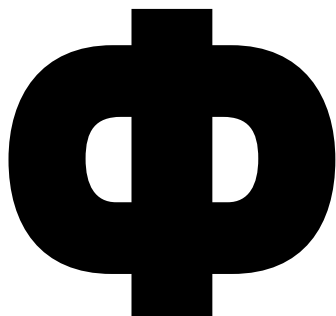


Качество дополнительного профессионального образования: новая концепция

Анализируются ключевые вопросы реформирования российской системы дополнительного профессионального образования. Рассмотрены проблемы нормативно-правового регулирования, критерии оценки качества, а также модель гарантий качества непрерывного профессионального образования и обучения CQAF



Н.Н. Анискина

ректор ФГОУ ДПО
«Государственная академия
промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»,
президент Союза ДПО
и Европейской ассоциации
провайдеров ДПО ESADA,
г. Ярославль, rector@gapm.ru,
канд. техн. наук, профессор

ормирование в России системы непрерывного образования или образования в течение всей жизни (Life learning) — вопрос приоритетный. Сегодня у нас системой дополнительного профессионального образования (ДПО) после получения диплома вуза, техникума, училища охвачено только 10 % специалистов. Но мировая статистика свидетельствует: к 40 годам по специальности, указанной в дипломе, продолжают работать менее 40 % специалистов. Значит, остальные 60 % — потенциальные клиенты системы непрерывного образования, в частности дополнительного профессионального образования. В странах с развитой экономикой число людей, получающих ДПО, доходит до 50 %. Очевидно, что это тот уровень, к которому мы должны стремиться, поскольку в этом залог и кадровой мобильности, и эффективности нашей экономики.

Непрерывному образованию — зеленый свет

Приоритет непрерывного образования способствует росту разнообразия программ ДПО, постоянному изменению их содержания в соответствии с меняющимися потребностями экономики и увеличением числа организаций, предлагающих образовательные услуги в этой сфере. Необходимость непрерывного образования — одно из основных положений, содержащихся в проекте нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». При помощи ДПО непрерывное образование связывает два больших сектора, имеющих разные миссии.

Первый — сектор высшего профессионального образования, который в соответствии с Болонской моделью и образовательными стандартами

третьего поколения ориентирован на «производство» бакалавров как всемерно развитой и образованной личности с обобщенными компетенциями в широком спектре видов профессиональной деятельности.

Второй сектор — быстро меняющийся рынок труда, которому требуется много грамотных профессионалов, готовых выполнять узкоспециальные работы за относительно небольшую зарплату. А это, с одной стороны, не устраивает «всесторонне развитую личность», с другой — работодателя, так как программы бакалавриата не дают необходимого объема специальных знаний в конкретной предметной области.

В этих условиях ДПО приобретает особое значение и направленность на новые задачи. В соответствии с концепцией нового закона дополнительные профессиональные программы будут разрабатываться, реализовываться и оцениваться с точки зрения их полезности рынку труда. Для повышения квалификации эта задача не новая, но профессиональная переподготовка всегда ориентировалась на государственные образовательные стандарты (ГОС) и федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС). Для получения государственной аккредитации образовательные учреждения должны были доказать, что их программа имеет установленный объем часов и соответствует требованиям ГОС или ФГОС. Таким образом, профессиональная переподготовка являлась своего рода образованием, параллельным высшему или среднему профессиональному, отличавшимся от базового несколько большей конкретикой.

Сейчас у программ профессиональной переподготовки появляется новая функция «моста» между бакалавром

ключевые слова

система непрерывного образования, дополнительное профессиональное образование, качество образования, рынок образовательных услуг

справка

Болонская модель — новая модель образования и обучения, формируемая в рамках Болонского процесса. Ее неотъемлемая составляющая — непрерывное обучение в течение жизни, без чего невозможно успешное развитие высшего образования (в основе которого лежат сравнительно короткие программы профессиональной подготовки). Требования, предъявляемые к Болонской модели образования, — максимальная отзывчивость и гибкость, способность адекватно реагировать на меняющиеся условия рынка. Поэтому особенно актуальным становится внедрение цикличной (многоуровневой) системы национальных квалификаций высшего образования. В рамках Болонской модели программы подготовки бакалавров рассматриваются как начало высшего профессионального образования, его базис. Далее профессиональное обучение может и должно наращиваться в течение жизни. Болонская модель предполагает создание и развитие новых механизмов обеспечения качества образования, важной составляющей которых становится участие работодателей в формулировании задач и оценке деятельности образовательных программ. Главный методический акцент при этом делается на критерий профессиональных компетенций, то есть на степень реальной готовности выпускников вуза успешно работать по специальности

