

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова
(«Академия Пастухова»)

Пастуховские чтения – 2012

**СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ДПО В УСЛОВИЯХ
СОКРАЩЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Материалы

X международной научно-практической конференции

Ярославль

2012

УДК 379
ББК 74
С 83

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Ю.В. Васильков, Е.А. Пластинина,

Л.Э. Ковалева, Л.В. Пенкина, А.И. Коротаяева

Стратегия развития ДПО в условиях сокращения государственного регулирования. Материалы X международной научно-практической конференции. – (19 – 20 апреля 2012 г., город Ярославль). – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2012. – 184 с.

ISBN 978-5-901771-39-6

© Издательство Академии Пастухова, 2012

ЧАСТЬ 1. ВОПРОСЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ДПО

ИНФОРМАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ К КРУГЛОМУ СТОЛУ ПО ТЕМЕ: ИНСТРУМЕНТЫ КОНТРОЛЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ¹

В настоящее время система дополнительного профессионального образования остро нуждается в модернизации исходя из приоритетных направлений развития образования, образовательных потребностей граждан и национальной экономики страны.

Дополнительное профессиональное образование является важным инструментом, позволяющим в условиях развития социальной среды повышать возможности профессиональной деятельности граждан.

Любая организация заинтересована в квалифицированных кадрах, поэтому повышение профессионального уровня ее работников является необходимым условием для успешного функционирования и развития бизнеса.

Таким инструментом в настоящее время является система повышения квалификации и профессиональная переподготовка специалистов по программам дополнительного профессионального образования.

В соответствии с пунктом 9 статьи 9 Закона Российской Федерации «Об образовании» к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки могут устанавливаться федеральные государственные требования в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации или нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

В настоящее время законодательством Российской Федерации предусмотрено установление федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам для таких сфер деятельности, как государственная гражданская служба, педагогическая деятельность, таможенное дело, частная охранная деятельность.

Ограничение сфер, к дополнительному профессиональному образованию в которых могут быть установлены федеральные

¹ *Позиция Правового департамента Минобрнауки РФ, представленная на круглом столе "Инструменты контроля и обеспечения качества в сфере дополнительного профессионального образования: законодательный аспект", состоявшемся 21 февраля 2012 года в Комитете Государственной Думы по образованию*

государственные требования, обусловлено необходимостью ухода от жесткой системы государственного регулирования в сфере дополнительного профессионального образования. Предполагается, что федеральные государственные требования должны устанавливаться только по тем программам дополнительного профессионального образования, в тех отраслях экономики и социальной сферы, в которых преобладает государственное регулирование (например, государственная служба, педагогическая деятельность) или деятельность которых связана с особой сложностью и опасностью выполняемых работ.

В иных сферах содержание дополнительного профессионального образования должно определяться потребностями заказчика. Это позволит в большей степени соориентировать систему дополнительного профессионального образования на нужды реальной экономики и производства.

Федеральным законом от 8 ноября 2010 г. № 293-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием контрольно-надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования» (далее – Федеральный закон № 293-ФЗ) в Закон Российской Федерации «Об образовании» внесены изменения, предусматривающее, что государственная аккредитация проводится только в отношении тех образовательных программ, к которым установлены федеральные государственные образовательные стандарты или федеральные государственные требования (пункт 1 статьи 33.2 Закона Российской Федерации «Об образовании»).

Таким образом, дополнительные профессиональные образовательные программы, по которым разработка федеральных государственных требований федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации или нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации не предусмотрена, государственной аккредитации не подлежат.

Вместе с тем, в настоящее время продолжают действовать свидетельства о государственной аккредитации, выданные Рособрнадзором до вступления в силу Федерального закона № 293-ФЗ, в которых указаны программы дополнительного профессионального образования, прошедшие государственную аккредитацию, вне зависимости от наличия федеральных государственных требований.

Таким образом, образовательные учреждения и научные организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования, оказались в неравном правовом положении в отношении наличия у них государственной аккредитации по программам дополнительного профессионального образования и соответственно - в отношении выдачи документов государственного образца о дополнительном профессиональном образовании.

В целях выравнивания правового положения различных образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные образовательные программы, и развития форм независимой, общественно-профессиональной оценки качества дополнительного профессионального образования на данном этапе целесообразно отказаться от государственной аккредитации таких образовательных программ и выдачи документов государственного образца о дополнительном профессиональном образовании.

Одновременно с этим на уровне федерального закона свидетельства о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций в части аккредитованных дополнительных профессиональных образовательных программ должны быть признаны недействующими.

При этом необходимо обратить внимание, что проектом федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – проект федерального закона, законопроект), подготовленным Минобрнауки России, установление федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным программам и проведение государственной аккредитации по этим образовательным программам не предусматривается.

В соответствии с проектом федерального закона дополнительное профессиональное образование направлено на непрерывное повышение профессиональных знаний граждан в течение всей жизни, в том числе с целью удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей человека, постоянной его адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, совершенствования деловой квалификации граждан, на подготовку к выполнению новых видов профессиональной деятельности на базе среднего профессионального и высшего образования.

Так, указанной статьей законопроекта предусмотрено, что дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Программы повышения квалификации направлены на совершенствование имеющихся и (или) освоение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности, выполнения трудовых функций, повышения уровня квалификации. Программы повышения квалификации включают в себя квалификационные программы и программы профессионального развития.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение новых и развитие имеющихся компетенций с целью приобретения новых квалификаций, необходимых для выполнения нового направления профессиональной деятельности, в том числе

с учетом международных требований и стандартов. По результатам освоения программ профессиональной переподготовки специалисту может быть присвоена дополнительная квалификация на базе имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки реализуется на основании установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) к конкретным должностям и профессиям с учетом полученного ранее уровня профессионального образования.

Законопроектом предусматривается, что содержание дополнительных профессиональных программ определяется образовательной программой, разрабатываемой и утверждаемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, с учетом потребностей лица, по инициативе которого осуществляется дополнительное профессиональное образование. При этом содержание дополнительных профессиональных программ должно обеспечивать преемственность дополнительных профессиональных программ по отношению к федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального и (или) высшего образования, а также учитывать требования профессиональных стандартов и (или) квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, по соответствующим должностям, профессиям, специальностям.

Кроме того, законопроектом устанавливается, что обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно (непрерывно), так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных курсов, предметов, дисциплин модулей, прохождения практик, посредством организации сетевого взаимодействия, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором на образование.

Одновременно при подготовке законопроекта учитывалось, что оценка качества дополнительного профессионального образования должна осуществляться не государством в лице уполномоченного органа, а непосредственно потребителями данного вида образовательных услуг – работодателями, их объединениями.

В этих целях законопроектом предусматривается проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, которая представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов соответствующих отраслей и (или) видов деятельности, требованиям

рынка труда к специалистам, рабочим, служащим соответствующего профиля (статья 97 законопроекта). Согласно указанной статье законопроекта объединения работодателей (работодатели) соответствующих отраслей и (или) видов деятельности, профессиональные сообщества и (или) уполномоченные ими организации вправе осуществлять профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

На основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ объединениями работодателей (работодателями), профессиональными сообществами и (или) уполномоченными ими организациями могут формироваться рейтинги аккредитованных ими образовательных программ.

Данная модель дополнительного профессионального образования позволит в большей степени сориентировать систему дополнительного профессионального образования на нужды конкретных отраслей социальной сферы, экономики и производства, потребности заказчика соответствующих образовательных услуг, сделать систему дополнительного профессионального образования более гибкой и быстрореагирующей на изменяющиеся технологии и методики.

Принятие законопроекта позволит в полной мере обеспечить необходимые условия для функционирования и развития системы дополнительного профессионального образования, а также создать механизмы повышения качества реализации дополнительных профессиональных образовательных программ.

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ В ДПО

*Н.Н. Аниськина, к.т.н., ректор,
Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П.Пастухова, г. Ярославль
Президент Союза ДПО*

Государственная политика в области развития непрерывного профессионального образования, основной составляющей которого является дополнительное профессиональное образование (ДПО), направлена на усиление рыночных регуляторов и развитие системы профессионально-общественной аккредитации дополнительных образовательных программ. Эта политика была подкреплена Федеральным законом от 01 декабря 2007 г. № 309-ФЗ, который определил, что государственная аккредитация программ ДПО возможна

только при наличии федеральных государственных требований (ФГТ) к минимуму содержания дополнительной профессиональной программы и к уровню профессиональной переподготовки. Затем эта позиция была закреплена Федеральным законом от 8 ноября 2010 г. № 293-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием контрольно-надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования». Новые правила аккредитации программ ДПО начали применяться с 1 января 2011 года.

В итоге реализуемые сегодня программы ДПО, начиная от программ повышения квалификации и до программ профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации, не могут пройти процедуру государственной аккредитации, а организации, их реализующие, выдать документы государственного образца слушателям, обучавшимся по таким программам, за исключением ограниченного числа сфер деятельности, для которых установлены ФГТ. Законодательством Российской Федерации предусмотрено установление ФГТ к дополнительным профессиональным образовательным программам для государственной гражданской службы, педагогической деятельности, таможенного дела, частной охранной деятельности.

Вывод из обращения документов государственного образца породил большие проблемы в сфере повышения квалификации государственных гражданских служащих, поскольку регламентирующие этот процесс законы вошли в противоречие, а ФГТ к соответствующей программе были установлены только весной 2012 года. В бизнес-среде изменение нормативно-правовой базы дополнительного ДПО осталось практически не замеченным. Крупные, средние и малые предприятия по-прежнему делали акцент на содержание программ и практические результаты на выходе, не интересуясь ни государственной аккредитацией, ни видом итогового документа.

Таким образом, за редким исключением ФГТ становятся попросту не нужными, государственную аккредитацию заменяет профессионально-общественная, а на смену государственным документам об образовании уже пришли документы установленного образца. Пока только в ДПО. Но подготовка постепенного перехода на установленный образец документов уже просматривается и в сфере основного образования.

Казалось бы, мы давно ждали, чтобы ослабилось жесткое государственное регулирование содержания программ ДПО, направленных на удовлетворение потребностей конкретных организаций и их работников. В проекте все очень разумно: содержание профессиональной переподготовки должно определяться соответствующими профессиональными стандартами

(квалификационными требованиями), а направления и объемы повышения квалификации – дело отраслей, профессиональных объединений, наконец, самих организаций.

Но почему же образовательная общественность так протестует против новой концепции? Основная причина – это неподготовленность отмены государственной аккредитации и информационный вакуум.

Проект закона «Об образовании в Российской Федерации» широко обсуждался участниками рынка услуг ДПО. Но пока так и не пришли к согласованному мнению о том, как в отсутствие государственной аккредитации сохранить статус программ ДПО с присвоением квалификации, которые уже завоевали признание на рынке образовательных услуг и пользуются большим спросом, чем второе высшее образование. Не решен вопрос, как сохранить право на представление преподавателей учреждений ДПО к ученым званиям и к наградам и т.д. Провайдеры ДПО, видя множество противоречий в действующих нормах, стали воспринимать новую концепцию как ущемление своих прав, как покушение государства на то, чтобы вытеснить их с рынка услуг ДПО, чтобы ослабить конкуренцию и дать возможность вузам занять эту нишу.

И эти опасения имеют основания: сегодня продолжают действовать свидетельства о государственной аккредитации, выданные Рособрнадзором до вступления в силу Федерального закона № 293-ФЗ, в которых, вне зависимости от наличия ФГТ, программы ДПО, реализуемые вузом в рамках основных образовательных программ, указаны как прошедшие государственную аккредитацию. И опять образовательные учреждения ДПО оказались в неравном правовом положении, как в части государственной аккредитации, так и в отношении выдачи документов государственного образца о дополнительном профессиональном образовании. Но гораздо хуже то, что в 2011 году продолжалась выборочная аккредитация программ ДПО. Отсутствие ФГТ не было помехой Рособрнадзору, информация на его сайте о выданных на 5 лет (до 2016 года) новых свидетельствах об аккредитации появлялась с завидной регулярностью. Не помогали даже вмешательства Федеральной антимонопольной службы (ФАС). Их Рособрнадзор попросту игнорировал. И зачем ФГТ, когда у Вас в свидетельстве об аккредитации есть запись, что считаются аккредитованными все программы ДПО «по профилю основных образовательных программ вуза».

Реальный сектор экономики при размещении заказов на повышение квалификации просто игнорирует все эти «игры» с государственным образцом. Но проблема неравноправия оставалась до середины 2012 года в сфере повышения квалификации государственных гражданских служащих. А в сфере профессиональной переподготовки с присвоением квалификации она так и не решена до сих пор.

В результате, проблемы с непоследовательностью и противоречивостью законодательства, нарушением закона со стороны тех, кто должен следить за его соблюдением, и отсутствием широкой пропаганды проводимой реформы привели к жесткому отторжению образовательной общественностью нужных и позитивных изменений.

К сожалению, так и осталось в статусе неофициального разъяснение правового департамента Минобрнауки о том, что государственная аккредитация программ ДПО может считаться действительной, если она получена до вступления в силу Федерального закона от 1 декабря 2007 года № 309-ФЗ. Следовательно, 2012 год – последний, когда могут еще действовать старые свидетельства.

Что же делать в этой ситуации? Этому был посвящен круглый стол в Государственной Думе РФ «Инструменты контроля и обеспечения качества в сфере дополнительного профессионального образования: законодательный аспект», организованный Комитетом по образованию в последних числах февраля 2012 года.

В выступлениях участников, наряду с представлением концепции проекта нового закона Министерством образования и науки РФ, анализом нарушений равноправной конкуренции, представленным ФАС, и общей озабоченностью траекторией перехода, четко выделились две основные линии.

Одна часть выступающих говорила о необходимости вернуть государственную аккредитацию, к которой привыкли. По крайней мере, вернуть на время и выборочно, чтобы смягчить тем, кто еще не готов, процесс перехода в «светлое будущее». Диплом о профессиональной переподготовке (ПП) интересует потребителя, но в нынешнем правовом пространстве он дискредитирован. Поэтому программы ПП должны пока аккредитоваться как программы высшего образования: по словам Смолина О.Н. нельзя разрушать дом, пока не построишь новый. Было также высказано мнение, что при том уровне развития системы сертификации профессиональных квалификаций, который существует сегодня в стране, у большинства работников не будет возможности пройти ее и, соответственно, подтвердить качество полученного образования.

Вторая группа мнений была представлена теми, кто уже давно и активно работает с реальным сектором экономики. Государственная аккредитация, по их мнению, уже доказала свою несостоятельность в ДПО, поэтому не надо это переносить в новую модель. В программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации должен обязательно присутствовать потребитель или заказчик. Во многих вещах вуз проигрывает ДПО – он ориентируется на тех преподавателей, которые у него есть, а ДПО – на рынок. Государство должно как можно меньше регулировать ДПО. При профессионально-общественной аккредитации надо отказаться от идеи создания общественного органа,

который чисто механически подменит существующие органы государственной аккредитации. Надо создать систему конкуренции между аккредитационными органами и исключить участие чиновников в ней.

Одним из инструментов обеспечения качества дополнительного профессионального образования эта группа назвала развитие системы добровольной сертификации. Но мы ничего не сможем сделать, если Минобрнауки не откажется от государственной аккредитации ДПО единовременно: переходный период будет сохранять неравенство.

Все участники круглого стола при этом согласились с тем, что сегодня цели реформы заявлены, а пути еще не ясны.

Качество ДПО – главная цель реформы. Для достижения этой цели необходимо создание свободной конкурентной среды на рынке дополнительного профессионального образования. Законопроект предусматривает, что оценка качества дополнительного профессионального образования должна осуществляться не государством в лице уполномоченного органа, а непосредственно потребителями данного вида образовательных услуг – работодателями, их объединениями. На основе результатов профессионально-общественной аккредитации программ ДПО объединениями работодателей (работодателями), профессиональными сообществами и (или) уполномоченными ими организациями могут формироваться рейтинги аккредитованных ими образовательных программ.

Данная модель, по мнению авторов проекта, позволит в большей степени сориентировать систему дополнительного профессионального образования на нужды конкретных отраслей социальной сферы, экономики и производства, потребности заказчика соответствующих образовательных услуг, сделать систему дополнительного профессионального образования более гибкой и быстрореагирующей на изменяющиеся технологии и методики.

Инструменты обеспечения качества в условиях снижения уровня государственной регламентации ДПО уже есть в российской и международной практике. Оценивать качество должен потребитель (прежде всего, бизнес, но если заказчик государство – то государство). И тогда понятно, почему лучше любых федеральных государственных требований или федеральных государственных образовательных стандартов, используемых для оценки качества теоретической подготовки, в ДПО работает профессиональный стандарт – инструмент для оценки уровня освоения профессии в течение всей жизни.

Анализ международной практики и многолетний опыт работы в сфере оценки качества образования на российском рынке позволяют нам выделить три уровня признания, что в целом совпадает с концепцией оценки, заложенной в проекте закона.

Первый уровень – оценка качества (т.е. соответствия профессиональным стандартам) сформированных профессиональных компетенций. Это качество результата образовательной деятельности провайдера. Данный уровень только начинает формироваться в виде системы сертификации профессиональных квалификаций. Все активнее отраслями и профессиональными сообществами разрабатывается методическое (например, национальная рамка профессиональных квалификаций) и организационное (создаются центры профессиональных квалификаций) обеспечение сертификации профессиональных квалификаций. Этот инструмент присутствует в проекте закона «Об образовании в Российской Федерации».

Второй уровень – профессионально-общественная или отраслевая аккредитация образовательных программ. От качества программ в значительной степени зависит качество результата в виде требуемых компетенций. Этот инструмент уже давно используется рядом отраслей для аккредитации программ повышения квалификации в поднадзорных отраслях (например, опасные отходы, охрана труда и многие другие), программ профессиональной переподготовки по регулируемым профессиональными сообществами направлениям (например, оценка стоимости предприятия).

Третий уровень – оценка качества системы управления организаций-провайдеров, которая может быть реализована в форме сертификации на соответствие международным стандартам управления (например, ISO 9001 или ISO 29990) или подтверждения экспертами эффективного применения той или иной модели управления (модель премии Правительства РФ в области качества, EFQM, и т.д.). Россия уже имеет в этой области большие наработки, в частности опыт международной сертификации систем менеджмента качества университетов и учреждений ДПО, применение европейских моделей обеспечения качества. Университеты и учреждения ДПО работают в этом направлении уже около 10 лет.

Международное признание документов в системе ДПО становится не менее важным, чем подтверждение (нострификация) документов о высшем или среднем профессиональном образовании. Вступление России в ВТО – главный мотиватор развития этого направления. Мы (Академия Пастухова) много лет работали в этом направлении с Австрией (Quality Austria), Хорватией (Cro Cert), Швецией (Folkuniversitet), сейчас начали сотрудничать с Германией (DQS). Но это были двухсторонние соглашения и в сфере оценки качества подготовки специалистов – двухстороннее признание.

В 2011 году Союз ДПО России стал одним из учредителей Европейской ассоциации провайдеров дополнительного профессионального образования "ESADA", в рамках которой мы начали работу по формированию инструментов оценки качества образования в

пространстве нескольких государств. В частности, сейчас в разработке находится общая для Швеции, Голландии, Австрии, Греции, Кипра и Испании модель оценки качества системы управления (включая оценку конкретных программ) провайдеров дополнительного профессионального образования.

Подводя итог, скажу: моя позиция состоит в том, что переход к документам установленного образца (вместо государственного) - не опасность, а стимул для развития системы ДПО. Если репутация образовательного учреждения высока, ему совсем не обязательно получать какую-то конкретную аккредитацию. Это свободный выбор, определяемый в первую очередь интересами самого провайдера. Аккредитация же – это допуск в ту или иную сферу.

Нас же не смущает негосударственный диплом Лондонской школы бизнеса или самого крупного в Европе Дунайского университета постдипломного образования: это марки, которые гарантируют качество. Каждая западная бизнес-школа, каждый университет считает своей важнейшей задачей формирование и поддержание положительного имиджа в среде своих потребителей. Свое качество они подтверждают своими документами об образовании. И как это ни странно, документы конкретного образовательного учреждения труднее подделать, так как потребитель легко может проверить их подлинность, например, заглянув в реестр на сайте университета. А учреждения будут публиковать свои реестры, им это выгодно, это их имидж.

Стимулирование свободной конкуренции в сфере дополнительного профессионального образования - очень верный и своевременный ход со стороны государства. Большое значение для повышения конкурентоспособности имеет внедрение в образовательных организациях систем менеджмента качества. А, как известно, первый и главный принцип менеджмента в стандартах ISO – ориентация на потребителя. Потребитель, как правило, не просто выбирает некую программу некоего образовательного учреждения, он уже участвует в проектировании этой программы, добиваясь соответствия ее своим целям.