широкого профиля и требованиями конкретного рабочего места. Государство в лице Минобрнауки России больше не будет регламентировать ДПО и отвечать за его качество. На смену государственной приходит общественная аккредитация образовательных организаций и профессионально-общественная аккредитация программ. Теперь будет невозможно «спрятаться» за государственный диплом, каждый поставщик образовательных услуг (провайдер) сам станет отвечать за качество своей работы.

В чьих руках будет качество образования?

Идея свободного рыночного «плавления» в конкурентной среде приветствуется теми, кто уже давно и успешно работает с реальным сектором экономики, оценивая свое качество по степени удовлетворенности потребителя, и настораживает ту часть представителей системы ДПО, которая до сих пор достаточно комфортно существовала под крышей вуза или работала в связке с надзорными органами и ориентировалась прежде всего на государственные (отраслевые) документы, подкрепленные вузовским имиджем или обязательными к исполнению требованиями.

В 2012 году представители системы ДПО, органы управления образованием и работодатели неоднократно обсуждали и продолжают обсуждать ключевые вопросы реформы дополнительного профессионального образования, гарантии его качества. Центральной темой всех дискуссий является вопрос, какими должны быть механизмы, обеспечивающие гарантии качества ДПО, когда государство перестает регулировать данный сектор?

Этим вопросам был посвящен февральский круглый стол «Инструменты контроля и обеспечения качества в сфере дополнительного профессионального образования: законодательный аспект» в Государственной думе», международная конференция «Стратегия развития ДПО в условиях сокращения государственного регулирования», ор-

ганизованная в апреле 2012 года Союзом ДПО и Государственной академией промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова, собравшая представителей дополнительного профессионального образования всех регионов России, а также различные тематические семинары в Москве и Санкт-Петербурге.

Наконец, летом этого года впервые за всю постсоветскую историю в Министерстве образования и науки РФ был создан Департамент рабочих кадров и ДПО, который возглавил работы по формированию стратегии развития системы дополнительного профессионального образования и создал экспертные советы по всем ключевым направлениям, включая управление качеством.

Для формирования стратегии и выработки основных направлений развития ДПО при Департаменте был создан Координационный совет, который объединил экспертов, представляющих все заинтересованные стороны: образовательные учреждения ДПО, учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, научные организации, работодателей, региональные органы исполнительной власти как федеральные, так и субъектов РФ, общественные организации.

За стратегию развития ДПО отвечаем вместе

Система ДПО — многофакторная. Учитывая это, на первом семинаре-совещании в новом Департаменте представители заинтересованных сторон рассмотрели проблемы, ценности и критерии качества дополнительного профессионального образования как с точки зрения провайдеров ДПО, так и рынка труда.

К основным проблемам дополнительного профессионального образования участники семинара-совещания отнесли:

► отсутствие нормативных регламентов деятельности, четких требований к качеству результатов и программ, недостаточное количество профессиональ-

ных стандартов как источников этих требований;

► недостаточная компетентность преподавательских кадров, отсутствие эффективных моделей взаимодействия с работодателями и как следствие несоответствие программ ДПО требованиям заказчика (работника, работодателя), быстрое устаревание содержания программ и технологий их реализации, малая доля сетевых программ;

► несформированность системы внешней независимой оценки качества ДПО, непрозрачность критериев качества для потребителей, неразвитость системы сертификации качества образования.

Нельзя не учитывать влияния на качество и таких факторов, как отсутствие у учреждений дополнительного профессионального образования равных прав на рынке образовательных услуг, неразвитость механизмов частно-государственного партнерства, несоординированность системы ДПО, недостаточное финансирование материально-технической базы, и других.

Работодатели говорили о том, что региональный принцип ослабляет позиции отраслей в управлении качеством дополнительного профессионального образования. Отрасли разобщены, их требования не сформулированы, отсутствует анализ качества подготовки персонала отраслей на высшем уровне, есть лишь «пазлы» по регионам, отраслям, а единой «картинки» нет. Отсутствуют механизмы мотивации работодателей и работников на повышение квалификации.