Ориентация на потребителя меняет приоритеты государственной политики в сфере профессионального образования. Уже нельзя спрятаться за спину государства, надо доказывать потребителю, что Ваше качество лучшее. Но для этого необходимо устранить как можно скорее противоречия в законодательной базе, соблюдать требования по условиям равноправной конкуренции и реализовать в России 3-х уровневую систему оценки качества профессионального образования.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ В СВЕТЕ ПРОЕКТА ЗАКОНА ОБ ОБРАЗОВАНИИ

*В.В. Безлепкин, к.т.н., профессор, ректор,
Институт развития дополнительного профессионального
образования,
г. Москва*

Анализ состояния системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки (СПК) позволяет сделать следующий вывод: дополнительное профессиональное образование в настоящее время вступило в период системного кризиса.

Основой нормативно-правового обеспечения деятельности образовательных учреждений ДПО до настоящего времени являлось Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610. Однако принятый в последние 10 лет ряд непродуманных законодательных актов резко снижает эффективность СПК. Используемое в этих законодательных актах понятие «дополнительное профессиональное образование» привело к неразберихе и непониманию сущности повышения квалификации и профессиональной переподготовки, что наглядно иллюстрируется последней редакцией проекта Федерального Закона об образовании, опубликованном на сайте Минобрнауки России, который еще больше запутывает ситуацию, сложившуюся в СПК.

Это привело к тому, что образовательные учреждения ДПО в настоящее время теряют правовой статус и эффективность своей работы. Они не могут полноценно участвовать в конкуренции на рынке труда, о чем свидетельствует предписание ФАС РФ в адрес Рособнадзора от 2011 года. С другой стороны, отмена утвержденных Минобразованием дополнительных квалификаций привела к таким парадоксам, когда проект Закона об образовании в России включил программу МВА в состав программ высшего образования как программу профессиональной переподготовки с присвоением квалификации наряду с программой обучения в аспирантуре.

Такая законодательная непродуманность, в том числе, способствует и закрытию образовательных учреждений ДПО. Так, если в конце 2000 года существовало около 300 федеральных государственных образовательных учреждений ДПО, из них 100 были подведомственны Минобразованию, то в 2012 году их осталось всего не больше 50, а подведомственных Минобрнауке - 12. Так о какой государственной политике в этой области можно говорить.

В настоящее время наблюдается переходный период, когда наряду с государственными документами в области ДПО выдаются документы

установленного образца. Как государственные, так и негосударственные образовательные учреждения, функционирующие в СПК, имеют разные возможности в зависимости от того, какие документы они выдают. Необходимо снять противоречия, вызванные проводимой законодательной политикой. И это касается, прежде всего, предоставления равных возможностей для всех видов образовательных учреждений независимо от источников их финансирования и организационно-правовых форм.

Принимая во внимание, что в соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» (Раздел 4 «Развитие образования»), необходимо сформировать систему непрерывного образования, где ключевым элементом является повышение квалификации и профессиональная переподготовка, предлагается:

1. Отказаться от понятия ДПО, оставив только термины «повышение квалификации» и «профессиональная переподготовка», в том числе и с присвоением квалификации, поскольку программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки применительны ко всем уровням образования.

2. Сохранить существующие требования к программам профпереподготовки с присвоением дополнительной квалификации, утвержденные приказами Минобрнауки, предоставив им статус федеральных государственных требований с разработкой и утверждением Минздрава соответствующих квалификационных требований.

3. Сохранить требования к минимуму содержания программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, установленные приказом Минобрнауки от 08.06.97 № 1221, и на их основании проводить государственную аккредитацию федеральных государственных бюджетных образовательных организаций.

4. Разрешить добровольную государственную аккредитацию негосударственных образовательных учреждений и юридических лиц на условиях, изложенных в п.3

5. Законодательно разрешить создание саморегулируемых организаций (СРО) в области образования для всех образовательных учреждений независимо от их организационно-правовой формы, и поручить ведение государственного реестра СРО в области образования Минобрнауки России.

6. Поручить Минобрнауки России прекратить практику ликвидации федеральных государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования.

7. Привести в соответствии с изложенными предложениями законодательную и нормативную базу дополнительного профессионального образования.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ: БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ?

*З.А. Лалаева, к.т.н., доцент,
Институт дополнительного профессионального образования
Уфимского государственного нефтяного технического
университета,
г. Уфа*

Рассмотрим этапы становления, развития и заката одного из видов дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) – профессиональная переподготовка специалистов с присвоением дополнительной квалификации.

Впервые термин «дополнительная квалификация» был введен в 1995 году: «Профессиональная переподготовка осуществляется... для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов... В результате профессиональной переподготовки специалисту может быть присвоена **дополнительная квалификация** на базе полученной специальности» [1]. В 2000 году Управлению образовательных программ и стандартов высшего и среднего профессионального образования Министерства образования Российской Федерации была поручена разработка государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации (далее – Государственные требования), реализуемых параллельно с основными образовательными программами профессионального образования, и организация их научно-методического обеспечения [2]. Первые Государственные требования для получения дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» были разработаны и утверждены в 1997 году. В 2000 году Министерство образования Российской Федерации разработало «Методические рекомендации о порядке присвоения дополнительных квалификаций в период освоения основных образовательных программ высшего профессионального образования с целью расширения функциональных возможностей выпускников высших учебных заведений и повышения их мобильности на рынке труда» [3].

За период 1997-2007 приказами Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - Минобрнауки России) разработано и введено в действие 75 программ для получения дополнительной квалификации.

Как видим из таблицы, отношение Минобрнауки России к программам для получения дополнительной квалификации, неоднозначно. С 2007 года не утверждена ни одна программа, хотя по некоторым сведениям вузы разработали десятки новых

Государственных требований, но министерство не принимает новые программы на утверждение.

Год	Количество утвержденных Государственных требований	Год	Количество утвержденных Государственных требований
1997	1	2003	9
1998	-	2004	8
1999	1	2005	1
2000	2	2006	22
2001	8	2007	14
2002	9	-	-

За 15 лет существования этого вида обучения вузы вложили средства в разработку, лицензирование и «раскрутку» программ, причем из государственного бюджета на эти цели не потрачено ни рубля. Сколько сил было потрачено при работе с работодателями по разъяснению сути профессиональной переподготовки. Только в последние годы руководители кадровых служб стали понимать и признавать документы государственного образца о присвоении дополнительной квалификации к высшему образованию.

В статье 16 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ за студентами высших учебных заведений закреплено право участвовать в формировании содержания своего образования. И впервые у студентов вузов появилась возможность в период обучения получить еще одну квалификацию, подкрепленную документом государственного образца. ДПО для студентов вузов стало неотъемлемой частью системы непрерывного образования, т.к. наличие дополнительной квалификации значительно повышает рейтинг выпускников на рынке труда в условиях конкуренции, повышает их мобильность и социальную защищенность.

Более того, с введением дополнительных квалификаций начался процесс внесения изменений и дополнений в квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих [4]. Приведем примеры: Постановлением от 31 мая 2002 г. № 38 Министерство труда и социального развития Российской Федерации предусматривает в требованиях к квалификации по должности «Ландшафтный архитектор» дополнительное образование с получением квалификации «Ландшафтный архитектор». Приказом от 29 апреля 2008 г. № 200 Министерство труда и социального развития Российской Федерации предусматривает в требованиях к квалификации по должности «Директор по связям с инвесторами» дополнительное образование к высшему профессиональному образованию по программе «Магистр делового администрирования».

К сожалению, отсутствует статистика о количестве обучившихся по программам и получивших дополнительную квалификацию. Но, проанализировав сведения, представленные в Справочнике

аккредитованных высших учебных заведений Национального аккредитационного агентства в сфере образования [5], можно сделать вывод о востребованности этих программ. Сведения об аккредитованных аналогичных программах учреждений ДПО отсутствуют.

Так программа «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» аккредитована в 259 вузах, программа «Преподаватель высшей школы» – 139, программа «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (МВА)» – 73, «Преподаватель» – 67, «Специалист в области компьютерной графики и Web-дизайна (Web-дизайнер)» – 16, «Дирижер оркестра народных инструментов» – 11, «Разработчик профессионально-ориентированных компьютерных технологий» – 10 и т.д. А в целом, аккредитовано хотя бы в одном образовательном учреждении 47 из 75 программ, т.е. половина. Если программа в вузе аккредитована, то по программе был проведен хотя бы один выпуск слушателей. Есть вузы – лидеры по числу аккредитованных программ для получения дополнительной квалификации – это Читинский государственный университет имеет 11 аккредитованных программ, Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ) – 7. В УГНТУ с 2005 года по сегодняшний день получили дипломы с присвоением дополнительной квалификации 406 слушателей (из них 193 студента), в настоящее время обучается – 378 человек (из них 250 студентов).

«Совершенствование» в кавычках законодательной базы дополнительного профессионального образования привело к тому, что государственная аккредитация программ ДПО возможна только при наличии федеральных государственных требований (ФГТ) к минимуму содержания дополнительной профессиональной программы и к уровню профессиональной переподготовки. Это вытекает из Федеральных законов от 01 декабря 2007 г. № 309-ФЗ и от 8 ноября 2010 г. № 293-ФЗ [6,7]. И, следовательно, реализуемые сегодня программы профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации, с 1 января 2011 г. не могут пройти процедуру государственной аккредитации, а организации, их реализующие, выдать документы государственного образца слушателям, обучавшимся по таким программам. ФГТ могут устанавливаться федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, если их введение предусмотрено федеральными законами или нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации. На сегодняшний день федеральные государственные требования утверждены только к двум программам дополнительного профессионального образования

(повышения квалификации). Таким образом, все 75 программ для получения дополнительной квалификации и имеющие Государственные требования оказались вне правового поля.

Необходимо предпринять все усилия разработчикам программ и профессиональной общественности не потерять разработанные программы, отлаженную систему обучения и выдачи документа государственного образца. Это вписывается в программу развития образования на 2011-2015 годы и концепцию непрерывного образования, рассмотренную и одобренную 22 февраля 2011 года коллегией Минобразования РФ, а для этого необходимо:

а) провести актуализацию существующих государственных требований, перевести их в статус федеральных государственных требований;

б) определить порядок разработки и утверждения федеральных государственных требований (аналогично федеральным государственным образовательным стандартам).

Четкая регламентация процесса разработки и утверждения ФГТ будет способствовать повышению качества федеральных государственных требований к минимуму содержания и уровню профессиональной переподготовки специалистов, а в конечном итоге будет играть значительную роль в повышении качества дополнительного профессионального образования.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

2. Приказ Министерства образования РФ от 6 сентября 2000 г. № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов».

3. Письмо Министерства образования Российской Федерации от 15 мая 2000г. № 14-55-341 ин/15 «О порядке присвоения дополнительных квалификаций студентам вузов».

4. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утвержден Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 (редакция от 14 марта 2011 г.).

5. Аккредитованные высшие учебные заведения (по состоянию на 1 января 2011 года) [Электронный ресурс]: справочник. – Йошкар-Ола: Национальное аккредитационное агентство в сфере образования, 2011. – 969 с. – Режим доступа: <http://bulletin.nica.ru/index.php/accreditation/page1/42>.

6. Федеральный закон от 01 декабря 2007 № 309-ФЗ (в ред. Федерального закона от 03 июня 2011 №121-ФЗ) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта».

7. Федеральный закон от 8 ноября 2010 г. № 293-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием контрольно надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования».

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ В РАМКАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*К.И. Домбровская, менеджер по качеству
ОАО «Иркутскгипродорнии», аспирант кафедры экономики и
управления инвестициями и недвижимостью, Байкальский
государственный университет экономики и права,
г. Иркутск*

В федеральном законе от 1 декабря 2007 года № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» дается следующее определение: «СРО – это некоммерческая организация, созданная в целях саморегулирования, основанная на членстве и объединяющая субъектов предпринимательской деятельности исходя из единства отрасли производства товаров (работ, услуг) либо объединяющая субъектов профессиональной деятельности определенного вида». То есть саморегулирование – это легитимное регулирование определенных рынков и сфер деятельности самими экономическими агентами, с четко регламентированным вмешательством государства[4].

Министр экономического развития РФ Эльвира Набиуллина озвучила, что в настоящее время в России действует всего 894 СРО, из которых 651 относится к отраслям, где членство в СРО является обязательным по законодательству, остальные СРО – добровольные. Столь активный рост добровольных саморегулируемых организаций Э. Набиуллина назвала «хорошей цифрой», говорящей о том, что институт саморегулирования не просто навязывается через законы об обязательном саморегулировании, но и развивается на добровольной основе. При этом она призвала обеспечить мотивацию для дальнейшего увеличения числа добровольных СРО [1].

Первыми в России перешли к саморегулированию СРО арбитражных управляющих и СРО оценщиков, в последующем появились СРО управляющих компаний, СРО строителей, СРО проектировщиков, СРО инженерных изыскателей, СРО аудиторов, СРО в области энергетических обследований. На сегодняшний день это круг отраслей, в которых вступление в СРО является обязательным требованием.

Однако СРО начинают создаваться уже в тех сферах деятельности, где для осуществления профессиональной или предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством не требуется обязательное членство. Например, в таких организациях как реставрационная деятельность (СРО в области реставрационной деятельности), транспортная деятельность (СРО перевозчиков), рекламная деятельность (СРО в сфере рекламы), финансовая

деятельность (СРО профессиональных участников рынка ценных бумаг) и других [3].

В сфере строительства, по данным НОСТРОЙ (Национальное объединение строителей), на сегодня сконцентрировалось самое большое число СРО. Отрасль строительства объединяет, по сообщению заместителя министра регионального развития РФ Александра Викторова, более 140 тысяч индивидуальных предпринимателей и юридических лиц. Из 442 саморегулируемых организаций 241 являются строителями, 169 – проектировщиками, 32 – изыскателями. После трех лет становления российский институт саморегулирования изыскательства, проектирования и строительства уверенно перешел к стадии развития – в настоящее время СРО модернизируются и совершенствуются [2].

Уникальность СРО состоит в том, что, с одной стороны, подобные организации фактически берут на себя государственное регулирование. Но, в тоже время, их деятельность абсолютно не противоречит нормативам, созданным государством. На современном этапе развития экономики саморегулирование представляется наиболее совершенной моделью взаимоотношений производителей товаров и услуг и их потребителей. СРО производителей с одной стороны защищают интересы своих участников, как на рынке, так и перед государством. В то же время, СРО очень избирательно подходят к собственным членам. Ведь основной принцип современного СРО – материальная ответственность за каждого субъекта, входящего в него. А значит, число случайных, некомпетентных и непрофессиональных (попросту мошеннических компаний), предпринимателей и фирм в СРО будет сведено к минимуму: СРО будет невыгодно принимать в свои ряды «темные и серые» бизнесы, неся за них солидарную материальную ответственность.

К основным преимуществам СРО относятся:

1. СРО открывает возможности для конструктивного сотрудничества и взаимодействия между организациями-членами, государственными органами и органами местного самоуправления.

2. Участие в СРО обеспечивает сотрудникам компаний-участниц профессиональный рост, своевременное повышение уровня квалификации. Организации-члены некоммерческих партнерств участвуют в тематических выставках, семинарах, конференциях. Тем самым, расширяя свой кругозор и налаживая деловые связи.

3. Саморегулирование призвано повысить качество услуг (продукции), так как предполагает регулирование не просто среди субъектов определенной отрасли или профессии, но и регулирование самого рынка в данном сегменте. Рынок характеризуется спросом и предложением: с одной стороны находятся организации, а с другой – потребители их услуг (продукции).

4. СРО избавляет отрасль от фирм-однодневок, которые ранее представляли внушительную долю рынка. Портфельные компании выигрывали на аукционах за счет демпинговых цен, а потом бросали строительство, либо выполняли строительно-монтажные работы низкого качества. Это грозило многочисленными авариями и сбоями в эксплуатации объектов. Новая политика вступления в СРО гарантирует, что подряды будут доставаться порядочным компаниям, деятельность которых прозрачна.

5. Саморегулируемые организации отсеивают недобросовестных членов уже на этапе вступления. В случае нанесения ущерба, потребитель (или иное пострадавшее лицо) получает выплату из компенсационного фонда или из средств страховой компании. Таким образом, СРО не только учитывают мнение потребителя, но и защищают его права.

Дополнительное профессиональное образование является ключевым элементом системы непрерывного профессионального образования, обеспечивающим эффективное и своевременное удовлетворение потребностей и запросов, возникающих на современном рынке труда, посредством сохранения и развития кадрового потенциала, переобучение кадров в соответствии с изменяющимися образовательными и технологическими стандартами.

На настоящий момент, согласно федеральному закону от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»[5], образовательные учреждения дополнительного профессионального образования, реализующие образовательные программы послевузовского профессионального образования и (или) дополнительные профессиональные образовательные программы подвержены процедурам обязательного лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации высших учебных заведений.

Но также нельзя отрицать, что потребность в объединении учреждений образования для совместного решения существующих проблем и установления дополнительных, не противоречащих государственным требованиям правил и норм деятельности, привела к созданию целого ряда ассоциаций в данной сфере. При этом ассоциации обладают всеми признаками саморегулируемых организаций: объединение на добровольной основе, разработка дополнительных требований к нормам деятельности и качеству образовательных услуг, независимый орган управления.

На мой взгляд, на сегодняшний день в сфере дополнительного профессионального образования сложились все предпосылки для перехода на систему саморегулирования на добровольной основе.

Список использованных источников

1. ССІ.RU [Электронный ресурс] // Информационный канал ТПП РФ. – Режим доступа: <http://allmedia.ru/headlineitem.asp?id=782330> (25 марта 2012).
2. Информационно-аналитический портал о недвижимости [Электронный ресурс] // СРО строительной отрасли. – Режим доступа: <http://www.rway.ru/txt.asp??txt=83&rbr=69> (23 марта 2012).
3. Информационный портал «Все о саморегулировании в России» [Электронный ресурс] // Саморегулирование охватывает все новые сферы деятельности. – Режим доступа: <http://www.all-sro.ru/news/samoregulirovaniya> (21 марта 2012).
4. Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. N 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях».
5. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

САМОРЕГУЛИРОВАНИЕ И ДРУГИЕ МЕТОДЫ РАЗРУШЕНИЯ ДПО

*Н.Ю. Матвеев, к.э.н., профессор,
А.О. Рязанский, к.т.н., доцент,
Ивановский государственный архитектурно-строительный
университет, г. Иваново.*

Ситуация, которая сложилась в системе ДПО в настоящее время, не выдерживает никакой критики. Суть проблемы достаточно точно описана в материалах ректора Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П.Пастухова, Нины Николаевны Аниськиной. Прежде всего, отсутствует широкая пропаганда реформы ДПО со стороны Минобрнауки, что заставляет работников сферы ДПО придерживаться в своей работе уже устаревших, но еще не отмененных нормативных документов в нарушение ФЗ «Об образовании». Именно, непоследовательность и противоречивость законодательства, регулирующего ДПО, и лежит, в первую очередь, в истоках существующей проблемы.

К сказанному можно добавить, что введение в конце 90-х годов аккредитации **государственных** образовательных учреждений, также, с нашей точки зрения, являлось примером противоречивости. Свидетельство об аккредитации стало документом, затмившим по важности лицензию и вступившим с ней в противоречие. Получается, что государство доверяет (после соответствующей серьезной аттестационной проверки) **государственному** образовательному учреждению осуществлять образовательную деятельность по определенным программам, но не разрешает без аккредитации выдавать по ним документы государственного образца. В результате в Министерстве растет аппарат управления, а у вузов растет число проблем и, соответственно, объем затрат. Повторяю, что речь идет,

только о государственных образовательных учреждениях, которые выполняют заказ государства и уже по смыслу не должны выдавать другие документы, кроме государственных. А любая образовательная деятельность, как известно, должна обязательно завершаться выдачей документа.

Что касается государственных образовательных стандартов на программы ДПО, которые, как выясняется, дают право на выдачу документов государственного образца, то можно предположить, что их можно разработать для укрупненных групп программ профпереподготовки (трудоемкостью не менее 500 часов). Что же касается программ повышения квалификации, которые могут длиться 2 недели (72 часа), разработка для них государственных образовательных стандартов является излишеством.

Для государственных образовательных учреждений, с нашей точки зрения, нужен только один документ, который подтверждает его право на ведение образовательной деятельности – лицензия. Для негосударственных образовательных учреждений, если они хотят выдавать документы государственного образца, должно быть еще свидетельство об аккредитации.

Бытует мнение, что в системе ДПО обучение происходит осознанно, слушатель приходит за знаниями, которых ему не хватает. И итоговый документ ему не важен. Это не всегда так.

Если рассматривать мотивацию типичного слушателя курсов дополнительного профессионального образования, то можно выделить два основных случая:

1. Определяющим является уровень знаний, получаемый на курсах. Документ об образовании, зачастую, является второстепенным.

2. Определяющим является уровень документа, получаемый после освоения курсов. Желание получить знания является вторичным.