При этом все участники дискуссии отметили как совместно разделяемые ценности образование в течение всей жизни, опережающий характер обучения, а с другой стороны — качество труда и адекватную его оценку, повышение «стоимости» профессионала. И работодатели, и провайдеры ДПО назвали основной ценностью человеческий капитал. Но все же дополнительное профессиональное образование должно делать больший акцент на интересы работодателей. Знания должны быть «свежими», с учетом стартового уров-

ня. А для этого необходимо создание конкурентной среды на рынке ДПО: увеличение провайдеров и повышение требований к качеству не только процесса, но и результата дополнительного профессионального образования в виде сформированных компетенций и решенных в рамках обучения профессиональных и управленческих задач.

Какой же должна быть система, основанная на этих ценностях? Провайдеры ДПО и потребители их услуг вместе сформировали следующее видение системы дополнительного профессионального образования.

1. Прежде всего система ДПО должна иметь структурную и функциональную прозрачность, сочетать региональный и отраслевой принципы управления. Системе необходимо иметь высокий общественный рейтинг, быть открытой для различных провайдеров ДПО, сетевого взаимодействия, развития государственно-частного партнерства, деятельности различных объединений и ассоциаций, способствующей формированию спроса на программы дополнительного профессионального образования, повышению их информационной доступности.

2. Программы ДПО должны быть гибкими, модульными, основанными на компетентностном подходе, при обязательном участии в их проектировании заказчиков и слушателей. Нужно увеличивать разнообразие программ, траекторий их реализации, создавать возможности для освоения и адаптации лучших практик.

3. Формирование конкурентной среды должно проходить при условии четких внешних эталонов качества, наличия рейтинговых оценок как организаций, так и программ ДПО. Система внешней независимой оценки результативности и эффективности управления образовательными организациями и качества программ, разрабатываемая система сертификации квалификаций должны быть логически выстроены и сохранять механизмы государственного регулирования лишь на уровне формирования требований, в первую очередь к результатам.

справка

Модель делового совершенства EFQM (The Excellence Model EFQM)

разработана Европейским фондом управления качеством (European Foundation for Quality Management) при содействии Еврокомиссии.

Модель EFQM включает в себя две группы критериев: «Возможности» и «Результаты». Критерии группы «Возможности» помогают оценить, как достигаются результаты. Группа критериев «Результаты» включает основные показатели и результаты деятельности, используя имеющиеся возможности.

Модель позволяет:

- опираясь на опыт ведения бизнеса передовыми европейскими компаниями, оценить уровень развития организации;
- оценить результаты, которых добивается организация, в сравнении с лучшими компаниями Европы;
- изучить и применить передовой европейский стиль управления и прогрессивный подход к решению задач, стоящих перед организацией.

Модель хорошо структурирована, включает девять критериев, по пяти из них оцениваются возможности организации и по четырем критериям — результаты деятельности. Пользователями модели являются руководители организаций и структурных подразделений, специалисты в области качества, внутренние аудиторы

Важно сохранить баланс, гармонизировать цели формирования интеллектуального капитала страны и обеспечения рынка необходимыми ему компетенциями

4. Немаловажным фактором в образе будущей системы ДПО является материально-техническая база, соответствующая современным технологиям, и персонифицированное финансирование программ дополнительного профессионального образования.

В идеале ДПО — это сеть с модульной организацией продукта, опирающаяся на сильные стороны участников и лучшие практики. С другой стороны, необходима адекватная оценка результатов повышения квалификации (премия за образование, карьерный рост и др.).

Критерии оценки качества ДПО

В качестве критериев достижения желаемых результатов участники первого совместного совещания в Департаменте рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России назвали следующее:

- наличие нормативно-правового регулирования дополнительного профессионального образования;
- удовлетворенность потребителей качеством программ и результатов, их эффективностью;
- рост числа потребителей программ ДПО на инициативной основе;
- рост числа гибких, модульных, компетентностно ориентированных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, программ, включающих стажировки;
- усиление влияния самоорганизующихся структур (ассоциаций) на развитие ДПО;
- сформированные механизмы взаимодействия дополнительного профессионального образования и бизнес-сообщества, рост числа программ с сетевой организацией;

► разработанные модели финансирования программ ДПО.

Таким образом, главные критерии качества программ дополнительного профессионального образования — это полученный в результате их реализации эффект для потребителя, признанные независимыми оценщиками компетенции и рейтинг или сертификация организаций, реализующих образовательные программы, на соответствие международным стандартам в широко признаваемых системах сертификации.