Первая ситуация складывается, когда обучение является абсолютно добровольным и осознанным. Слушатель хочет получить знания в новой для себя отрасли деятельности или упорядочить и дополнить уже имеющиеся знания. Например, для того, чтобы открыть свое дело, устроиться на работу, найти дополнительный приработок или подняться по служебной лестнице. К таким программам в ФГБОУ ВПО «ИГАСУ» относятся, например, программы «Сметное дело в строительстве» или «Ландшафтный дизайн». Как правило, для учащихся в таких случаях не имеет значения характер выдаваемого документа. Важно качество обучения и, следовательно, имидж образовательного заведения. Хотя в последнее время, в связи с появлением в государственных квалификационных характеристиках по отдельным должностям специалистов и служащих новых требований к образованию, а именно, в связи с признанием документов

переподготовки как достаточных для ведения определенного вида профессиональной деятельности, спрос на такие документы вырос! И отмена документов ДПО гособразца ставит под сомнение такие государственные квалификационные требования!

Ко второму случаю относятся курсы, являющиеся обязательными для получения различных лицензий, допусков и т.п. Наиболее яркий пример – повышение квалификации специалистов строительной отрасли. Слушателям необходимо получить удостоверение гособразца о повышении квалификации. Ранее такое повышение квалификации было необходимо для получения лицензии на строительную деятельность. Последние два года курсы продолжают быть обязательными, но уже для получения допусков на строительные работы в условиях саморегулирования строительной отрасли. Как правило, слушатели на эти курсы направляются без желания учиться. Чрезмерные усилия по повышению качества образовательного контента на таких курсах могут не оправдываться. Давление на слушателей по обеспечению учебной дисциплины может вызвать отток слушателей в образовательные учреждения, формально подходящие к процессу обучения, не требующие обязательного посещения занятий. ГОУ обязано поддерживать высокое качество организации образовательного процесса. Важнейшим стимулом здесь является постоянный контроль со стороны Минобрнауки. Поэтому ГОУ вынуждено заботиться о качестве оказываемых образовательных услуг. И качество, так или иначе, обеспечивается.

Здесь мы переходим к следующей проблеме, описанной Н.Н.Аниськиной: создание на практике неравных условий для провайдеров ДПО. Именно это вменяется в вину Минобрнауки со стороны ФАС. Государственные образовательные учреждения, особенно вузы, по определению должны обеспечивать более высокое качество образовательного процесса. Образовательное учреждение, реализующее программы высшего профессионального образования, исчисляемые тысячами часов, безусловно, могут организовать более качественное повышение квалификации на 72 часа, чем учебное заведение, реализующее лишь краткосрочные программы. Постоянная преподавательская практика, научная деятельность – вот основа для формирования высококвалифицированного преподавателя. Отдельный негосударственный образовательный центр, конечно, может добиться определенных успехов (за счет преподавателей тех же государственных вузов). Но по определению, по своему статусу в нашей стране именно государственное образовательное учреждение является более значимым и признаваемым, и именно оно должно поддерживаться государством.

Вообще, расцвет негосударственных образовательных учреждений – это признак невнимательного и небрежного отношения государства к своему научному потенциалу. И задача здесь не в том, чтобы дать всем

равные права, а поддержать тех, кто обязан выполнять образовательные функции. У государства есть искушение снижать финансирование образования, путем закрытия вузов, объединения их, перехода на 4-летнее образование бакалавров вместо 5-летнего специалистов, концентрация денежных средств в национальных исследовательских университетах с последующей деградацией и отмиранием остальных вузов. В условиях, когда зарплата доцента примерно равна начальной зарплате выпускника, система ДПО в вузе предоставляет возможность небольшого дополнительного заработка низкооплачиваемым высококвалифицированным преподавателям. Часть средств идет на развитие вуза.

Нельзя согласиться с выводами Н.Н. Аниськиной, о том что «переход к документам установленного образца (вместо государственного) – не опасность, а стимул для развития системы ДПО. Если репутация образовательного учреждения высока, ему совсем не обязательно получать какую-то конкретную аккредитацию». Вторая фраза из вывода абсолютно верна, но она указывает, что негосударственные образовательные учреждения все-таки ориентируются на клиентов, которым итоговый документ важнее знаний. Зачем бороться за равенство, когда любое негосударственное образовательное учреждение заявляет, что обеспечивает качество выше, чем в аккредитованном вузе?

Н.Н.Аниськина предлагает, в частности, саморегулирование как инструмент повышения конкуренции. В пример приводится саморегулирование оценочной деятельности. Это, как раз, один из примеров, как неидеальное лицензирование превратилось в убогое саморегулирование. Для нашего вуза, в общем, ничего не изменилось. Раньше наши дипломы выпускники несли в Минимущество, сейчас в СРО. Но мы знаем, что СРО заинтересовано в привлечении новых клиентов больше, чем в высоком уровне знаний оценщиков. Так, уже третий год действует саморегулирование в строительстве. Здесь его влияние стало заметно. Возникли десятки СРО, несколько действуют не территории нашей области. Образовательных учреждений также стало больше. Некоторые образуются непосредственно при СРО (негосударственные). У них одна проблема – не могут выдать документ государственного образца. Что делать в такой ситуации? Наиболее верным было бы сохранение системы государственной аккредитации, если это еще возможно. Государство должно сохранить научный потенциал, поддерживая государственные вузы. В противном случае разговоры о качестве образования останутся лишь разговорами.

Список использованных источников

1. Аниськина, Н.Н. Изменения в законодательстве: перспективы и противоречия / Н.Н.Аниськина// Вестник Академии Пастухова. – Ярославль: Академия Пастухова, 2012.–С.4.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ МЕЖУНИВЕРСИТЕТСКОЙ КООПЕРАЦИИ

***К.П. Алексеев**, к.ф.-м.н., доцент, проректор*

***Е.Е. Янкович**, к.т.н., доцент, ректор*

***А.Б. Юрасов**, к.п.н., доцент, начальник отдела*

***Ю.А. Шиков**, начальник отдела,*

Государственный институт новых форм обучения, г. Москва

***И.А. Мосичева**, к.т.н., доцент, зам. директора департамента,*

Министерство образования и науки РФ, г. Москва

***В.Н. Платонов**, к.ф.-м.н.,*

Институт общей физики РАН, г. Москва

***А.А. Малахов**, к.т.н., доцент,*

ОАО «ВИКор», МО, г. Юбилейный

Современное развитие постиндустриальных экономик формирует новые тенденции в модернизации систем образования промышленно развитых стран. Высокотехнологичные области промышленности требуют поиска новых эффективных методов подготовки и переподготовки кадров. По мере появления и развития новых технологий всё заметнее проявляется их взаимосвязь между собой, а также увеличивается степень их влияния на производительные силы и общество в целом. Одновременно с этим увеличивается поток учебно-методической и научной информации в образовательных учреждениях. Современные компании формируют заказ на специалистов, профиль подготовки которых необходимо быстро приводить в соответствие с требованиями, которые диктует как развитие самих технологий, так и рыночный спрос на специалистов. Для современного рынка труда большое значение имеет модернизация дополнительного профессионального образования (ДПО) в условиях глобализации, связанной с объединением образовательных учреждений для задач подготовки и переподготовки кадров. Проявляются тенденции в предоставлении образовательных услуг выборочно, по наиболее актуальным и востребованным учебным курсам или дисциплинам, причем может оказаться, что такой маршрут подготовки реализуется только на основе объединения учебных ресурсов из различных университетов.

В сентябре 2008 года Пенсильванским государственным университетом США создаётся Центр прикладных и профессиональных знаний по нанотехнологиям (www.nano4me.org) для развития кооперации образования в области нанотехнологий на базе исследовательских университетов, 2-х годичных технических колледжей и 4-х годичных программ обучения в университетах и колледжах. Обучение строится через совместное использование учебных курсов, программ,

лабораторных комплексов. Обучение студентов проводится с точки зрения их будущей карьеры в различных отраслях промышленности путем предоставления им базовых знаний в области нанотехнологий. Спрос на этих студентов поддержан в Центре со стороны многих компаний.

В Российской Федерации в 2008-2010 годах создана сетевая информационно-аналитическая система организации и сопровождения маршрутного обучения при повышении квалификации кадров на базе образовательных структур национальной нанотехнологической сети (www.nanoobr.ru). В основу построения маршрутного обучения положена междисциплинарная подготовка слушателей на базе 102 учебных курсов по программам ДПО, представленных 15-ю университетами. Особенность маршрутного обучения, реализованного в названной системе, состоит в использовании комбинации дистанционного электронного обучения и очных лабораторных практикумов в программах представленных учебных курсов. Сетевая система была расширена в 2010-2011 годах под задачи маршрутного обучения студентов путём добавления 225 учебных дисциплин для дистанционного изучения из 11 университетов. В сетевую систему вошли основные симуляторы специального и уникального оборудования НОЦ ведущих университетов РФ и более 20 виртуальных лабораторий для дистанционного обучения работе на оборудовании учебно-научных комплексов, функционирующих в режиме удаленного доступа, а также более 20 методик обучения по основным видам оборудования, производимого компанией НТ-МДТ. Расширение сетевой системы было проведено путём объединения ранее созданного сайта www.e-learning.nanoobr.ru и нового www.nano-obr.ru.

Созданный образовательный кластер (www.nano-obr.ru) на базе сетевой системы позволяет существенно повысить эффективность использования потенциалов каждого из участников кооперации, повысить межуниверситетскую и академическую мобильность, позволяет готовить специалистов на стыке тематических направлений деятельности ННС, более полно использует междисциплинарный подход в обучении, позволяет повысить научную составляющую обучения и исследований. Достоинством сетевой системы являются широкие возможности развития горизонтальных связей между лабораториями, кафедрами, НОЦ, вузами, научными и производственными коллективами. В общей сложности в системе использованы образовательные продукты, созданные 25 университетами и научными центрами Российской Федерации.

Сетевая система ориентирована на обучение различных категорий слушателей: студентов (бакалавриат, магистратура, специалитет), аспирантов, преподавателей, учёных вузов или научных организаций, а также специалистов учреждений и предприятий промышленности.

На сайте возможно как корпоративное групповое обучение, так и индивидуальное обучение. Индивидуальное обучение предусматривает большую самостоятельность и активность слушателей. При индивидуальном обучении студенты, аспиранты, преподаватели и учёные вузов, специалисты предприятий самостоятельно заходят на сайт, регистрируются, заполнив анкету, и выбирают требуемый образовательный ресурс. Дистанционное обучение на сайте в режиме самостоятельного обучения осуществляется без подключения преподавателей или тьюторов.

Корпоративное групповое обучение предусматривает направление учебной группы по списку от вузов или предприятий. При этом каждый слушатель или учащийся может самостоятельно зарегистрироваться на сайте или их может зарегистрировать и выдать ключи доступа к сайту куратор от университета или от организации.

Корпоративное групповое обучение предусматривает обучение с преподавателями или тьюторами, которые проверяют ответы на контрольные вопросы, консультируют путём ответа на форуме на вопросы слушателей. Корпоративное групповое обучение предусматривает очное лабораторное обучение как продолжение предварительного дистанционного обучения и завершается зачётной самостоятельной работой в виде реферата. Всего за 2010-2011 годы в режиме апробации обучилось более 500 человек.

Различные варианты наборов образовательных курсов и дисциплин формируют маршруты обучения для различных категорий обучаемых под требования повышения квалификации или подготовки специалистов для nanoиндустрии. Такой подход обеспечил построение межуниверситетского образовательного пространства на базе сетевой электронной обучающей системы и создание сетевого образовательного кластера из числа ведущих университетов в выбранной тематической направленности – нанотехнологии.

Похожие образовательные кластеры могут быть организованы на базе учебных заведений по другой тематической направленности как по программам ВПО, ДПО, так и среднего специального профессионального образования. При этом межуниверситетское образовательное пространство может быть расширено за счёт подключения научно-образовательного пространства институтов РАН. Целью такого расширения сетевой системы является создание сети учебно-научных стажировок для опережающей подготовки исследователей и разработчиков в области наноматериалов и нанотехнологий, а также по другим направлениям. Только новые разработки и исследования позволят осуществлять определённый прорыв в подготовке успешных инвестиционных проектов. Через сайт можно будет организовать стажировку как внутри РФ, так и в зарубежные центры. Создание сетевой системы организации

стажировок позволит развить идею коллективного (группового) участия в разработках и исследованиях.

Основные требования по формированию и построению таких межуниверситетских сетевых образовательных систем для задач ДПО должны обсуждаться в профессиональной среде работодателей. Поэтому «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей (Союз ДПО)» может выступать локомотивом по формированию требований и выдачи рекомендаций по развитию межуниверситетской кооперации в ДПО.

Список использованных источников

1. Алексеев, К.П. Развитие межуниверситетской кооперации при реализации междисциплинарной подготовки и профессиональной переподготовки кадров для nanoиндустрии / К.П. Алексеев [и др.] // Образование для сферы нанотехнологий: современные подходы и перспективы : материалы второй международной конференции (25-27 мая 2011 г., Московская область, г. Долгопрудный, (МФТИ).

2. Алексеев, К.П. Развитие межуниверситетской кооперации при реализации междисциплинарной подготовки и профессиональной переподготовки кадров для nanoиндустрии / К.П. Алексеев [и др.] // Российские нанотехнологии. – 2011. – том 6. – № 7-8. – С. 6.

3. Алексеев, К.П. Современное учебно-методическое обеспечение – основа подготовки кадров отечественной nanoиндустрии / К.П. Алексеев [и др.] // Российские нанотехнологии. – 2011. – том 6. – № 11-12. – С.12.

ЧАСТЬ 2. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В ДПО: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

ЕВРОПЕЙСКАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОВАЙДЕРОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ESADA

Али Рашиди,

*директор международных программ Фолькуниверситета,
г. Упсала (Швеция), генеральный директор ESADA*

Предпосылками создания Европейской ассоциации провайдеров дополнительного профессионального образования ESADA стал целый ряд факторов, основными среди которых являются проблемы, связанные с демографией и мобильностью, а также недостаточным развитием системы признания профессиональных квалификаций.

Проблемы на европейском рынке труда и профессионального образования

Особенностью рынка труда в Европе является то, что более 99% всех фирм - это компании малого или среднего бизнеса. Они обеспечивают около 70% всех рабочих мест, играют большую роль в формировании общей картины потребности в дополнительном профессиональном образовании (ДПО). На сегодняшний день они дают большую часть государственных доходов, образуют костяк экономики и оказывают стабилизирующее воздействие на общество.

Сегодня в малых и средних предприятиях уже существует дефицит управленческих кадров и предпринимателей. Демографическое развитие и увеличение конкуренции между различными секторами экономики приведет к еще большему усилению этого дефицита в будущем. Тем временем требования к менеджменту компании высоки и постоянно растут в условиях глобализации и взаимодействия стран в рамках ЕС.

До сих пор малый и средний бизнес в основном был обращён к системе начального и дополнительного профессионального образования¹. Сегодня во многих странах Европы в результате падения рождаемости происходит резкое снижение числа выпускников, и как следствие, малый и средний бизнес в целом может привлекать все меньше и меньше новых молодых специалистов. Отчасти кадровая проблема решается за счет молодых людей с недостаточным уровнем подготовки, но это порождает другую проблему - низкий уровень квалификации. Такое положение дел будет становиться все более драматичным, если принять во внимание демографические прогнозы.

¹ В Европе профессиональное обучение после окончания колледжа называют дополнительным профессиональным образованием (vocation education training - VET)

Помимо этого, интенсивно меняются квалификационные требования для рабочих профессий, а также существует значительное их расхождение в различных регионах.

Один из ключевых инструментов для решения демографических проблем – увеличение профессиональной мобильности специалистов разных стран. Однако интеграция рынка труда в ЕС и в соседних странах по-прежнему сдерживается трансграничными барьерами.

Одна из задач Лиссабонской Стратегии 2010 – повышение географической мобильности в ЕС. Однако в настоящее время только 1,5% населения 15 стран ЕС заняты в другой стране. Не смотря на то, что уровень безработицы в этих странах различается, трансграничное перемещение является незначительным. Всего 0,2% - 0,3% от общего числа работников пятнадцати стран ЕС работают за рубежом. Правовые, административные, языковые барьеры, экономические, социальные и культурные различия являются причинами низкой географической мобильности рабочей силы в ЕС.

Еще одной причиной несовершенной трансграничной мобильности специалистов является недостаточное взаимное признание профессиональных квалификаций и ученых степеней за рубежом, а также различие систем профессионального образования. Для того чтобы ликвидировать это препятствие, система профессионального образования должна позволить людям приобретать новые квалификации, перемещаясь от одной среды обучения к другой. Это становится особенно важно, когда речь идет о трансляционной мобильности в сфере обмена знаниями. Другой аргумент в пользу усиления трансляционной мобильности – это потенциальная возможность повышения качества профессионального образования и обучения на основе трансграничного опыта.

Как ESADA планирует решать эти проблемы

Создание Европейской Ассоциации провайдеров дополнительного профессионального образования преследовало следующие цели:

- улучшение качества образовательных услуг провайдеров ДПО Европы,
- создание прозрачной системы дополнительного профессионального образования, основанной на общих стандартах,
- введение профессиональных квалификаций и степеней, признаваемых всеми провайдерами дополнительного профессионального образования Европы,
- содействие международному обмену специалистами.

ESADA для достижения этих целей в 2012 году планирует выполнить двухэтапную программу мероприятий. На первом этапе запланировано создание базовой платформы для сотрудничества и формирование условий для деятельности ассоциации в следующих направлениях:

- практическое применение *европейской системы кредитов для профессионального образования* с углублением принципов/методов на примере отдельно взятой профессии в странах-участницах.

- построение трансграничного сотрудничества и информационных платформ,

- оценка возможности применения системы кредитов для профессионального образования во всех странах-партнерах ESADA.

Конкретными задачами первого этапа являются следующие:

- разработка комплекта материалов для определения общего процесса взаимного признания качества ДПО между странами ESADA,

- обсуждение подготовленного материала на индивидуальных встречах с каждым из партнеров,

- подготовка проектов в рамках общего процесса создания системы взаимного признания квалификаций ДПО.

Второй этап будет направлен на продвижение, координацию и согласование действий по развитию процесса взаимного признания, начатого на первом этапе.

Задачами второго этапа будут:

- исследование каждым партнером национальных барьеров\проблем, которые могут возникнуть при его работе в ESADA,

- регистрация ассоциации в Брюсселе с целью признания ее в Европейском Союзе.

С российской стороны активным членом ESADA стал Союз ДПО. Реформирование профессионального образования в России, направленное на повышение качества за счет включения в образовательный цикл рынка труда и работодателя, делает это сотрудничество очень актуальным.

Союз ДПО в рамках ESADA работает над созданием общей для членов Ассоциации методической базы общественно-профессиональной аккредитации и сертификации профессиональных квалификаций. Для решения этой задачи в 2012 году запускаются два проекта.

Первый проект направлен на разработку признаваемых в ЕС моделей оценки качества ДПО, на основе которых могла бы проводиться общественно-профессиональная аккредитация. Второй – разработка на основе Европейской рамки профессиональных квалификаций концепции и методик формирования трансграничной системы сертификации профессиональных квалификаций.

В проектах предполагается использование опыта партнеров по Ассоциации ESADA и разработок 4-х российских образовательных организаций: Национального исследовательского Томского государственного университета, Ивановского государственного университета, Института экономики, управления и права (Казань) и Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П.Пастухова (Ярославль).

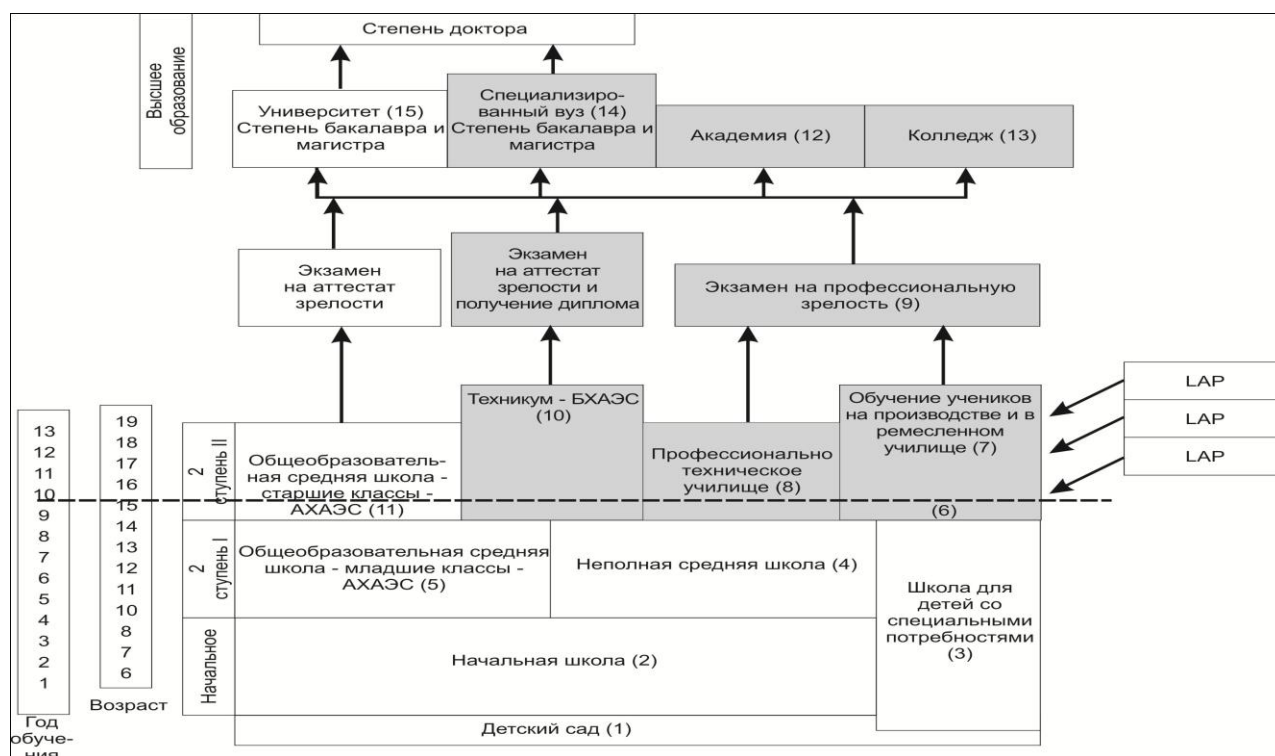
АВСТРИЙСКАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ – УЧЕБА НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ

*Е. Соболева, к.х.н., региональный менеджер Quality Austria
в России и СНГ
г. Вена (Австрия)*

В данной статье рассказывается о многоступенчатой системе австрийского образования, в которой значительную часть занимает профессиональное обучение. Возможно, именно такая система обеспечивает Австрии устойчивую экономику, хорошо подготовленные профессиональные кадры для практически любой сферы деятельности, один из высочайших в мире уровней качества продукции и услуг, а также высокий уровень жизни населения. В статье приводится занимательная статистика. Цифры указывают на доминирующую роль профессионального обучения в Австрии.

В Австрии дети могут посещать детский сад (рис. 1 (1)) по достижении трехлетнего возраста. Детский сад не входит в систему школьного образования и поэтому его посещение является добровольным.

Начальная ступень образования



LAP - Экзамен на получение квалификационного разряда по профессии

(6) - Профессиональное образование.

(6) - Политехническая школа. 1 год обучения

Рис. 1. Система образования в Австрии.

Общее обязательное школьное обучение начинается по достижении шестилетнего возраста и длится девять лет. Имеется возможность выбора между частными и государственными школами, хотя количество частных школ в Австрии невелико. За обучение в государственных школах плата не взимается. Австрийская система школьного обучения предоставляет множество путей получения образования, предусматривая тем самым различные потребности и интересы детей и их родителей.

Образование каждого ребенка в Австрии начинается с четырехгодичной начальной школы (Рис. 1 (2)). Дети, нуждающиеся в особом педагогическом подходе могут посещать школу для детей со специальными потребностями (рис. 1 (3)).

Вторая ступень образования I

По окончании обучения на начальной ступени школьники имеют возможность выбора между двумя типами школ, каждый из которых состоит из четырех классов: неполная средняя школа (рис.1 (4)) и нижняя ступень полной общеобразовательной средней школы (рис. 1 (5)).

Неполные средние школы предоставляют учащимся основополагающее общее образование, необходимое для перехода в школу второй ступени-II и дающее необходимую подготовку для трудовой деятельности.

Нижняя ступень полных общеобразовательных средних школ предоставляет обширное и углубленное общее образование. Учебная программа пятого и шестого учебного года идентична с учебным планом неполной средней школы и нижней ступени полной общеобразовательной средней школы. Начиная с седьмого учебного года, в полных общеобразовательных средних школах имеются три подразделения с разными предметными направлениями: классическая гимназия с преподаванием латыни, гимназия с упором на математику и геометрию, и гимназия с экономическим уклоном.

Вторая ступень образования II

Последний обязательный учебный год соответствует первому году второй ступени образования II. К этому времени усиливается дифференцирование школьной системы. Учащиеся имеют возможность выбора между профессиональным или общеобразовательным обучением.

Профессиональное образование можно получить либо в рамках производственного обучения (система двойного обучения), в неполной средней школе с профессиональной направленностью либо в техникуме. Общеобразовательное обучение предлагается в верхней ступени полных общеобразовательных средних школ. Приблизительно 80 % школьников выбирают после второй ступени образования I обучение по профессии (рис. 2).

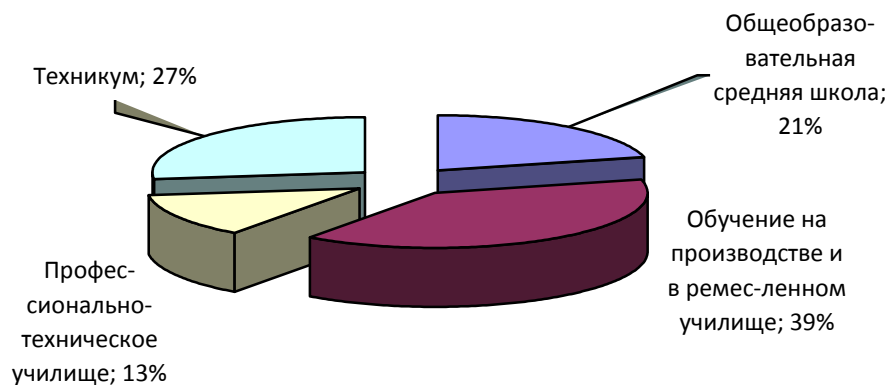


Рис. 2. Распределение учащихся после 9-ого учебного года по разным видам обучения. Источник: Шнеебергер/ Новак 2007 г.

Профессиональная подготовка

Если ученики по окончании второй ступени образования I делают свой выбор в пользу профессиональной подготовки в системе двойного обучения, они должны отучиться девятый год своего обязательного школьного образования. Последний девятый год они учатся, как правило, в готовящей к профессии одногодичной политехнической школе (рис. 1 (6)). Там ученики обретают знания по самым различным предметам, посещают предприятия и проходят производственную практику, что обеспечивает им целенаправленную ориентацию и подготовку к предстоящему выбору образования.

Последующее профессиональное обучение осуществляется как на учебном предприятии (около 80 % времени), так и в ремесленном училище (рис. 1 (7)). Задача ремесленного училища заключается в углублении общего образования и полученных на учебном предприятии профессиональных знаний. В зависимости от профессии обучение длится от двух до четырех лет. По окончании каждый ученик может сдать экзамен на квалификационный разряд (LAR).

Согласно статистике, 39% процентов школьников Австрии получают образование на производстве и в ремесленном училище (рис. 2). Кроме того, известно, что более 50% новых фирм в Австрии открывается выпускниками именно этих учебных заведений.

Для 40 % всех трудящихся Австрии квалификационный разряд (LAR) является самым высоким уровнем образования (рис. 3).

Другой вид профессионального обучения на уровне второй ступени II представляет собой профессионально-техническое училище с неполным средним образованием (рис. 1 (8)). Его задача заключается в том, чтобы дать ученикам основные профессионально-специфические знания, позволяющие им работать по определенной профессии. Еще одна цель таких школ заключается в углублении общего образования. Обучение в профессионально-техническом училище длится, как правило, от трех до четырех лет.

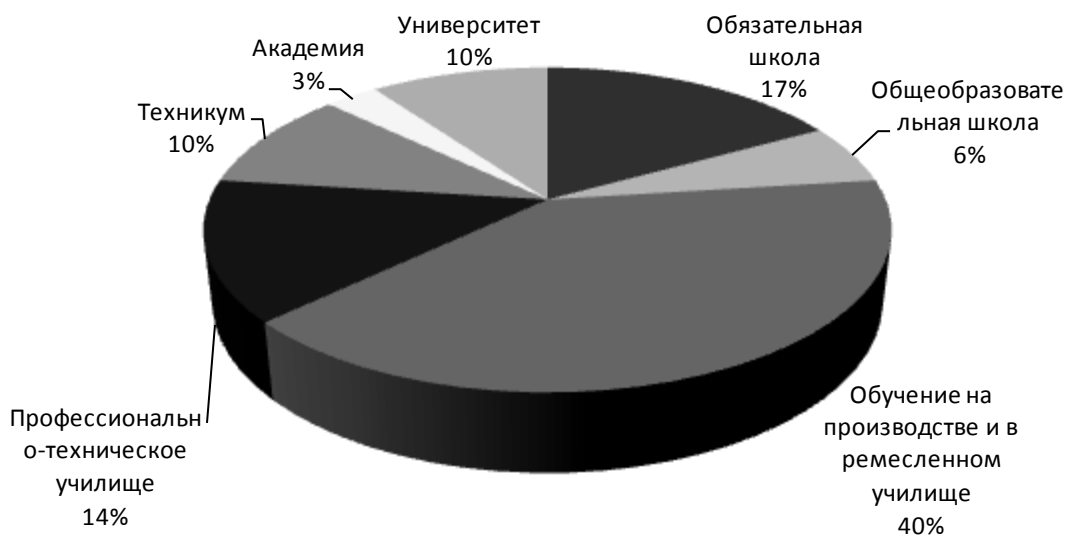


Рис. 3. Образование трудящегося населения Австрии.
Источник: Шнеебергер/ Новак 2007 г.

В профессионально-техническом училище продолжают обучение 13% выпускников австрийских школ (рис. 2)

У выпускников системы производственного обучения, трех- и четырехлетних неполных средних школ с профессиональной направленностью, имеется возможность сдачи экзамена на профессиональную зрелость (рис. 1 (9)), который дает право перехода в любое высшее учебное заведение.

После окончания второй ступени образования I учащиеся могут также поступить в техникум (рис. 1 (10)). Такое образование тоже популярно среди австрийских школьников/студентов, так как помимо основательного всеобщего образования оно предоставляет высшее профессиональное образование разных профилей (например, в области туризма, машиностроения, электротехники и т.д.).

Обучение в техникуме длится пять лет и завершается экзаменом на аттестат зрелости и на получение диплома. Учащиеся приобретают двойную квалификацию: профессиональную квалификацию и право на поступление в высшее учебное заведение/университет.

Около 27% учеников в Австрии получают образование в техникумах.

Таким образом, профессиональная подготовка имеет в Австрии очень большое значение: 79 % молодых людей в возрасте 15-19 лет предпочитают профессиональное обучение (рис. 2).

Общеобразовательная подготовка

Общеобразовательное обучение предлагается на старшей ступени полных общеобразовательных средних школ (рис. 1 (11)). Задача таких школ заключается, прежде всего, в подготовке учеников к учебе в университетах. Обучение здесь длится четыре года и завершается экзаменом на аттестат зрелости. Выпускники приобретают общее право на поступление в высшее учебное заведение/университет. В Австрии

в общеобразовательных средних школах, начиная с 9 года обучения, продолжает образование 21% учеников.

Высшие учебные заведения

Успешное окончание полной общеобразовательной средней школы или техникума, или сдача квалификационного экзамена для учебы в высшем учебном заведении приводит к получению аттестата об окончании среднего учебного заведения, обеспечивая этим возможность поступления в высшие учебные заведения: академии, колледжи, специализированные высшие учебные заведения и университеты (рис. 1 (12-15)).

Новые законы в сфере высшего образования предусматривают для специализированных вузов и университетов трехгодичный курс до степени бакалавра и опирающийся на них двухгодичный курс до степени магистра. В высших учебных заведениях предлагаются также курсы, по окончании которых выдается диплом специалиста. Студенты, прошедшие курс обучения до степени магистра или курс дипломированного обучения, имеют право на подготовку к защите докторской работы в университете.

Повышение квалификации – учеба на протяжении всей жизни

Структура образования в Австрии и тот факт, что большая часть населения предпочитает профессиональное обучение общеобразовательной подготовке (Рис.3), определяет потребность в широком спектре курсов повышения профессиональной квалификации, а также, как правило, хорошее качество этих курсов. Многообразие учебных заведений, как государственных, так и коммерческих, предлагающих курсы для повышения квалификации, характерно для австрийской системы образования.

Крупнейшими фирмами в Австрии, предоставляющими курсы повышения профессиональной квалификации, являются:

- IBW – Исследовательский институт образования в сфере австрийской экономики (www.ibw.at);
- WIFI – Институт экономического развития Австрии (www.wifi.at);
- Quality Austria – Сертификация, обучение и аттестация персонала (www.qualityaustria.com).

С начала 2009 года Академия Промышленного Менеджмента Пастухова предлагает курсы повышения профессиональной квалификации совместно с Quality Austria.

Quality Austria, как организация по обучению, существовала в Австрии с 60-х годов под именем ÖVQ. В настоящий момент Quality Austria предлагает более 60 различных курсов. Quality Austria аккредитована на проведение сертификации персонала в соответствии

с международным стандартом ÖNORM/EN ISO/IEC 17024. Ежегодно на курсах Quality Austria обучаются от 7 000 до 7500 человек.

Quality Austria (ÖVQ) является одним из основателей и активным членом Европейской Организации Качества (ЕОQ). Сертификат ЕОQ признается в 34 странах Европы.

Основными этапами сотрудничества Академии и Quality Austria является проведение обучения и аттестации преподавателей Quality Austria по следующим темам:

- Внутренний аудитор в автомобильной промышленности (QVDA и MSA).
- Корпоративная социальная ответственность.
- Менеджер качества в пищевой промышленности.
- Менеджер процессов.
- Менеджер рисков.
- Международный железнодорожный стандарт IRIS.

Список использованных источников:

1. Исследовательский институт образования в сфере экономики Австрии (<http://www.ibw.at/>).
2. Archan, Sabine und Mayr, Thomas (2006): Berufsbildung in Österreich. Люксембург: Служба официальных публикаций Европейского Союза.
3. Schneeberger, Arthur (2007): NQR und statistische Bezugsrahmen zur Klassifikation von Qualifikationen. Wien: bmukk.
4. Schneeberger, Arthur und Nowak, Sabine (2007): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung. Bildung & Wirtschaft 44.

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАРУБЕЖНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.С. Якушина, к.б.н., доцент, проректор по дополнительному образованию,

Т.В. Кирилина, к.б.н., директор Центра дополнительного и профессионального образования,

*Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого, г. Тула*

В настоящее время в университете реализуются программы дополнительного профессионального образования (ДПО) в форме курсов повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки. Для организации эффективной работы используются современные подходы к разработке содержания и структуры программ ДПО: компетентностный подход, модульный принцип построения программ, практическая направленность и др. Это позволяет расширять круг потенциальных слушателей, адаптируя программы к конкретной

аудитории специалистов с учетом их индивидуальных особенностей и первоначального уровня образования.

В 2011 году в ТГПУ им. Л.Н.Толстого были реализованы 26 программ повышения квалификации, 7 программ профессиональной переподготовки в рамках 4 укрупненных групп специальностей.

Активно в учебный процесс ДПО внедряются электронные образовательные технологии, дистанционные формы обучения. Накопленным опытом работы в этом направлении вуз активно делится. В течение последних двух лет ТГПУ им. Л.Н.Толстого – участник регионального мероприятия «Развитие дистанционного образования детей-инвалидов», реализуемого в рамках национального проекта «Образование»: на курсах повышения квалификации по теме «Организация дистанционного образования детей-инвалидов» прошли обучение 180 педагогических работников школ города Тулы и области.

Востребованность и конкурентоспособность вузовских программ ДПО подтверждается следующим: за последний год в вузе были реализованы курсы повышения квалификации в рамках 6 государственных контрактов, заключенных по итогам участия университета в открытых конкурсах и аукционах между ТГПУ им. Л.Н.Толстого и правительством Тульской области.

По-прежнему важным видом деятельности в университете остается создание условий для повышения уровня социальной защищенности, конкурентоспособности выпускников вуза на региональном рынке труда. Средствами ДПО эта задача может эффективно решаться.

Одним из актуальных направлений деятельности вуза в сфере ДПО является работа по продвижению на рынок образовательных услуг программ ДПО для граждан СНГ, стран Балтии, Европы, Азии и Америки. Это соответствует положениям Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, где сказано: «В основу развития системы образования должны быть положены такие принципы проектной деятельности, реализованные в приоритетном национальном проекте «Образование», как открытость образования к внешним запросам...»¹. Особенно востребованными рассматриваются программы повышения квалификации иностранных преподавателей русского языка и литературы, программы учебных стажировок, культурно-просветительских стажировок для студентов, специалистов из зарубежных стран. Одной из форм активизации деятельности в этом направлении необходимо рассматривать летние школы и организацию стажировок для зарубежных слушателей. Опыт такой работы в вузе есть.

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года

К ВОПРОСУ О ПРИЗНАНИИ ИНОСТРАННЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ШАНХАЙСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СОТРУДНИЧЕСТВА

*Б.Ю. Филичев, декан факультета повышения квалификации
Владивостокский филиал Российской таможенной академии,
г. Владивосток*

В соответствии с Хартией Шанхайской организации сотрудничества (далее – ШОС), принятой в г. Санкт-Петербурге 7 июня 2002 года [1], одним из основных направлений сотрудничества государств – членов ШОС является расширение взаимодействия в области науки и техники, образования, здравоохранения, культуры, спорта и туризма.

Естественно предположить, что расширение взаимодействия в области образования со временем поставит вопрос о взаимном профессиональном признании иностранных квалификаций, т.е. признании документов об образовании, приобретённых гражданами в том или ином государстве – члене ШОС, другими странами, входящими в эту организацию. Именно об этом шла речь на состоявшемся в сентябре 2010 в г. Новосибирске третьем Совещании министров образования государств – членов ШОС.

Пойдет ли этот процесс по пути известного Болонского процесса, с учетом того, что Россия и Казахстан уже являются его участниками, либо будет выбран некий другой путь – покажет время.

Ясно одно – ключевыми целями будущего процесса будут задачи совместимости и сравнимости национальных систем образования, повышения его качества, разработки совместных и/или совместимых программ обучения и сопоставимых критериев и методологий оценки качества подготовки.

Путь этот сложный и долгий, что и показывает уже имеющийся опыт вхождения Российской Федерации в Болонский процесс.

Следует отметить, что исследования по разработке модели профессионального признания иностранных квалификаций в России ведутся пока только в области признания квалификаций, полученных россиянами и иностранными гражданами за рубежом, в первую очередь при освоении образовательных программ высшего профессионального образования (проект ТЕМПУС 145177-TEMPUS-2008-IT-SMGR «Разработка модели профессионального признания иностранных квалификаций в России» [2]), и практически не затрагивают процесс признания иностранных квалификаций, полученных в системе дополнительного профессионального образования.

В соответствии с Протоколом между таможенными службами государств – членов ШОС о сотрудничестве в области подготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных органов от 14 октября 2009 года [3] предусмотрено осуществление подготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных органов в соответствии с государственными образовательными стандартами государств – членов ШОС на базе учебных заведений той или иной стороны, проведение различных мероприятий по обмену опытом и координации планов научно-методических работ в интересах учебного процесса.

Вопросы организации совместных мероприятий в данной области регулярно рассматриваются в рамках Специальной рабочей группы по таможенному сотрудничеству государств – членов ШОС на заседаниях экспертов таможенных служб государств – членов ШОС по вопросам подготовки и переподготовки кадров.

Впервые вопрос о необходимости разработки модели профессионального признания иностранных квалификаций в системе дополнительного профессионального образования должностных лиц таможенных органов был поднят российской стороной на состоявшемся в сентябре 2010 года в г. Ростов втором совещании экспертов таможенных служб государств – членов ШОС по вопросам подготовки и переподготовки кадров. Однако должного внимания этому вопросу в то время не было уделено, поскольку на заседании рассматривались общие вопросы организации подготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных органов в специализированных учебных заведениях государств – членов ШОС.

Между тем, оценивая перспективы сотрудничества в области подготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных служб государств – членов ШОС, представляется необходимым уже сейчас приступить к разработке соответствующей модели профессионального признания иностранных квалификаций, полученных должностными лицами таможенных служб государств в процессе повышения квалификации по соответствующим программам дополнительного профессионального образования, представляющим взаимный интерес для всех, либо отдельных государств, вне зависимости от места (страны) получения дополнительной квалификации.

В этих целях представляется целесообразным осуществить ряд мероприятий, а именно:

1. Проанализировать нормативно-правовую базу государств – членов ШОС, регулиующую государственные стандарты в области дополнительного профессионального образования вообще и государственных служащих, к коим относятся должностные лица

таможенных служб, в частности, с целью выявления общего и особенного.

2. Определить направления подготовки, переподготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных служб, представляющие взаимный интерес для всех, либо отдельных государств – членов ШОС.