Оценивая качество, мы обязательно говорим об удовлетворенности потребителей программами и результатами. При этом первый вывод: потребителю нужно рассказывать не о том, как хороша программа, а показать (и желательно в рублях), какой эффект он получит, применив знания и навыки на практике, — многим показался чем-то нереальным. Но любой заказчик только тогда готов отдать свои деньги, когда будет точно знать, сколько он вернет на каждый вложенный рубль.

В Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова к этому выводу пришли уже давно и разработали методики оценки ожидаемого эффекта, опираясь в том числе и на последнюю редакцию международного стандарта ISO 10014:2008 «Менеджмент организации. Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества».

Такие критерии, как рост числа гибких, модульных, компетентностно ориентированных программ ДПО и их потребителей, безусловно характеризуют качество как процесса, так и результата и давно применяются на практике. А вот сетевая организация обучения в сфере дополнительного профессионального образования — это новая возможность, которую предоставляет нам проект Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Важнейшим фактором, влияющим на качество, все заинтересованные стороны назвали наличие нормативно-правовой базы регулирования сферы ДПО: государство, готовясь к переда-

че функций контроля рынка, должно четко сформулировать правила игры на этом рынке.

Нормативно-правовое регулирование ДПО как важный фактор качества

Для управления процессами формирования стратегии развития дополнительного профессионального образования и разработки нормативно-правового обеспечения системы при Департаменте рабочих кадров и ДПО были созданы восемь экспертных групп, три из которых — «Стратегические вопросы управления», «Законодательное и нормативно-правовое регулирование развития системы ДПО», «Оценка качества ДПО» — работают в тесной взаимосвязи. Проект Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает всего лишь один подзаконный акт Минобрнауки России — «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Порядок будет представлять собой рамку в виде набора требований к структуре программ ДПО, условиям их реализации, результатам и оценке качества этих программ. Министерство планирует выпустить также рекомендации по ряду вопросов, но всю остальную нормативную базу будут разрабатывать для себя сами образовательные организации, отрасли или профессионально-общественные объединения.

Основной целью программ профессиональной переподготовки является формирование у выпускников профессиональных квалификаций в соответствии с национальной рамкой, разработка которой, как и профессиональных стандартов, детализирующих каждый ее уровень до компетенций (трудовых функций), еще не завершена. В отличие от повышения квалификации здесь нужна определенная унификация в отношении минимума содержания и требований к уровню результатов, необходимых для осуществ-

ления профессиональной деятельности по новым направлениям (при наличии высшего или среднего профессионального образования) или для присвоения дополнительной квалификации на базе высшего образования.

Пока работа над национальной рамкой профессиональных квалификаций не завершена, нами временно введены два комплекта документов (в зависимости от вида программы): «Требования к организации учебного процесса и минимуму содержания программы профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации на базе высшего образования» и «Требования к организации учебного процесса и минимуму содержания программы профессиональной переподготовки для выполнения нового вида (с учетом терминологии проекта обсуждаемого закона — новых видов) профессиональной деятельности по направлению».

Отдельные положения регламентируют стажировки, которые в соответствии с проектом закона являются не отдельным видом образовательной программы, а одной из форм реализации профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Заключительные документы пакета — «Положение об итоговой аттестации слушателей» и «Положение о документах установленного образца». Все разработанные академией документы одобрены экспертами и предложены для использования в качестве прототипов при подготовке рекомендаций для системы ДПО.

Оценка качества ДПО

Важнейшей составляющей регулирования системы дополнительного профессионального образования является оценка качества результатов обучения. Не определившись с порядком оценки, мы не можем говорить о соответствии программы заданным требованиям. Но только лишь оценки качества результатов обучения по той или иной программе не достаточно, особенно в связи с переходом на профессионально-общественную

справка

Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова для регламентирования порядка организации и осуществления учебного процесса, оценки качества полученного образования, определения статуса и формы документов установленного образца уже сегодня подготовила пакет собственных нормативных документов. Базовым документом академии является «Стандарт качества ДПО. Требования к проектированию, реализации и оценке соответствия программ повышения квалификации», разработанный в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2008 «Системы менеджмента качества. Требования» и ISO 29990:2010 «Услуги для осуществления непрофессионального образования и обучения. Основные требования к поставщикам услуг». В соответствии с этим документом программы повышения квалификации создаются на основе исследования требований потребителей (заказчиков) образовательных услуг

справка

Болонский процесс — процесс сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования. Официальной датой начала процесса принято считать 19 июня 1999 года, когда была подписана Болонская декларация

Стандарты и директивы для гарантии качества высшего образования в Европейском регионе разработаны Европейской ассоциацией гарантий качества в высшем образовании (European Network for Quality Assurance in Higher Education, ENQA)

аккредитацию дополнительных профессиональных программ и формированием в ее структуре собственной системы надзора.