3. Определить порядок разработки, согласования, утверждения и лицензирования/аккредитации программ, с учетом требований национального законодательства, либо выработки специального порядка, общего для всех государств – членов ШОС.

4. На основе национальных (государственных) профессиональных стандартов определить компетенции, которые должен освоить выпускник той или иной программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных служб государств – членов ШОС.

5. Определить методологию и критерии оценки компетенций, полученных в ходе подготовки, переподготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных органов государств – членов ШОС.

6. Выработать порядок профессионального признания полученных иностранных квалификаций, целью которого является признание формы национального документа, полученного по результатам освоения согласованных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации в том или ином государстве другими государствами – членами ШОС.

7. Определить порядок учета полученных компетенций при решении вопросов прохождения службы с учетом особенностей национального законодательства о таможенной службе, являющейся во всех государствах – членах ШОС одним из видов государственной службы.

Вышеприведенные предложения были рассмотрены и получили поддержку на состоявшемся на базе Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (г. Владивосток) в октябре 2011 года семинаре «Внедрение модели профессионального признания иностранных квалификаций в России: возможности и проблемы», в ходе которого обсуждались результаты осуществления проекта TEMPUS 145177-TEMPUS-2008-IT-SMGR «Разработка модели профессионального признания иностранных квалификаций в России» [4].

В ходе очередного заседания экспертов таможенных служб государств – членов ШОС по вопросам подготовки и переподготовки кадров, состоявшегося 28-29 февраля 2012 года в г. Уфе, вопрос о необходимости разработки модели профессионального признания иностранных квалификаций в системе дополнительного профессионального образования должностных лиц таможенных органов

государств – членов ШОС был также поднят представителями таможенной службы Республики Казахстан.

С учетом вышеизложенного представлялось бы возможным вынести данные предложения на рассмотрение очередного заседания экспертов таможенных служб государств – членов ШОС по вопросам подготовки и переподготовки кадров с целью разработки конкретных мероприятий в данном направлении, но парадоксальность же нынешней ситуации состоит в том, что именно в Российской Федерации система дополнительного профессионального образования вообще, и государственных служащих, в частности, находится в законодательно неотрегулированной ситуации, что само по себе является предметом отдельного рассмотрения.

Список использованных источников

1. Хартия Шанхайской организации сотрудничества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sectesco.org/RU/show.asp?id=86>
2. Шевченко, Е.В. Модель профессионального признания иностранных квалификаций: Проект / Е.В. Шевченко. – СПб.; Владивосток: Изд-во Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, 2010. – 92 с.
3. Совместное коммюнике по итогам заседания Совета глав правительств (премьер-министров) государств - членов Шанхайской организации сотрудничества [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.sectesco.org/RU/show.asp?id=293>. - (14.10.2009).
4. Модель профессионального признания иностранных квалификаций в России / сост. В.С. Третьяков (УрФУ), Л.Ю. Фалько (ВГУЭС), Е.В. Шевченко (СПбГПУ) / под ред. Е.В. Шевченко, Дж. Станнард. – Владивосток, Екатеринбург, СПб., 2011. - 22 с.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ КЛАССИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Ю.Г. Чернева, старший методист факультета непрерывного образования,

*Я.А. Ильинская, к.ф.н., доцент,
Камчатский государственный университет им. Витуса Беринга,
г. Петропавловск-Камчатский*

Международное сотрудничество является одним из ключевых направлений государственной политики в высшем и дополнительном профессиональном образовании, науке. В области развития международного сотрудничества основной задачей является осуществление комплекса мер по созданию целостной системы международных связей в области образования, охватывающей как международный, так и российский рынок образовательных услуг. В этой сфере в качестве приоритетных определены следующие направления:

- вхождение России в мировое образовательное сообщество в качестве полноправного партнера;
- развитие международной академической мобильности и обеспечение участия России в подготовке высококвалифицированных специалистов для зарубежных стран;
- разработка и осуществление целевых инновационных программ, и участие в международных проектах и программах;
- взаимодействие с государствами-участниками СНГ в вопросах создания общего образовательного пространства, удовлетворение образовательных потребностей соотечественников.

Основные концептуальные положения по проблемам современного высшего и дополнительного профессионального образования были обозначены на Всемирной конференции ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры» (Париж, октябрь 1998 г.). Итогом конференции стало провозглашение «Всемирной декларации о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры» [1]. Впервые на конференции были сформулированы новые подходы и «рамки приоритетных действий, направленных на реформу и развитие высшего образования, в том числе дополнительное профессиональное образование, приобретающее активное развитие в настоящее время. В частности приоритетными мерами на национальном уровне объявлены: 1) укрепление связей между высшим образованием и научными исследованиями; 2) использование высшего образования в качестве катализатора всей системы образования; 3) высшие учебные заведения следует рассматривать в качестве составной части системы образования, начинающейся с дошкольного воспитания и начального образования, и продолжающейся на протяжении всей жизни; 4) сами высшие учебные заведения должны вести в своих стенах соответствующую работу, чтобы быть компонентом этой системы и содействовать ее развитию» [1].

В последние годы международное сотрудничество Российской Федерации в области образования в значительной степени получило свое развитие за счет широкого вовлечения в него российских образовательных учреждений и, в первую очередь, высших учебных заведений, так как в соответствии с действующим российским законодательством вузам предоставлено право осуществлять международную деятельность самостоятельно. Важной задачей является восстановление позиций России на международном рынке образования, создание современной, соответствующей мировым стандартам, системы обучения иностранных граждан.

Особый статус отводится политике в области дополнительного профессионального образования, обеспечивающей установление новых партнерских отношений и участие всех соответствующих партнеров в деятельности, касающейся всех аспектов высшего образования:

процесса оценки, включая обновление учебных планов и программ, повышение педагогической квалификации, обеспечение профессиональной ориентации и консультирования. Приоритетным направлением является создание соответствующей структуры и механизмов программ, обеспечивающих повышение квалификации преподавательского персонала. Образование на протяжении всей жизни требует от профессорско-преподавательского состава обновления и совершенствования своего педагогического мастерства и методов обучения в гораздо большей степени, нежели при нынешних системах, рассчитанных главным образом на короткие периоды преподавания в высшей школе. В связи с этим необходимо содействовать и благоприятствовать национальной и международной мобильности профессорско-преподавательского состава и студентов в качестве одного из необходимых условий обеспечения высокого качества и адекватности высшего образования.

Таким образом, международное сотрудничество следует рассматривать в качестве неотъемлемой составной части задач, стоящих перед учреждениями и системами высшего образования. Каждому высшему учебному заведению следует предусмотреть создание соответствующей структуры или механизма для содействия развитию международного сотрудничества и управления им.

Изучение нормативных документов, дополнительных образовательных программ, опыта работы в области профессионального образования позволило констатировать факт, что в настоящее время можно наблюдать период становления этапа международного сотрудничества в области дополнительного профессионального образования. Все программы, а точнее подпрограммы или специальные программы в области ДПО, функционируют в составе более крупных проектов. Обобщая опыт научных исследований современных зарубежных и отечественных ученых, можно выделить следующие основные тенденции в организации сотрудничества. Во-первых, в силу исторических особенностей развития северо-западный и центральный регионы имеют предпочтительную ориентацию на европейскую культуру и европейскую систему образования. В связи с международной ориентацией, ученые обосновывают интеграцию европейской и российской моделей обучения с британо-американской моделью подготовки высококвалифицированных кадров, научно-педагогических работников [2].

Для Дальневосточного федерального и Сибирского округа характерно сотрудничество в области ДПО с Китайской народной республикой, Канадой, Японией, Кореей и США. Так, например, Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга (далее – КамГУ им. Витуса Беринга) сотрудничает с Японией, КНР, Кореей,

США и Германией в области учебной, научной, культурной и инновационной деятельности [3].

Основной целью международного сотрудничества Камчатского государственного университета им. Витуса Беринга является интеграция в международное научно-образовательное сообщество.

Основными задачами международного сотрудничества Университета являются [4]:

- установление и развитие связей Университета с зарубежными образовательными, научными и общественными организациями;
- содействие расширению внешнеэкономической деятельности Университета;
- использование потенциала международного научного сотрудничества для укрепления зарубежных культурных контактов, повышения уровня подготовки и квалификации научно-педагогических кадров;
- расширение информационного обмена и знакомство с международным банком данных по приоритетным направлениям НИД в области фундаментальных и прикладных исследований;
- привлечение средств зарубежных источников финансирования для научной, образовательной и культурной деятельности Университета.

Международное сотрудничество Университета осуществляется по следующим направлениям:

- участие в программах двустороннего и многостороннего обмена студентами, аспирантами и докторантами;
- участие в международных программах обмена специалистами высшей школы, подготовка и стажировка научных кадров;
- участие в разработке и реализации международных научно-технических программ и проектов;
- создание международных культурных центров, научных организаций и подразделений; обеспечение их функционирования;
- проведение международных конференций, симпозиумов, конгрессов и других научных мероприятий;
- осуществление международного обмена научной информацией через научно-технический информационный центр Университета;
- презентация результатов научно-исследовательской работы в зарубежных издательствах;
- подготовка совместных публикаций по результатам международных научных исследований.

Международными партнерами КамГУ им. Витуса Беринга являются: Геофизический университет Аляски Фэрбенкс (США); Хоккайдский педагогический институт, отделение в г. Кусиро (Япония); Учебное объединение «Анабуки гакуэн» (Япония, префектура Кагава, г. Такамацу); Университет Синсю (Япония); Муданьцзянский педагогический институт (КНР); Хэйхэский Университет (КНР);

Педагогический институт г. Хэйхэ (КНР); Цзямусский университет (КНР); Университет «Дон-ы» (Республика Корея) [4].

Также КамГУ им. Витуса Беринга осуществляет тесное сотрудничество с образовательными учреждениями, научными центрами, фондами и неправительственными организациями, среди которых: Корейский культурный центр в г. Хабаровске; Корпорация «Интел» (США); Международный центр культурных обменов и повышения квалификации преподавателей японского языка, г. Осака (Япония); Международный центр японского языка в г. Токио (Япония); Посольство Соединенных Штатов Америки в РФ; Центр международных обменов между Россией и Японией (Япония); Фонд «Japan foundation» (Япония); Фрайбургский университет им. Альберта-Людвига; Институт культурной и социальной антропологии (Германия); Представительство программы Фулбрайт в РФ; Дальневосточная общественная организация преподавателей английского языка Ассоциация (FEELTA); Институт Японского языка Итикава гакуин (Япония).

Преподаватели КамГУ ежегодно повышают свою квалификацию за счет участия в международных конференциях, семинарах и симпозиумах. Среди них [4]:

- Международный семинар по методике преподавания китайского языка как иностранного, Хэйлунцзянский Университет, Китай.
- Дальневосточная Международная Конференция «Психосоматика в современном мире» (г. Хабаровск).
- Сохранение биоразнообразия Камчатки и прилегающих морей, VII международная научная конференция (г. П.-Камчатский).
- Международная выставка «Система высшего образования за рубежом», Новая Зеландия, США, Канада, Австралия, Великобритания.
- Международная полевая вулканологическая школа на вулкане Катмай, Университет Аляски, г. Фэрбэнкс.
- Международный симпозиум «Культурно-экономическое сотрудничество стран Северо-Восточной Азии», г. Хабаровск.
- Международная конференция «Субдукционные процессы Курило-Камчатско-Алеутской гряды», г. Саппоро, Япония.
- Международная конференция «Города на вулканах», Чили.
- Международный семинар «Сотрудничество Российских и американских университетов: состояние и перспективы развития», г. Вашингтон, г. Нью-Йорк, США.

Приоритетным направлением международной деятельности КамГУ им. Витуса Беринга является популяризация и укрепление позиции русского языка в профессиональном и бытовом межнациональном общении. Преподавание курса «Русский язык как иностранный» осуществляется на факультете непрерывного образования

преподавателями кафедры русского языка с начала 2000-х годов. Члены кафедры русского языка являются активными участниками межрегиональной общественной организации «Азиатско-Тихоокеанская ассоциация преподавателей русского языка и литературы (АТАПРЯЛ)». На курсах «Русский язык как иностранный» в Камчатском государственном университете им. Витуса Беринга реализуются программы обучения элементарного и базового уровней лингвистических знаний. Первый год обучения предполагает освоение элементарного уровня, второй год – базового уровня языка. Общая нагрузка в год составляет 495 часов, из которых 395 часов – аудиторной работы. Также на факультете организуются курсы «Русский язык как иностранный (базовый уровень)» по изучению основ русского языка в индивидуальной форме. По данной программе обучался гражданин США (2010-2011 гг.) и гражданка США (2011-2012 гг.). Для иностранных граждан, которые приступили к обучению в течение учебного года (со 2-го семестра) предусмотрена программа «Русский язык как иностранный (нулевой уровень)». Целью данной программы является подготовка слушателя к освоению курса элементарного уровня русского языка. Фактически по окончании данного курса он зачисляется на первый год обучения.

Университет, предлагая обучение иностранным гражданам, берет на себя ответственность за оформление документов, связанных с пребыванием иностранных граждан на территории Российской Федерации:

- подготовкой и оформлением перевода данных паспорта иностранных граждан на русский язык;
- подготовкой пакета документов для оформления приглашения иностранных граждан на территорию РФ;
- отправка уведомления о прибытии иностранного гражданина в место пребывания через отделение почтовой связи;
- оформление документов для продления срока действия визы иностранного гражданина и оформление документов для продления миграционного учета.

Подготовкой вышеперечисленных документов занимаются сотрудники международного отдела.

Сотрудники факультета непрерывного образования отвечают за организацию и проведение учебного процесса: оформление договоров со слушателями, составление расписания, оформление представлений на зачисление, выдачу документов и отчисление. В процессе обучения иностранных граждан задействованы преподаватели кафедры русского языка, имеющие большой опыт преподавания иностранным гражданам.

По окончании второго года обучения иностранному гражданину выдается документ об окончании программы.

В таблице приведены сведения об иностранных гражданах, обучавшихся на факультете непрерывного образования по программе «Русский язык как иностранный» (за прошедшие 3 года по настоящее время).

Таблица

Количество иностранных граждан, обучавшихся на факультете непрерывного образования за последние 3 учебных года

Учебный год	Название программы	Кол-во иностранных граждан, обучавшихся в течение уч. года	Кол-во иностранных граждан, окончивших обучение
2009 – 2010	Русский язык как иностранный (1 год обучения)	10	5
	Русский язык как иностранный (2 год обучения)	4	3
	Русский язык как иностранный (нулевой уровень)	3	3
Всего:		20	11
2010 – 2011	Русский язык как иностранный (1 год обучения)	16	11
	Русский язык как иностранный (2 год обучения)	5	3
	Русский язык как иностранный (базовый уровень)	1	1
Всего:		22	15
2011 – 2012	Русский язык как иностранный (1 год обучения)	14	12
	Русский язык как иностранный (2 год обучения)	7	6
	Русский язык как иностранный (базовый уровень)	1	1
	Русский язык как иностранный (нулевой уровень)	3	3
Всего:		25	22

Исходя из данных, приведенных в таблице, прослеживается тенденция увеличения количества иностранных граждан, обучавшихся на факультете непрерывного образования и окончивших курсы. Что,

на наш взгляд, связано с развитием международных отношений России и КНР, укрепление экономических и политических связей.

Также в университете существует центр тестирования по русскому языку как иностранному. Данный центр функционирует при кафедре русского языка, к его задачам относятся: государственное тестирование граждан зарубежных стран по русскому языку и лиц без гражданства для приема гражданства РФ; тестирование граждан зарубежных стран по русскому языку по различным сертификационным уровням (элементарному, базовому, второму, третьему и четвертому) для определения уровня владения русским языком. Так, с 2004 по 2010 годы КамГУ им. Витуса Беринга по итогам тестирования выдал около 40 сертификатов, подтверждающих соответствующий уровень общего владения русским языком как иностранным. Тестирование осуществляется в рамках договора с Головным центром тестирования Министерства образования и науки РФ.

В перспективе развития международного сотрудничества факультета непрерывного образования первоочередным является налаживание партнерских отношений с вузами иностранных государств КНР, Японии, Кореи, США по вопросу обмена опытом в сфере дополнительного профессионального образования: создание новых совместных программ дистанционного формата, привлечение преподавателей (носителей языка) иностранных государств для обучения студентов иностранным языкам.

Международное сотрудничество в дополнительном профессиональном образовании позволяет расширить спектр программ повышения квалификации, позволяет познакомить иностранных граждан с основами русского языка и в свою очередь познакомиться с их традициями.

Список использованных источников

1. Декларация организации ООН по вопросам образования, науки и культуры от 09.10.1998 № б/н «Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры» [Электронный ресурс] / Федеральное государственное учреждение «Федеральный центр образовательного законодательства». – Режим доступа: www.lexed.ru

2. Россия и Европа на пути интеграции в единое образовательное пространство: опыт международных образовательных программ: сб. материалов межвузовского семинара, Санкт-Петербург, 5 ноября 2004 г. / под ред. И.Д. Демидовой, В.Н. Мининой. – СПб., 2007.

3. Вузовская инноватика и международное партнерство: российско-китайский опыт [Электронный ресурс] / Выступление ректора ТОГУ профессора С. Иванченко на VIII Международном форуме ректора университетов Дальнего Востока и Сибири Российской Федерации и Северо-восточных провинций КНР Далянь, сентябрь 2009 // Пресс-центр Тихоокеанского государственного университета. – Режим доступа: // press.khstu.ru

4. Сайт КамГУ им. Витуса Беринга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.kamgu.ru

СЕДЬМАЯ РАМОЧНАЯ ПРОГРАММА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РОССИЙСКИХ УЧЕНЫХ

*Гурова А.Д., старший научный сотрудник
Центр исследований и статистики науки,
представитель национальной контактной точки
по социально-экономическим и гуманитарным наукам 7РП
г. Москва*

Седьмая рамочная программа исследований и технологического развития Европейского союза (7РП) является основным инструментом научно-технологического сотрудничества в Европейском союзе (ЕС). 7РП предполагает сотрудничество научных коллективов различных стран, включая государства, не являющиеся членами ЕС, в том числе Россию.

Рамочные программы Европейского Союза функционируют с 1984г. В настоящее время действует Седьмая рамочная программа Европейского союза по научным исследованиям, технологическому развитию и демонстрационной деятельности. Она была разработана в соответствии с Лиссабонской стратегией ЕС, принятой в 2000г., и направлена на превращение Евросоюза в наиболее динамичный, конкурентоспособный регион с экономикой, основанной на знаниях. Кроме того, 7РП нацелена на укрепление позиций единого европейского научного пространства, а также продолжение исследований, направленных на стимулирование социально-экономического развития Европы.

В отличие от предыдущих шести программ 7РП рассчитана на семь лет (с 2007 по 2013 г.) и имеет более значительный бюджет – 53,2 млрд.+ евро. (Для сравнения: бюджет 6РП составлял более 17 млрд евро (рис. 1). Значительное увеличение финансирования 7РП связано с введением новых инструментов, механизмов и программ, которых не было в 6РП.

В настоящее время Европейской Комиссией готовится Восьмая рамочная программа – «Горизонт – 2020», которая стартует с 2013 года.

Несмотря на значительный бюджет рамочных программ, возможность получения финансирования не является главным преимуществом участия в них. Исключительно важные преимущества участия в рамочной программе ЕС – совместная работа исследователей из разных стран, изменение культуры сотрудничества, новые механизмы проведения исследований и т.д. Например, в крупномасштабных проектах специальной программы «Сотрудничество» необходимо участие, как минимум, семи организаций либо научных коллективов из разных стран.

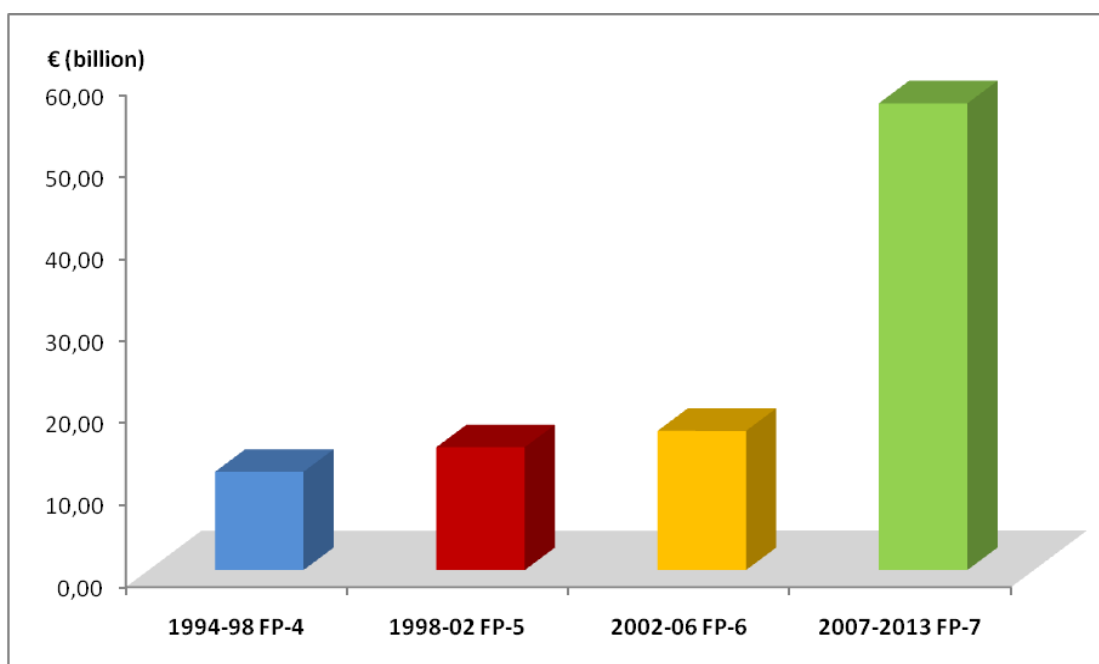


Рис.1. Финансирование рамочных программ¹

Рамочная программа – это стратегическая инициатива с воздействием на всех уровнях – индивидуальном, институциональном, национальном, потенциально имеющая возможность изменять целые системы (управления, образования и т.д.)

Как и предыдущие программы, 7РП ориентирована прежде всего на укрепление международного научно-исследовательского сотрудничества и взаимодействия между странами Евросоюза и странами, не входящими в ЕС, что нашло свое отражение в распределении бюджета программы (более 60% всего объема предполагаемого финансирования направлено на поддержку и развитие международного сотрудничества).

Участие России в Рамочных программах ЕС

Российская Федерация участвует в рамочных программах ЕС с 1994 г., с момента, когда российским научно-исследовательским организациям впервые был открыт доступ к отдельным программам ЕС в области науки и техники. В настоящее время России предоставлен доступ ко всем тематическим направлениям 7РП, процесс участия является открытым для всех российских организаций.

В 7РП участвуют три категории стран: страны – члены ЕС (member states – MS), ассоциированные страны (associated countries – AC) и третьи страны (third countries).

Изначально рамочная программа в целом и все ее отдельные программы и конкурсы нацелены на страны – члены ЕС. Однако, поскольку наука не может существовать в изоляции и глобализация

¹ http://ec.europa.eu/research/fp7/index_en.cfm?pg=understanding

затрагивает в первую очередь научные исследования, 7РП открыта для участия стран, не входящих в ЕС.

ЕС в совместных исследованиях с третьими странами преследует следующие основные цели:

- поддержка конкурентоспособности Европы путем стратегического партнерства с третьими странами в выбранных научных областях;
- обращение к специфическим проблемам, с которыми сталкиваются третьи страны, на базе взаимных интересов и взаимной выгоды;
- обращение к глобальным проблемам;
- научно-технологическое сотрудничество с целью усиления внешних связей ЕС и других соответствующих направлений.

Страны, не входящие в ЕС, могут вступить в 7РП как ассоциированные члены. Ассоциированные страны, или страны, ассоциированные к рамочной программе, – это те страны, которые не являются членами Евросоюза, но вносят деньги в бюджет рамочной программы и благодаря этому обладают такими же правами, как и страны – члены ЕС.

Помимо стран ЕС и ассоциированных стран в 7РП также могут участвовать третьи страны, т.е. все страны, которые не являются членами ЕС и не вносят деньги в бюджет рамочной программы (Россия, США, Китай, Япония и пр.).

Среди третьих стран выделяется группа стран, подписавших с ЕС договор о научно-технологическом сотрудничестве (страны – партнеры международного сотрудничества - ICPC).

Участие третьих стран в проектах 7РП выгодно для ЕС. Поэтому для государств, не имеющих высокий доход на душу населения, но являющихся для ЕС интересными и выгодными научно-технологическими партнерами (страны ICPC), в проекте предусмотрены такие же схемы финансирования, как и для стран ЕС и ассоциированных стран. Россия является страной, подписавшей договор с ЕС, и поэтому, не внося деньги в общий бюджет, может получать в проектах европейское финансирование.

По статистике Россия является самой успешной среди третьих стран, участвующих в 7РП, по финансированию и второй – по количеству проектов. В целом по 7РП успешность российских организаций на начало 2012г. составляет 20,5% (1629 успешных проектов с участием России)¹.

¹ Источник: *European Commission*

Структура Седьмой рамочной программы

Базовыми правилами рамочных программ являются:

- проведение исследований на уровне не ниже европейского – так называемый европейский подход (european approach);
- формирование международных консорциумов исследовательских организаций;
- проведение исследований в рамках тех научных и технологических областей, которые прописаны в официальных документах (work programmes).

7РП включает четыре основные программы, каждая из которых имеет особые правила участия:

1) «Сотрудничество» (Cooperation) – в рамках этой программы поддержка оказывается исследовательской деятельности, осуществляемой в рамках международного сотрудничества, – от совместных проектов и сетей до координации национальных исследовательских программ;

2) «Идеи» (Ideas) – эта программа нацелена на повышение динамики, инициативности и творческого потенциала европейского научного пространства в области междисциплинарных исследований, включая трансформацию самих идей в разработки, которые имеют потенциально значимое влияние на социальную сферу;

3) «Кадры» (People) – данная программа включает меры по поддержке обучения, мобильности и карьерного роста, повышению привлекательности Европы как исследовательского центра для ученых всего мира. Программа реализуется посредством «мероприятий Марии Кюри», доступных ученым на всех стадиях их профессионального развития;

4) «Возможности» (Capacities) – цель этой программы состоит в поддержке исследовательских инфраструктур, малого и среднего бизнеса в научно-исследовательской сфере, усилении исследовательского потенциала европейских регионов, стимулировании реализации потенциала исследования ЕС и построении эффективного демократичного европейского общества, основанного на знаниях.

Кроме того, в состав 7РП входят две дополнительные программы с отдельными бюджетами:

- специальная программа Объединенного исследовательского центра (неядерные исследования) (Joint Research Center – Nonnuclear research) – бюджет от 1,8 млрд евро;

- программа по ядерным исследованиям (далее – Евратом 7РП) – бюджет от 2,8 млрд евро.

Программа «Сотрудничество» является ядром 7РП, ее бюджет составляет 32,413 млрд евро (более 60% общего бюджета 7РП). Программа подразделяется на десять тематических направлений с соответствующим финансированием, млрд евро:

- энергетика – 2,35;
- продукты питания, сельское хозяйство и биотехнологии – 1,9;
- окружающая среда, включая изменение климата, – 1,9;
- здравоохранение – 6,1;
- информационно-коммуникационные технологии – 9,1;
- нанонауки и нанотехнологии, материалы и новые производственные технологии – 3,5;
- транспорт, включая авиацию, – 4,2;
- социальные, экономические и гуманитарные науки – 0,6;
- космос – 1,4;
- безопасность – 1,4.

Участие в Седьмой рамочной программе

Процесс участия организации в 7РП можно условно разделить на несколько основных шагов:

Шаг 1. Определение своего исследовательского интереса

Большинство российских ученых участвовали в национальных или международных научных проектах по тематике, связанной с направлением своей исследовательской деятельности. Опыт участия в предыдущих исследовательских проектах следует учитывать в первую очередь при выборе темы конкурса, т.к. данный опыт позволяет повысить интерес зарубежных ученых к совместному участию в 7РП с российскими коллегами.

Для того, чтобы выбрать тему будущего проекта 7РП, следует ознакомиться с конкурсной документацией Европейской Комиссии на следующих ресурсах:

- Портал CORDIS – основной портал Европейской Комиссии по Седьмой рамочной программе¹
- Портал участников 7 РП (Participant Portal)²

Шаг 2. Международное сотрудничество: поиск партнеров и координатора

Большинство российских ученых находят партнеров и координатора для совместного участия в проекте рамочной программы благодаря сложившимся контактам с зарубежными партнерами по другим международным проектам. Предыдущее участие партнеров по консорциуму в совместных исследованиях повышает ценность заявки на участие в проекте с точки зрения оценщиков.

¹ <http://www.cordis.europa.eu>

² <http://ec.europa.eu/research/participants/portal/appmanager/participants/portal#>

Помимо личных контактов, существуют специальные ресурсы, где потенциальные участники 7РП могут найти себе партнеров для участия в 7РП:

- база данных Европейской Комиссии CORDIS¹;
- базы данных российских национальных контактных точек, курирующих различные направления Седьмой рамочной программы²;
- посещение брокерских мероприятий, организуемых для исследователей, желающих принять участие в 7РП.

Шаг 3. Написание заявки

При написании заявки, прежде всего, необходимо учитывать, что Седьмая РП – крупная международная исследовательская программа, и содержание заявки должно соответствовать международному уровню измерения проблемы, а поставленные задачи должны быть релевантны указанным в конкурсе. Большое внимание следует уделить структуре управления проектом, его срокам и бюджету, которые должны соответствовать поставленным задачам. Проект должен предусматривать реализацию в рамках заданной темы и релевантность интересам различных социальных групп.

Шаг 4. Подача заявки, процедура отбора

Заявка на участие в 7РП подается в электронном виде через электронную систему подачи заявки - EPSS. Для этого необходима регистрация в портале участников 7 РП.³

После того, как все заявки поданы, происходит их оценка независимыми международными экспертами, а затем контрольной комиссией. С координаторами успешных проектов Европейская Комиссия заключает грантовое соглашение, а между участниками проекта подписывается соглашение консорциума, в котором прописываются все права и обязанности участников, включая вопросы интеллектуальной собственности.

Заключение

Седьмая европейская рамочная программа представляет собой хорошо оснащенный и проработанный механизм поддержки исследовательской деятельности на уровне Европы и мира. Об этом говорит широкий охват различных механизмов и инициатив – не только в сфере исследовательской деятельности, но и в области создания сетевых форм поддержки, инициатив по мобильности ученых, а также успешное продолжение предыдущих подобных программ. Почти 30-летняя история Рамочной инициативы указывает на долгий путь совершенствования стратегий, уделение должного внимания глобальным аспектам и деталям, которые играют важную роль

¹ http://cordis.europa.eu/fp7/home_en.html, Find project partners

² <http://www.fp7-ssh.ru/index.php?sect=rp&page=7&edtnum=8>

³ http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/fp7_calls

в успешной работе программы и, что особенно важно, в реализации целей, поставленных создателями программы.

Российским ученым участие в 7РП помимо установления контактов с зарубежными коллегами предоставляет возможность проводить совместные исследования в составе международных коллективов, используя финансирование Еврокомиссии. Для России участие в подобных инициативах – это вопрос не только престижа, но и возможность реализации своего потенциала отечественными исследователями на общеевропейском и международном уровнях.

Список использованных источников

1. Гурова, А.Д. Седьмая рамочная программа ЕС в России: история, особенности реализации, перспективы развития / А.Д. Гурова, И.А. Крутий, Н.С. Чусова // Цивилизация знаний: проблемы модернизации России : труды одиннадцатой Международной научной конференции. - М.: РосНОУ, 2010.

2. Гурова, А. О возможности ассоциированного членства Российской Федерации в Седьмой рамочной программе ЕС / А. Гурова, В. Киселев // Информационно - аналитический бюллетень. - № 2. - М.: ЦИСН, 2010.

3. Режим доступа: <http://www.fp7-ssh.ru>

4. Режим доступа: <http://www.cordis.europa.eu>

5. Режим доступа: <http://ec.europa.eu>

ЧАСТЬ 3. КАЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Г.А. Засобина, к.п.н., профессор кафедры педагогики,
И.И. Корягина, помощник ректора по качеству, к.п.н.,
доцент кафедры педагогики,
Ивановский государственный университет, г. Иваново*

В Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» (2010 год) президентом РФ Д.А. Медведевым поставлены задачи опережающего развития системы образования, которое не просто бы соответствовало динамично меняющимся потребностям общества, но и работало с опережением, учитывая будущее, только формирующиеся потребности человечества. Новая образовательная ситуация предъявляет иные требования к управленческим аспектам построения образовательного процесса в ВУЗе. В достижении качественных результатов образования заинтересованы не только высшие учебные заведения, но и работодатели, инвесторы и другие социальные партнёры.

Свод европейских стандартов гарантии качества высшего образования, разработанный сотрудниками Европейской Ассоциации Гарантии Качества высшего образования (ENQA) (февраль 2005 года) в соответствии с Берлинским коммюнике от 19 сентября 2003 года предполагает, что главным гарантом качества высшего образования должен быть сам вуз. Поэтому были приняты Европейские стандарты и директивы по самооценке качества внутри ВУЗов, включающие разработку политики и связанных с ней процедур гарантии качества и стандартов своих программ и сертификатов, способов и критериев оценки компетентности преподавателей, качества подготовки студентов, обеспечение сбора, анализа и использования важной информации для эффективного менеджмента программ обучения и других видов деятельности [2].

Масштабная реформа профессионального образования осуществляется и в России: вузы перешли на двухуровневую систему подготовки (бакалавриат, магистратура), а в дополнительном профессиональном образовании отменена государственная аккредитация и документы государственного образца. Это повышает ответственность образовательных учреждений за качество образовательных услуг. Перед ними встает задача создания положительного имиджа среди потребителей образовательных услуг, поэтому вопросы качества становятся первостепенными.

В последние годы вузы России предпринимают шаги, направленные на повышение ответственности образовательных учреждений в области управления качеством, внедряя системы менеджмента качества на основе требований международных стандартов серии ISO 9000. Идеология всеобщего менеджмента, реализуемая в стандартах серии ISO 9000, предлагает методы управления процессами образовательного учреждения и нацеливает на постоянное улучшение их результатов.

Под **качеством образования** понимается ведущая характеристика образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых вузом образовательных результатов интересам личности, нормативным требованиям и социальным ожиданиям. Оценка качества работы высшего учебного заведения производится на основе анализа того, как он ориентирует свой потенциал и ресурсы на конечный интегрированный результат, в котором воплощены требования личности к своему образованию, требования профессиональной сферы как потребителя кадров высшей квалификации и требования государства, обеспечивающего материально-технические, финансово-экономические и прочие условия функционирования и позитивного развития образовательного учреждения и выступающего в качестве органа его централизованного управления.

Целостная упорядоченная система показателей качества деятельности вуза представляет особый интерес для тех, кто отвечает за принятие решений. Поэтому не случайно созданные в сфере материального производства стандарты управления качеством товаров и услуг (системы менеджмента качества) оказались востребованными образовательными учреждениями. Это международный стандарт ISO 9001: 2008 и российский аналог ГОСТ Р ИСО 9001 – 2008, в соответствии с которым управление качеством как результатом и процессом в производственной, социальной, образовательной системе должно быть направлено на выявление, сокращение, устранение дефектов системы, а главное – на предупреждение их появления. Болонский процесс, в который вступила Россия, требует описания процессов обеспечения и гарантии качества предоставляемых образовательных услуг.

На современном рынке труда имеется потребность в непрерывном образовании специалистов, их постоянном повышении квалификации. Оказываются востребованными программы дополнительного профессионального образования (ДПО) для разных категорий слушателей. Качество образования в системе ДПО определяется как степень соответствия характера, содержания, условий и результатов деятельности учреждений ДПО потребностям и ожиданиям государства, общества, рынка труда. Проблема качества состоит в решении таких задач как: качество образовательных программ, качество персонала,

качество инфраструктуры и производственной среды, качество подготовки обучающихся. Образовательные учреждения должны стремиться к развитию дополнительного профессионального образования, к созданию условий для обучения лиц любого возраста, однако эта задача требует подготовки востребованных на рынке программ и подготовленного персонала.

При описании модели системы менеджмента качества многие вузы выделяют «Дополнительное профессиональное образование» как отдельный процесс основного жизненного цикла. Это предполагает планирование целей в области качества по процессу, разработка показателей и критерий оценки процесса, а также в целях улучшения деятельности организация аудитов по процессу. Для структурного подразделения (например, кафедры) подготовиться к предстоящему аудиту – значит не просто показать папки с необходимыми документами по проверяемому процессу (что, несомненно, важно), но ещё и выявить и продемонстрировать аудиторам всё лучшее, что есть у этого коллектива в целом, у каждого из преподавателей, чем обеспечиваются успехи в проверяемом процессе, за счёт каких внутренних ресурсов предполагается дальнейшее совершенствование процесса и его результатов, какие связи и согласованные действия с другими подразделениями помогают преодолевать трудности на сложных участках проверяемого процесса, чем можно объяснить некоторые обнаруженные несоответствия. Управление развитием вуза на основе СМК предполагает, что его персонал приобретает уровень компетентности, обеспечивающий реализацию *философии качества*, что требует от него освоения наряду с системным подходом феномена *процессного мышления*, поскольку возникает проблема соподчинённости, иерархии процессов и подходов на разных уровнях управления.

Процессное мышление – это такой взгляд на мир, который стремится то, что видит, представить в виде процесса – становления, развития, усовершенствования, формирования, коррекции. Процессы разного уровня основного жизненного цикла (дополнительное профессиональное образование) вуза на разных этапах его прохождения либо меняют одного хозяина на другого (например, при переходе от анализа требований заинтересованных сторон к проектированию и корректировке образовательных программ), либо переходят под управление нескольких хозяев (например, при переходе от проектирования и подготовки учебного процесса (хозяин – проректор по учебной работе) к его организации (ответственные – деканы факультетов – заведующие кафедрами, а в дополнительном образовании – руководитель программы). Поэтому процессный подход требует в формулировках любых задач операционально определять конечные и промежуточные цели (ожидаемые результаты), то есть определять

их таким образом, чтобы существовал способ проверки реально полученных результатов на каждом этапе процесса на их соответствие целям.

Система менеджмента качества становится одним из средств формирования согласованной ответственности всех руководителей на всех этапах управляемых процессов за конечные результаты деятельности вуза. Но для этого каждый хозяин процесса, руководитель структурного подразделения, должен освоить *логику процессного подхода*, рассматривая деятельность своего коллектива как управляемый (самоуправляемый) процесс, в котором можно вычлениить и определить в системе согласованных показателей вход, узловые точки промежуточного контроля, выход.

Соединение системного подхода с процессным мышлением изменяет основу разработки технических и управленческих решений, переводя управленческую деятельность руководителя в инновационный режим, заставляя действовать на опережение, прогнозировать ближайшие и отсроченные результаты принимаемых на разных уровнях системы решений. Но при большом количестве членов организации, организованных в небольшие группы и коллективы, обеспечить активность каждого исполнителя, его заинтересованность в достижении общих целей организации руководителям подразделений непросто.

Внедрение системы менеджмента качества требует организации дополнительного образования, прежде всего, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения с целью повышения их компетентности как «команды управления». Основным методом вовлечения персонала в систему менеджмента качества является привлечение сотрудников к разработке процессов, в которых они участвуют, и документированных процедур как средства контроля качества этих процессов. Поэтому обучение руководителей структурных подразделений вуза проводится с использованием разнообразных образовательных технологий:

– игро-практикума с включением командной формы работы над проектированием поддерживающих процессов и отдельных фрагментов (этапов) основного процесса жизненного цикла, что позволяет включить каждого участника в особое *проектное движение* с фиксированием качественных и количественных характеристик «входа» и «выхода». При этом они не только изменяются сами, но и существенно модифицируют проектирование вообще: проектирование организационных нововведений связывается с системным анализом способов решения задач разного уровня сложности, переходом от проектирования «качества продукта» к планированию и оценке качества процесса его получения;

– технологий «обучения в сотрудничестве». Обучение в сотрудничестве (*collaborative learning*) - это совместное (поделённое,

распределённое) обучение в составе малых групп (5-7 человек), в ходе которого во временном учебном сообществе людей, владеющих определёнными знаниями и готовыми получать новые знания в процессе общения друг с другом, происходит обмен информацией по одному вопросу (совместному проекту). Между заинтересованными людьми, занимающими разную позицию (выполняющими разные функции в выполнении проекта), добиваемыми взаимно согласованного решения, учитывающего интересы каждого участника, формируются отношения сотрудничества (сотворчества) и особое новообразование – командная компетентность как «побочный продукт совместной коммуникативной проектно-познавательной деятельности.

– пассивной практики в качестве стажёра при проведении внутренних аудитов в структурных подразделениях.

Такая система дополнительного образования всех руководителей структурных подразделений вуза позволяет влиять на координацию действий участников процесса (управление по горизонтали), формировать их согласованную ответственность за конечный результат деятельности вуза, строже определять сферу ответственности каждого за промежуточные результаты.

Согласованная ответственность руководителей всех структурных подразделений вуза формируется при совместной комплексной доработке и использовании мониторинга его основных процессов, скоординированности действий участников процесса (управление по горизонтали), что позволяет строже определять сферу ответственности каждого за промежуточные результаты.