Оценка качества обучения не затрагивает вопросов выстраивания целостной системы управления качеством ДПО, включающей планирование качества, организацию и осуществление учебного процесса, конечно же и оценку качества полученного образования, а также процедуры признания качества образования, развитие системы управления для совершенствования процессов и результата.

Поэтому экспертная группа «Оценка качества ДПО» расширила круг своих задач, добавив в их число следующие:

1. Разработка концепции качества ДПО.

2. Формирование требований к нормативно-правовой базе системы профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ и общественной аккредитации организаций ДПО, в том числе:

► разработка модели качества дополнительного профессионального образования;

► разработка стандартов общественной и профессионально-общественной аккредитации; требований к квалификации экспертов; специальных требований к аттестации организаций для проведения профессионально-общественной аккредитации; стандартов оценки соответствия образовательных организаций и программ установленным требованиям.

3. Разработка модели системы сертификации профессиональных квалификаций.

4. Формирование требований к нормативно-правовой базе для сертификации профессиональных квалификаций (определение линейки профессиональных стандартов и квалификационных рамок).

5. Разработка плана и программ подготовки экспертов (аудиторов) для системы общественной аккредитации организаций и профессионально-

общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ.

6. Разработка плана и программ подготовки экспертов (аудиторов) для системы сертификации профессиональных квалификаций.

7. Разработка модели качества внутрифирменного обучения и методического обеспечения его организации.

ДПО сейчас находится на острие реформирования всей образовательной модели, понимания всего, что происходит в образовательном пространстве. Существующий разрыв в наших ментальных моделях влияет на восприятие нами проекта нового федерального закона. Многие годы мы рассматривали все механизмы управления дополнительным профессиональным образованием, начиная со стандартов, как некоторые вариации того, что делается в университетском пространстве. Но ДПО — это другая модель, его регуляторы — рыночные механизмы. Поэтому в проекте Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» при проектировании программ ДПО во главу угла поставлены профессиональные стандарты (квалификационные требования к должностям). И если мы говорим о профессионально-общественной аккредитации, нужно это учитывать и создать возможность развития инновационных программ, реального взаимодействия субъектов дополнительного профессионального образования.

Из этого пространства нельзя исключать заказчиков. Частью системы ДПО является корпоративное обучение, в котором наиболее полно реализуется взаимодействие в образовательном процессе заказчика и исполнителя. Сегодня корпоративное обучение впервые с момента массового падения в 1991 году развитых отраслевых систем повышения квалификации обретает правовое поле.

Отказ в проекте нового федерального закона от государственной аккредитации вызывает у многих тревогу из-за отсутствия четких критериев обоснования качества оказываемой услуги. Государственная аккредитация — это

по большей части психологический аспект. В действительности она напрямую не связана с удовлетворением требований потребителя услуг в сфере ДПО. Теперь провайдеру придется работать с потребителем образовательной услуги, каждый раз доказывая и подтверждая ее качество. Для образовательных организаций позитивный имидж в глазах потребителей образовательной услуги становится важнее, чем государственная аккредитация.

При формировании системы общественной и профессионально-общественной аккредитации целесообразно отказаться от модели создания некоего единого общественного органа, который заменит Рособназдор. Такая замена ничего не решит, лишь принесет коррупционные моменты. Необходимо создать систему конкуренции не только между организациями, но и между системами аккредитации. Между исполнителем и заказчиком не должен появиться (вместо государства) некий субъект, который возьмет на себя управление качеством их взаимодействия, потому что «он один знает, каковы должны быть профессиональные стандарты и как обеспечить это взаимодействие».

Модель гарантий качества непрерывного профессионального образования

Любые модели, даже такие, как Европейская рамка квалификаций, должны приспособляться к организации, к отрасли. Есть системы для отдельных сфер: системы качества персонала, система качества в инвестиционной сфере. Все они требуют различных финансовых вложений.

Европейская ассоциация провайдеров ДПО ESADA начала работу по адаптации к российским условиям нового европейского стандарта по качеству непрерывного профессионального образования и обучения CQAF. Этот стандарт впервые был применен в Голландии, затем его апробировали и начали применять в Швеции, Испании, Греции, на Кипре. CQAF — это система,

внедрение которой не требует больших финансовых затрат, это — самооценка и посещение друг друга на добровольных началах. Для самооценки в модели рекомендуется выбирать такие критерии, которые будут работать во всех странах. Ассоциация ESADA интегрировала стандарты ISO, в частности ISO 9001:2008 и ISO 29990:2010, в CQAF.

Стремясь прийти к общему пониманию понятия «качество образования», ESADA определила его как способность образовательной организации достичь поставленных целей. Модель гарантий качества непрерывного профессионального образования должна быть простой, практичной, иначе ее не будут использовать. Часто обращают внимание на процедуру, но не всегда уделяется внимание конечному результату или наоборот. Модель CQAF концентрируется на конечном результате, в центре ее — обучающийся. При этом необходимо решить, как достичь конечного результата, как получить на выходе то, что запланировано. Модель не альтернатива стандартам ISO или модели совершенства EFQM, не замена системы отчетов государству. Модель ориентирована на процесс и на качество результата одновременно.

В основе модели — качество работы провайдера образовательных услуг. Но в то же время модель может рассматриваться как инструмент для получения, например, сертификата ISO. В первую очередь это самооценка.

И главный вопрос: имеет ли организация эффективную политику, нацеленную на результат, а результат, в свою очередь, должен быть связан с целью организации. Политика организации должна быть понятна всем, и каждый обязан вносить в нее свой вклад. Важен и такой аспект — как организация может доказать эффективность модели и наличие окончательного результата.

Европейский стандарт по качеству непрерывного профессионального образования и обучения CQAF включает в себя:

► модель планирования, реализации, оценки и анализа системы управления

справка

Европейская рамка квалификаций (ЕРК) задает ключевые точки отсчета для сравнения и сопоставления уровней и содержания квалификаций и формулирует общие принципы обеспечения качества: обоснованность и эффективность затрат частных и государственных финансовых средств, сохранение здоровья и создание безопасных условий для обучающихся, защиту прав потребителей и клиентов в части гарантии доступа к профессиональному образованию и обучению, соответствия обучения установленным стандартам и др. ЕРК является основой формирования систем обеспечения качества. Каждый из уровней рамки определен набором дескрипторов, описывающих результаты обучения, относящиеся ко всем квалификациям данного уровня. Знания в ЕРК определяются как теоретические и/или практические. Умения описываются как когнитивные (относящиеся к использованию логического, интуитивного и творческого мышления) и практические (ручной труд, использование методов, материалов и инструментов). Компетенции приводятся с точки зрения ответственности и автономии

справка

Дескриптор — лексическая единица (слово, словосочетание) информационно-поискового языка, служащая для описания основного смыслового содержания документов

образовательной организацией на соответствующих уровнях в государствах-участниках процесса непрерывного образования;

► методику оценки и анализа системы: акцент делается на порядок осуществления самооценки в сочетании с внешней оценкой;

► систему мониторинга, которая определяется соответствующим образом на национальном или региональном уровнях и, возможно, в сочетании с добровольным экспертным наблюдением на европейском уровне;

► измерительные инструменты: набор эталонных показателей для проведения мониторинга и оценки государствами-участниками своих собственных систем на национальном или региональном уровнях.

Для обеспечения качества непрерывного профессионального образования в этой системе выделяют три основных раздела (оси), которые способствуют достижению желаемого результата процесса обучения.

Первый раздел касается основных тем, связанных с содержанием и используемой методологией обучения.

Второй — включает жизненно важные организационные темы, которые необходимы для осуществления обучения и профессиональной подготовки.

Третий раздел охватывает важные темы, связанные с вопросами, касающимися обучающихся.

Система обеспечения качества CQAF придает особое значение роли работодателей, так как использование приобретенных обучающимися знаний и навыков реализуется в их организациях. Одним из способов гарантирования качества является вовлечение работодателей в принятие решений по содержанию программы обучения. Участие работодателей не ограничивается их формальным согласием с содержанием учебного плана. Согласно требованиям модели такое решение должно приниматься в результате активного процесса взаимодействия между учебной организацией и соответствующими (региональными) представителями работодателей. Это

означает, что образовательная организация может описать данный процесс и что организации-работодатели, которые принимали в нем непосредственное участие, признают этот процесс и его результат.