Складывающаяся в университете система менеджмента качества призвана стать своеобразным измерительным инструментом, позволяющим своевременно сигнализировать о возможных сбоях на разных уровнях управляемых процессов, обеспечивающих устойчивое функционирование вуза как сложной образовательной системы в соответствии с заданными параметрами, в заданном режиме, сохраняя качества целеустремленной и динамично саморазвивающейся автономной системы.

Список использованных источников

1. Сидорин, А.В. Система менеджмента качества подготовки специалистов: международные подходы и опыт внедрения в ГОУ ВПО МО «Академия социального управления». - [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://rusregister.ru/publications/Sidorin.doc>

2. Стандарты и Директивы для агентств гарантии качества в высшем образовании на территории Европы. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://bp.ylclub.ru/f/docs/standarti_enqa.htm

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ «БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА»

В.В. Живаева, к.т.н., доцент, декан ФПК,

С.Г. Афанасьева, к.п.н., доцент, зам декана ФПК,

Самарский государственный технический университет, г. Самара

Инженерно-техническое образование становится ведущим фактором социально-экономического развития, мощным интеллектуальным и духовным ресурсом государства. Процесс интеграции образования, науки и производства занимает все больше места в жизнедеятельности вузов. Развитие дополнительного профессионального образования (ДПО) в Самарском государственном техническом университете определяется глобальными тенденциями становления современного образовательного пространства (рис. 1) важнейшими из которых являются:

- приоритетная роль профессионального образования в адаптации специалистов к наукоемкому, дифференцированному производству;
- сдвиги в структуре системы образования за счет повышения доли образования взрослых;
- распространение гибких, интенсивных, разнообразных форм обучения, позволяющих учитывать индивидуальные и групповые способности слушателей и студентов, повышение их творческой активности в обучении, позволяющие передавать и усваивать быстро растущий объем информации без удлинения срока обучения;
- технологический переворот в сфере профессионального образования, превращение в одну из наиболее оснащенных и наукоемких отраслей, формирование информационных образовательных систем.

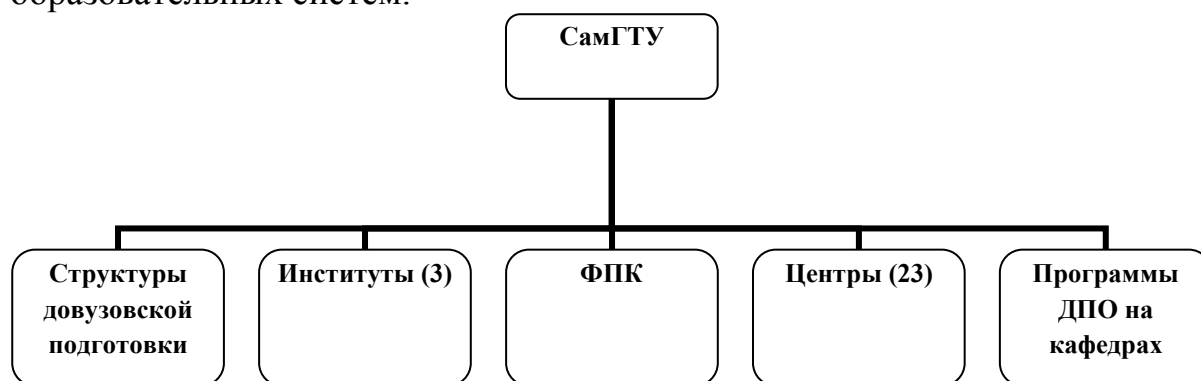


Рис. 1. Структура ДПО в СамГТУ

Важнейшим фактором обеспечения качества высшего образования является подготовка профессорско-преподавательского состава. Одним из ключевых звеньев этого процесса становится факультет повышения квалификации (ФПК). Главной задачей ФПК является развитие

профессиональных компетенций, формирование инновационных подходов к их реализации, приобщение к социокультурным ценностям, доминирующим в данной профессиональной среде. Факультет занимается повышением квалификации преподавателей (рис.2) и специалистов (рис.3):

- организацией и проведением обучения и повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников по модульным программам в объеме 72 часов; молодых преподавателей и аспирантов в объеме 1080 часов; учителей школ по 36 часовым программам;

- организацией повышения квалификации инженерного состава по 24, 40, 72 часовым программам; переподготовка специалистов со средним и высшим специальным образованием по 72, 212 и 500 часовым программам (очно-заочная форма обучения с дистанционными формами обучения); по рабочим специальностям по всем аккредитованным специальностям вуза.

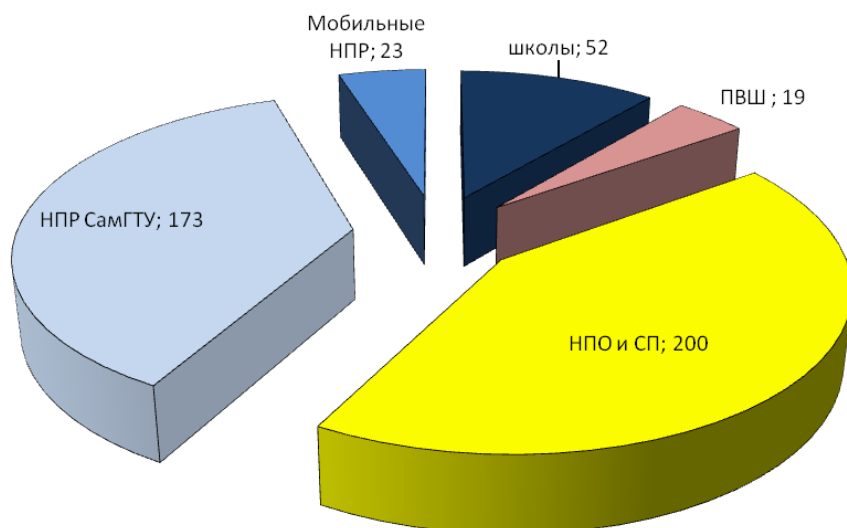


Рис. 2. Количество преподавателей прошедших повышение квалификации за 2011 год

Структура модульно-компетентных программ повышения квалификации включает системно-ориентированные подструктуры, направленные на обеспечение профессиональной компетентности в соответствии с международными требованиями. Первая подструктура должна содержать программы образовательных модулей, изучение которых необходимо для повышения уровня психолого-педагогических компетенций. Вторая подструктура должна рассматривать внедрение федерального государственного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) на основе компетентного подхода и системы зачетных единиц, изучение которых способствует формированию компетенций, необходимых для разработки: учебных программ на основе компетентного подхода; соответствующего

контрольно-измерительного инструментария; системы оценки трудоемкости учебной работы «на языке» кредитов-зачетов.

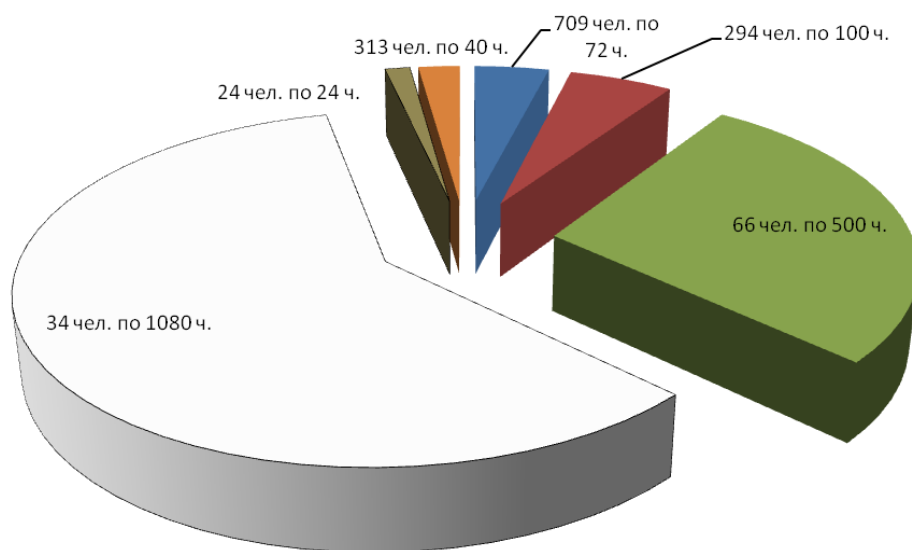


Рис. 3. Количество специалистов прошедших повышение квалификации за 2011 год

Третья подструктура включает кластерные программы технологий системной подготовки к конкурентоспособной деятельности в наукоемком производстве и отраслях современной экономики: энергетика; химическая отрасль; военно-промышленный комплекс; машиностроение и автомобильный транспорт; экологическая безопасность; информационные технологии; пищевое производство; экономика производства. Кластерное развитие способствует вхождению российского образования в европейский стандарт согласно Болонскому соглашению. В результате реализации кластерного образования формируется и функционирует высокоэффективная система профессионального образования, что обеспечивает формирование профессиональной компетентности инженеров высшей технической школы. Концепция кластерного развития получила мировое признание. Образовательный кластер направлен на достижение целей: повышение конкурентоспособности участников кластера за счет внедрения новых технологий; снижение затрат и повышение эффективности соответствующих наукоемких услуг за счет синергии. Например, область компетенций учебно-методического аттестационного центра «НефтеГазБезопасность» направлена на: обучение рабочим специальностям по профессиям для нефтегазовой отрасли; аттестация работников предприятий и объектов, подконтрольных Ростехнадзору РФ; переобучение, аттестация и проверка знаний требований безопасности для руководителей и специалистов в области горного и нефтегазового производства; повышение квалификации инженерно-технических кадров в нефтегазовой отрасли; оказание образовательных и научно-производственных услуг с использованием уникального технологического оборудования и тренажеров-имитаторов техно-

логических процессов бурения и капитального ремонта скважин в условиях применения современных методик исследования; проведение учебных, научно-исследовательских и проектных работ, в том числе межвузовских по направлению обеспечения безопасности в нефтегазовой отрасли; разработка обучающих прикладных компьютерных программ для обеспечения процесса обучения специалистов нефтегазовой отрасли.

Четвертая подструктура должна включать языковую подготовку профессорско-преподавательского состава, ориентированной на расширение академического партнерства с зарубежными вузами и интеграции научных исследований, на создание инновационных экспортно-ориентированных образовательных программ, что является важным условием и результатом повышения качества овладения иностранными языками. Модуль ориентирован на расширение академического партнерства с зарубежными вузами и интеграцию научных исследований, на создание инновационных экспортно-ориентированных образовательных программ, что является важным условием и результатом повышения качества овладения иностранными языками преподавателями.

Для обеспечения максимальной эффективности обучение проводится в виде тренингов, лекций, дискуссий, круглых столов, деловых игр, проведения лабораторных практикумов и практических занятий в тренажерных классах. Проектирование и реализация модульных программ повышения квалификации производится на основе взаимодействия вуза с работодателями. Для того чтобы предприятия успешно решали задачи повышения качества продукции и улучшения своей деятельности, необходимо участие всего персонала в этой работе. Партнерами ФПК, которые прошли обучение по кластерным программам, являются более шестидесяти крупных предприятий, среди них: ООО «Реформинг-центр» (АВТОВАЗ); ОАО «Промсинтез»; ФКП Чапаевский механический завод; ЗАО «Средневожский станкозавод»; ООО «АВТОВАЗ–Перспектива»; ТЯЖМАШ г. Сызрань; ОАО «Теплоэнергокомпания»; ЗАО «ССК»; СЦ «Жирновскэнергонефть»; ОАО «ПМН»; ОАО «Интергаз Центральная Азия»; ООО «Энергонефть-Самара» и другие. Методом обработки результатов деятельности ФПК является метод линейной свертки [3]. Измерение удовлетворенности работодателя производится путем сложения показателей удовлетворенности с учетом весовых коэффициентов:

$$K_0 = \sum_{i=1}^n K_i M_i$$

где K_0 - комплексный показатель удовлетворенности программой;

K_i - i – показатель удовлетворенности модулем;

M_i - весовой коэффициент i –го показателя удовлетворенности;

n - число показателей.

Содержание модульных программ на ФПК представляется в логически законных и самостоятельных информационных блоках в соответствии с поставленной дидактической целью. Эта цель предусматривает не только объем изучаемого материала, но и уровень его усвоения. В структуру модульных программ на ФПК СамГТУ входят следующие блоки: введение в модуль, обучающий модуль, практический модуль, контрольный модуль и блок управления самостоятельной работы слушателей. Блок «введение в модуль» определяется принципами целостности и структурированности. Каждый слушатель должен знать, что станет содержанием следующей лекции, семинарского или практического занятия и получить возможность заранее подготовиться к ведению диалога по интересующей проблеме.

Обучающий модуль целесообразно структурировать в соответствии с направлением учебной программы, выбранным в соответствии с классификатором. Практический модуль представляет собой совокупность практических и лабораторных занятий, которые проходят на базе учебно-научных центров, открытых за последние пять лет. Всего на базе вуза существует двадцать три учебно-методических, аттестационных и научных центров.

«Круглые столы» преподавателей университета и руководителей, главных специалистов предприятий с последующим посещением производства в виде экскурсий и встреч с руководителями помогает сблизить позиции вуза и работодателя, дает новый импульс в подготовке кадров в соответствии с профессиональными стандартами и проведении научно-исследовательских работ.

В настоящее время разрабатываются новые программы и электронный учебно-методический комплекс, которые позволят значительно расширить возможности применения в ДПО дистанционных технологий обучения. Подобные программы весьма востребованы, за ними, безусловно, будущее.

Список использованных источников

1. Афанасьева, С.Г. Математическая подготовка специалистов по связям с общественностью: компетентностный подход : монография С.Г. Афанасьева. – Самара: ГОУ ВПО «Самарский государственный технический университет», 2008. – 170 с.
2. Международный стандарт ISO 9000: 2000. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М.: Изд-во стандартов, 2000.
3. Суворова, Л.А. Применение методологии QFD и статистических методов в управлении качеством продукции на промышленном предприятии / Л.А. Суворова, Р.П. Цвилов // Качество. Инновации. Образование. - 2005. - № 2. - С.72-78.
4. Лобанов, А.П. Модульный подход в системе высшего образования: основы структуризации и мета познания / А.П. Лобанов, Н.В. Дроздова. - Минск: Респуб. институт высшей школы, 2008. – 80 с.
5. Зеер, Э.Ф. Модернизация профессионального образования, компетентностный подход / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. – М.: МПСИ, 2005.

КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ДИНАМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

*А.Е. Смирнова, к.пс.н., доцент кафедры социологии и психологии,
Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П. Пастухова,
с.н.с. отдела НИИ ЯрГУ им. П.Г. Демидова,
г. Ярославль*

В процессе получения высшего профессионального образования человек проходит ряд изменений, познает много нового, получает новые знания умения и навыки.

Любое научение в нашей жизни ведет к росту, а к научению ведет изменение в нашей жизни... – это элемент теории трансформационного коучинга П.Врице (Великобритания) (рис.1)

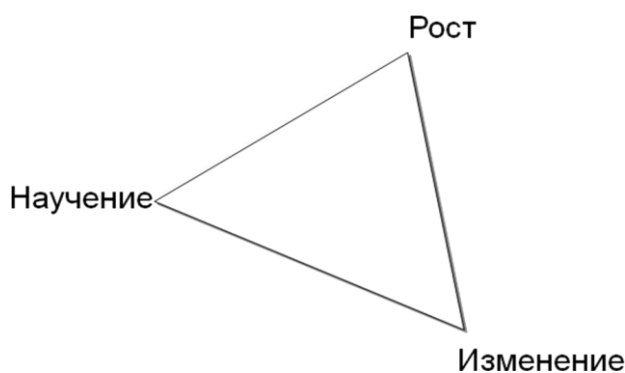


Рис.1 Модель самораскрытия теории трансформационного коучинга П. Врице

Любая система – человек, организация, компания – неизменно развивается, так как любое изменение приводит к научению (хотя бы минимальному), а научение к росту, рост в свою очередь влечет за собой изменение – и так по спирали... Изменяясь, научаясь и развиваясь система в любом своем

существовании стремится к балансу.

Один из законов диалектики развития систем – единство и борьба противоположностей. Так какие же противоположности составляют суть нашей жизни как системы? Ответу на этот вопрос основной моделью теории трансформационного коучинга П. Врице «Лотос», где есть две основные противоположности: первая – стабильность – некий смысл, предназначение – что-то внутреннее, постоянное, с одной стороны, и с другой стороны – изменения – контекст, изменчивая реальность, которая существует; и вторая противоположность: сила – ориентация на цель, на решение задач, с одной стороны и чистота – человеческий фактор и отношения, с другой.

Две базовых противоположности составляют основу центровки и основу действия: «Искусство жить предполагает тесную синергию между «качеством действия» и «центровкой». Качество действия указывает на сферу поступков.

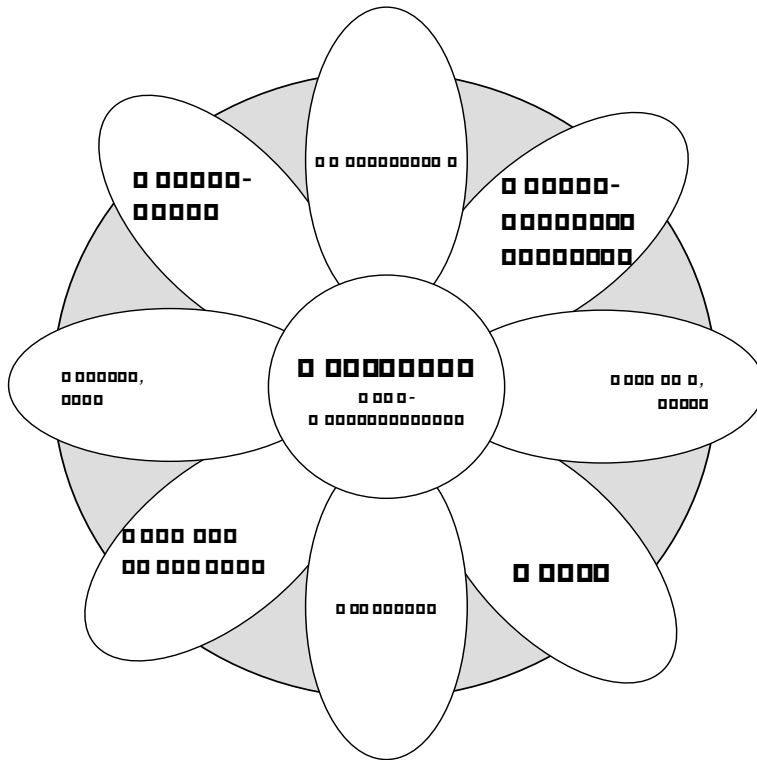


Рис. 2. Модель «Лотос» теории трансформационного коучинга П. Врице

Кем бы мы ни были, мы в большой степени реализуем себя в своих делах и посредством своих деяний. Но качество и эффективность наших действий зависит от наших отношений не только с самими собой, но и с окружающим миром. Если мы будем уделять внимание лишь качеству действий, то наверняка потеряем равновесие и окажемся в разладе с самим собой и обстановкой. А если мы будем думать только о внутренней центровке, то рискуем стать отстраненными бездельниками. Когда качество действий соответствует центровке, наше делание подпитывает и наполняет наше бытие в этом мире, а наше бытие воодушевляет нас на деяния, придавая действиям эффективность и изящество [Wrycza Peter «Performace and Alignment Network»]

На основе выше представленной модели я описываю динамическую модель развития профессионала в процессе получения профессионального образования. У любой личности, профессионала есть определенный набор индивидуально-личностных характеристик (акцентуации, сила НС, экстраверсия-интроверсия, особенности познавательных процессов, эмоционально-мотивационных и т.д.), который является практически неизменным в течение жизни и в совокупности представляет собой уникальность человека – это я называю стабильным полюсом. Так же в течение всей жизни человек изменяется: растет, меняется внешность, чему то учится и познает что-то новое, в результате личность обладает определенными сформированными умениями и навыками – и в модели профессионального развития это является полюсом изменений.

Профессионал так же является последователем и исполнителем определенных профессиональных миссий, перед ним ставятся цели и задачи, на достижение которых он ориентируется в своей деятельности. Но в тоже время профессионал должен хорошо воспринимать собственные состояния, быть способным к самопознанию и самоанализу и воспринимать окружающий мир, других людей, процессы происходящие вокруг. Это две базовых противоположности развития и становления профессионала на любом этапе. И баланс между противоположностями является залогом гармоничного профессионального развития.