Организация должна доказать, что ее программы направлены на подготовку обучающихся в соответствии с современным уровнем знаний и навыков по определенной профессии, востребованной на рынке труда. Доказательством может служить описание того, каким образом определены цели обучения. Соответствие уровню означает также, что организация осведомлена о цели и содержании аналогичных программ, предлагаемых конкурентами, и может продемонстрировать, какова ценность ее программы по сравнению с их предложениями.

Методологические аспекты качества ДПО

Развитие непрерывного профессионального образования напрямую связано с наличием специальных управленческих компетенций у организаторов образовательного процесса в ДПО. Поэтому задачи формирования нормативно-правовой базы системы дополнительного профессионального образования и управления качеством тесно связаны:

► с разработкой новой концепции повышения квалификации руководителей и педагогических кадров системы ДПО;

► с разработкой методического обеспечения обучения управленческих команд;

► с созданием многоуровневой системы признания управленческих квалификаций на основе европейской, национальной и отраслевых квалификационных рамок и профессиональных стандартов.

Таким образом, наряду с методическим обеспечением не менее важной становится задача методологическая.

Нельзя учить взрослых так же, как детей. Практический эффект даже от самых интересных лекций составляет 6–7 %. Методы и технологии до-

полнительного профессионального образования специалистов должны быть другими, поскольку взрослые знают, что им нужно. Для них подходят программы, которые нацелены на практический результат и помогут им разрешить профессиональные или личностные проблемы.

В Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова еще в середине 1980-х годов под руководством профессора В.С. Дудченко была разработана специальная технология обучения взрослых — инновационная игра, из которой позднее выросла инновационная методология (ИМ). За четверть века появилось множество вариантов ее применения. Один из них используется для разработки и внедрения интегрированных систем менеджмента, где ИМ применяется в совокупности с проектным подходом (инновационно-проектная технология).

Эта технология продемонстрировала высокую эффективность. Вовлеченность персонала в реальные проекты непосредственно в процессе обучения формирует высокую мотивацию на внедрение результатов разработки и сокращает сроки реализации проекта. При использовании инновационно-проектной технологии для разработки систем менеджмента качества или интегрированных систем менеджмента в среднем от начала работ до выхода на сертификацию проходит не более четырех месяцев.

В проектах внедрения систем менеджмента качества вузов несколько аспектов качества ДПО соединяются в одно целое: и новый взгляд на оценку качества образования, и эффективные технологии образования взрослых, и формирование имиджа в глазах работодателя.

При внедрении систем менеджмента качества в вузах мы прежде всего анализируем, насколько гармонично в показателях оценки качества учтены интересы как государства, так и рынка. И если интерес государства, представленный в критериях аккредитации, очевиден, то над осознанием требо-

Качественное образование — продукт отлаженной системы управления как на уровне образовательного учреждения, так и на уровне всей отрасли

ваний потребителей еще приходится много работать.

Для того чтобы остаться востребованным и конкурентоспособным в условиях реформирования образовательной отрасли в России, вуз обязательно должен отслеживать соответствие компетенций выпускников запрашиваемым работодателем потребностям и развивать ДПО для обеспечения профессиональной «подстройки» под них. Безусловно, качество образования должно рассматриваться как рыночная категория. Но важно сохранить баланс, гармонизировать цели формирования интеллектуального капитала страны и обеспечения рынка необходимыми ему компетенциями.

Очевидно, что качественное образование — продукт отлаженной системы управления как на уровне образовательного учреждения, так и на уровне всей отрасли. Используя в практике управления такие инструменты, как международные стандарты ISO, стандарты и директивы ENQA, модели EFQM или CQAF, образовательное учреждение повышает свою способность гарантировать оказание потребителю услуг заданного (ожидаемого, желаемого) качества с учетом требований государства.

В системе вуз — учреждение ДПО хорошо обеспечивается гармонизация различных подходов к качеству. И если сформировать такой тандем на принципах взаимовыгодного сотрудничества, отказавшись от взгляда на дополнительное профессиональное образование как на некий придаток для привлечения в вуз внебюджетных денег, наши выпускники будут востребованы не только на родине, но и за рубежом. ■