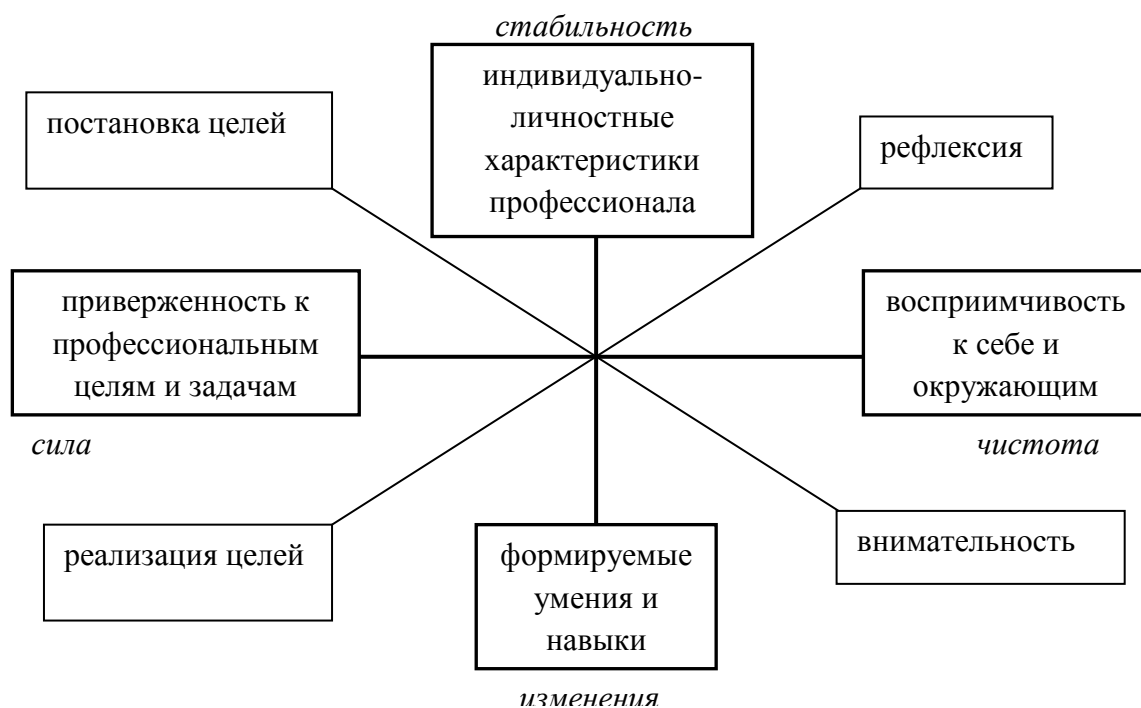


Рис. 3. Динамическая модель развития профессионала в процессе получения профессионального образования

В чем же выражаются базовые противоположности профессионального развития (индивидуально-личностные характеристики профессионала – формируемые умения и навыки; приверженность к профессиональным целям и задачам – восприимчивость к себе и окружающим)?...: в основах профессионального действия – постановка целей, реализация целей, внимательность и рефлексия.

Эффективная реализация целей во многом зависит от грамотной постановки целей: хорошая и достижимая цель должна быть правильно сформулирована и в НЛП это представлено как ХСР – хорошо сформулированный результат, напомним основные критерии: иницируется мной, позитивная формулировка, проверка на вторичную выгоду, постановка цели в ВАКД (визуально, аудиально, кинестетический + дигитальный), сроки достижения, экологичность.

Внимательность предполагает внимательность к тому процессу и к тому контексту, в котором профессионал пребывает. Эта внимательность – умение считывать и получать обратную связь от системы. Рефлексия – это умение понимать себя, умение управлять собой и умение анализировать, раскладывать на тысячу разных вариантов то, что происходит сейчас. Многие профессионалы пропускают этот блок рефлексии. Они получают какой-то сигнал на входе от системы и сразу делают выводы, начинают действовать. И очень часто, практически в 80 случаях в моей работе с различными специалистами я обращала их внимание на то, что невозможно принять решение, невозможно получить качественную обратную связь и полную информацию извне, пропуская этот сектор рефлексии.

Обучение является основой сбалансированного развития системы профессионализма личности, возможностью для личности развивать все стороны профессионального существования: укрепить те свои индивидуально-личностные характеристики, которые являются базовыми для развития профессиональной личности; получить новые знания, умения и навыки; а так же развить внимательность и чувствительность к процессам, контексту, людям; а рефлексия помогает лучшему усвоению новых ЗУН.

ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

*С.В. Евгеньев, начальник независимого
аттестационно-методического центра,
Вологодский государственный технический университет,
г. Вологда*

В условиях сокращения государственного регулирования в сфере дополнительного профессионального образования (ДПО) особую значимость, с целью сохранения конкурентоспособности образовательного учреждения на рынке оказания образовательных услуг, приобретает создание и функционирование эффективной системы управления образовательным процессом.

Попытка создать такую систему управления предпринята независимым аттестационно – методическим центром Вологодского государственного технического университета (НАМЦ) при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации и переподготовки в области обеспечения экологической безопасности и охраны окружающей среды.

Теоретические основы нашей работы можно увидеть в концепции инновационно – проектной подготовки, разработанной в Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П.Пастухова.

Подходы к созданию системы управления базируются на ключевых моментах, опирающихся на изучении и понимании ожиданий рынка, конкретную потребность заказчика, с учетом концептуальных перспектив развития инновационной экономики и экологической политики России до 2020 года.

Названная система содержит следующие элементы: разработка учебных программ (образовательных схем реализации программ) «на задачу», обеспечение лидерства преподавателя, использование компонента «целеполагание» на начальном этапе обучения, ежедневное и заключительное подведение итогов в соотношении: ожидания и их реализация, плюс новое, дополнительное к ожиданиям, оценивание образовательного процесса, формирование единого языка описания деятельности, использование возможностей групповой динамики, модульность программ с учетом специфики деятельности хозяйствующих субъектов в сфере охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности.

Среднесрочные и долгосрочные перспективы учитываются в содержательной части учебных программ и опираются на государственные концептуальные документы: Концепцию социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, Основы экологической политики Российской Федерации до 2020 года, законопроекты о совершенствовании нормирования в области охраны окружающей среды и введения мер экономического стимулирования хозяйствующих субъектов для внедрения наилучших технологий. Вместе с учетом перспектив изменений государственного регулирования, принимаются долгосрочные перспективы развития хозяйствующего субъекта – заказчика образовательных услуг.

Ожидания рынка черпаются из:

- федеральных государственных требований, если они разработаны;

- квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих;

- результатов изучения природоохранной деятельности хозяйствующих субъектов, анализа их воздействия на окружающую среду и с учетом перспектив категоризации предприятий по уровням и объемам воздействия на окружающую среду;

- итогов анализа ожидаемого состава слушателей по функционалу профдеятельности в области обеспечения экологической безопасности и охраны окружающей среды: эколог предприятия (или работник ответственный за охрану окружающей среды), представитель органов

госвласти (муниципального самоуправления), специалист лабораторного анализа, разработчик проектной природоохранной документации.

- результатов изучения выбора будущей сферы профессиональной деятельности слушателя и его представления о взаимодействии в процессе этой деятельности с различными участниками природоохранной деятельности;

- исследование ожиданий руководства заказчика образовательных услуг и ожиданий слушателя курсов.

Зондирование ожиданий осуществляется в подготовительный к курсам период, а также на начальном этапе образовательного процесса во время определения целей обучения (целеполагания). К слову, целеполагание, при всех его остальных достоинствах, при необходимости, позволяет оперативно скорректировать намеченную образовательную схему курсов.

Другими словами, оформляется комбинация квалификационных требований, ожиданий и конкретной производственной задачи, решаемой предприятием или отдельным слушателем, как основа для моделирования ключевых компетенций, овладение которыми потребуется для решения этой конкретной задачи.

Лидерство преподавателя первоначально обеспечивается уже при формировании учебной группы, в процессе которого проводится опрос будущих слушателей об их ожиданиях состава преподавателей, а во время учебных занятий перед выходом преподавателя на аудиторию, он рекомендует слушателям как специалист компетентный и уникальный в изучаемой области знаний.

Отношения преподаватель – слушатель строятся на принципе партнерства в совместном образовательном процессе, основанном на информационном обмене профессионального опыта слушателя, с одной стороны, а с другой – знаниями преподавателя. Такой подход позволяет соотнести практический опыт слушателя с правилами, стандартами, требованиями, оценить соответствие и наметить перспективы развития. В отдельных случаях коллективной работы преподаватель предлагает слушателям свои знания только по востребованности. Преподаватель в большей степени выступает в роли «консультанта». Одновременно формируется доверие слушателя к преподавателю, основанное на конструктивном диалоге. Таковы некоторые механизмы гарантирования лидерства преподавателя в аудитории.

Кроме того, для создания равных условий в диалоге каждый слушатель пользуется сборником нормативных и методических документов, разговор строится на основе обсуждения правовых норм, характеристик оборудования, свойств технологий. Каждый слушатель высказывает свое мнение, также поступает преподаватель. Создается атмосфера «разговор на равных».

С целью формирования единого языка описания деятельности, доступного и понятного всем участникам образовательного процесса освоение каждой учебной темы (учебного вопроса) предшествует изучению терминов и определений.

Мировоззренческий подход, предлагаемый нами слушателям, базируется на принципе: сотрудничество в рамках правового поля. С одной стороны, слушатели исследуют российское экологическое и природно-ресурсное законодательство, делают оценку соответствия деятельности нормативным требованиям, а с другой, создаются условия для конструктивного диалога, в основе которого приоритет отдается способу приводящему к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон, т.е. сотрудничеству.

Последнее предполагает элементы социально-психологического тренинга, нацеленного на выстраивание эффективных коммуникаций, а в итоге овладения слушателями компетенций социально-психологического управления коллективом.

О применении возможностей групповой динамики. Потенциал огромен. Слушатели получают знания в ходе информационного обмена, работая коллективно в учебной группе или в малых группах. Преподаватель выступает как организатор работы учебных групп и свои знания представляет по запросу слушателей в роли эксперта или арбитра, при этом предлагается условие – мнение эксперта (арбитра) это не догма. Вместе с этим, преподаватель, высказывая мнение, позиционирует себя со стороны различных участников природоохранной деятельности.

В случае присутствия в программе заочной части обучения, ведется консультационное сопровождение самостоятельной учебной деятельности слушателя, с применением традиционных форм и/или информационных технологий.

На завершающем этапе образовательного процесса традиционно организовано подведение итогов. Оценка конечных результатов совместной учебной деятельности строится на изучении соотношения: ожидания слушателя – их достижение и оценивание образовательного процесса (организационные и методические аспекты) По аналогичной схеме подводятся итоги с руководством заказчика. Разумеется, результаты анализируются организаторами и преподавателями курсов и совместно вырабатываются корректирующие действия.

Изложенный опыт позволяет удерживать позиции образовательного учреждения в условиях неопределенности государственного регулирования в сфере ДПО на рынке оказания образовательных услуг в области обеспечения экологической безопасности и охраны окружающей среды.

АКТУАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

*В.В. Тимченко, к.п.н., доцент, доцент кафедры управления образованием, аудитор ЕОQ,
Российский Государственный Педагогический Университет
им. А. И. Герцена, г. Санкт-Петербург*

В международном образовательном пространстве давно сформировался конкурентный рынок образовательных услуг и образовательных программ высшего и дополнительного профессионального образования, чего нельзя сказать о России. Несмотря на то, что сам факт конкуренции очевиден, но на конкурентную ситуацию оказывают большое влияние традиции, консерватизм, лоббирование и даже неготовность руководства вузов решать экономические проблемы. Вузы только начинают осваивать рыночные механизмы и актуальные методы продвижения и продажи образовательных услуг.

Особенно в трудном положении оказались региональные вузы в связи с оттоком абитуриентов после введения ЕГЭ. Соответственно дополнительное профессиональное образование в настоящее время для них становится одним из важнейших направлений приносящей доход деятельности. Самостоятельные учреждения дополнительного профессионального образования в этом значительно преуспели, так как давно лишены государственной и ведомственной опеки и бюджетной поддержки. Полезен для обобщения и распространения рыночный опыт учреждений ДПО, негосударственных и зарубежных вузов. Многие вузы получили некоторое представление о рыночных инструментах продвижения образовательных услуг, участвуя в международных образовательных проектах.

Однако самым интересным источником новых методов маркетинга для вузов является реальный сектор экономики, где жесткие условия конкуренции способствуют их быстрому развитию. Кроме того, интенсивное развитие информационных технологий предоставляет совершенно новые возможности для маркетинга. Поэтому одним из стратегических приоритетов вузов должно стать целенаправленное развитие маркетинговой составляющей экономически целесообразного управления.

Таким образом, целью настоящей статьи является выявление актуальных инструментов маркетинга, специфичных для продвижения дополнительных образовательных программ в вузах. Следует признать, что образование в целом, высшее и дополнительное профессиональное образование, в частности, представляют собой особенную сферу

деятельности, поэтому методы маркетинга должны выбираться с учетом ее специфики.

В чем же специфика сферы образования с точки зрения маркетинга?

Во-первых, образование имеет высокую социальную значимость, поэтому на выбор методов маркетинга велико влияние не только потребителей услуг, но и различных заинтересованных сторон – общественных организаций, профессионального сообщества, работодателей, законодательных, надзорных органов, исполнительной власти всех уровней.

Во-вторых, тенденции в экономической и социальной сфере являются решающими факторами развития образования, в том числе, такие как успешность бизнеса, кризисные явления, структура бюджета страны, платежеспособность населения и другие.

В-третьих, на развитие российского образования оказывают значительное влияние международные тенденции и нормы, например, такие как глобальные цели ООН, Болонское соглашение министров образования, европейские стандарты признания квалификаций, аттестации и сертификации персонала и другие.

В-четвертых, международная конкуренция в области образования ставит значительное количество дополнительных ограничений и условий.

Выборочный анализ структуры российских вузов по информации, представленной на официальных сайтах, показал, что в большинстве вузов созданы специальные маркетинговые подразделения или службы, осуществляющие маркетинговые исследования в интересах стратегического планирования, продвижение образовательных услуг путем маркетинговых коммуникаций, рекламу образовательных услуг и продажу образовательных программ. Это наблюдение подтверждено результатами исследования структуры педагогических вузов, проведенного Герценовским университетом в 2008 году в рамках проекта «Атлас педагогических вузов РФ».

Наблюдается положительная динамика в отношении специальной маркетинговой активности вузов в связи с изменением законодательства, повышением самостоятельности и ростом конкуренции. Так, в 2005 году не более 5% вузов имели специальные маркетинговые подразделения, тогда как в настоящее время доля таких вузов составляет не менее 50%, а возможно и больше – эти сведения трудно получить из открытых источников и не менее трудно проверить.

При этом выявлены следующие особенности деятельности маркетинговых подразделений вузов:

- в подавляющем большинстве случаев они находятся в подчинении ректора, первого проректора, проректора по развитию или

проректора качеству, реже входят в состав финансового управления вуза, еще реже – в состав учебного управления,

- как правило, они включены исключительно в стратегический процесс и занимаются в основном определением потребителей вуза, доли рынка, и спроса на образовательные услуги, используя традиционные маркетинговые инструменты,

- зона их ответственности, как правило, ограничивается основными образовательными программами и практически не охватывает программ дополнительного профессионального образования,

- в вузах практически нет специальных подразделений, осуществляющих продвижение, рекламу и продажи образовательных программ дополнительного образования, этим занимаются структурные подразделения ДПО, как правило, не привлекая профессиональных специалистов,

- весьма ограничены ресурсы маркетинговых подразделений, соответственно скромными являются и результаты их деятельности,

- для продвижения основных образовательных программ как правило требуется меньше специальных маркетинговых усилий по сравнению с программами дополнительного образования, так как целевая аудитория ориентируется в основном на имидж вуза и его территориальное расположение и меньше на другие факторы.

Анализ зарубежного опыта показывает, что в зависимости от специфики возможны различные варианты организации маркетинговых структур в вузах. Так, в Университете Лейстера (Leicester University, Великобритания), в Университете Хельсинки (Helsinki University, Финляндия), в Брюссельском университете (Hogeschool - Universiteit Brussels, Бельгия), в Университете прикладных наук Саксион (Saxion University of Applied Science, Нидерланды) маркетинг и продажи встроены в образовательный процесс. В некоторых вузах, например, в National American University (Южная Дакота, США), PR, анализ рынка, рекламу и продажи осуществляют обособленные подразделения. Во всех случаях маркетинг обеспечен достаточными ресурсами для эффективной деятельности.

Таким образом, для российских вузов в совершенствовании маркетинговой инфраструктуры заключен значительный потенциал развития.

На рисунке приведен алгоритм маркетингового процесса в вузе, который иллюстрирует позицию продвижения образовательной программы на рынке. Термин «продвижение» означает следующие действия [4]:

- неперсонифицированная реклама,
- презентация, где представитель вуза может убеждать потенциальных клиентов,

- представление программы в медиа пространстве,
- стимулирование продаж, включающее выставки, демонстрацию примеров и образцов, шоу, ярмарки, распространение скидок, премиальных позиций.



Рис. Алгоритм маркетингового процесса в вузе [5]

Чтобы обеспечить успешность, продвижение должно преследовать такие цели [4]:

- увеличить осведомленность,
- возбудить интерес,
- вызвать желание,
- побудить к действию.

Интересен взгляд Mike Veesk (США, 2003) на формулу успешного продвижения [5]:

P:	people, publicity, price, planning, passion	клиенты, общественность, цена, планирование, страсть
R:	relevant, reward, risk, research, reaction	значимость, вознаграждение, риск, исследования, обратная связь
O:	opportunity, originality, organization	возможности, оригинальность, организация

M:	motivation, momentum, money, media	мотивация, динамика, выгода, медиа
O:	outrageous	Эмоции
T:	try	стремление (попробовать)
I:	innovate, initiate, incite, idea, imagination	инновация, инициатива, вдохновение, идея, воображение
O:	overdeliver	Доступность
N:	never say "No"	никаких «нет»
S:	smile, snake-it-up, service	приветливость, гибкость, комфортное обслуживание

Информационные технологии и интернет открывают действительно новую ступень развития маркетинга программ ДПО. Отметим характерные приметы времени: массовая доступность интернет, повсеместная доступность интернет на основе технологий WI-FI и 3G, популярность социальных сетей, широкое распространение мобильного интернета. Кроме того, интернетом пользуется самая активная и платежеспособная часть населения.

Таким образом, современный взгляд на продвижение образовательных программ с использованием Интернет означает следующие действия [1]:

- активная, открытая приемная компания (рекрутинг) через представление исчерпывающей информации в интернет,
- системное, продуманное взаимодействие с общественностью,
- интернет-маркетинг,
- продвижение и реклама в социальных сетях,
- всесторонний анализ потребностей заказчика на основе новых сервисов,
- обратная связь со слушателями,
- применение CRM систем (Customer Relationship Management),
- организация call центров,
- применение инструментов Web 2.0,
- on-line консультирование.

Первое и главное из приведенного перечня – представление информации об образовательной программе на **сайте вуза**. Необходимо не только разместить своевременную достоверную полную информацию на соответствующей странице корпоративного сайта, исходя из принципов доступности, актуальности, конкретности, локальности, но также:

- позаботиться об оптимизации позиции web страницы образовательной программы в запросах на поисковых серверах,
- тщательно составить словарь запросов страницы (ключевых слов) и следить за его актуальностью,
- отслеживать статистику посещаемости страницы,

- использовать услуги профессиональных консультантов и специальные программные средства для анализа дизайна web-страницы и блоков информации с точки зрения привлекательности для посетителя.

Как обеспечить через интернет коммуникации и связи с общественностью? Очевидно, что это нетривиальная кропотливая работа профессионалов. Но, прежде всего, следует учесть следующие рекомендации:

- на корпоративном сайте должны быть представлены анонсы, новости, аннотации, статьи, рецензии, комментарии, пресс-релизы, презентации, видеоролики, полнотекстовая информация для чтения и скачивания, ссылки на интересные источники по теме,

- страница должна быть связана ссылками с социальными сетями, блогами, новостями RSS и другими сервисами интернет,

- желательно сделать страницу максимально интерактивной: предложить ответить на вопросы анкеты, запустить презентацию, видеофрагмент,

- страница должна побуждать к действию: зарегистрироваться, оставить свои контактные данные, изложить свою точку зрения, подписаться на новостную рассылку, оплатить программу on-line, отметить «мне нравится», поиграть и т.д.,

- можно использовать ценную эксклюзивную информацию для «завлечения» посетителей на страницу образовательной программы.

Полезно представить образовательную программу, или разместить рекламные объявления на профессиональных сайтах, связанных с ее тематикой, например, executive.ru, профессионалы.рф, conference.ru и подобных.

Еще раз о социальных сетях. В настоящее время порядка 20% активных пользователей интернета являются исключительно участниками социальных сетей, поэтому представление образовательной программы на Facebook, Vkontakte, в группах Google и др. и активное

их сопровождение – неплохой шанс привлечь слушателей и возможность сэкономить на рекламе.

Организация в интернете специальных маркетинговых событий по стимулированию продаж не имеет никаких ограничений, кроме юридических, этических, а также пределов креативности создателей. Кроме традиционных уже для интернета распространения скидочных купонов и стимулирующих конкурсов в социальных сетях, для сферы образования можно предложить вебинары, видеоконференции, аукционы идей, креативные интернет-проекты.

Большое значение для успеха продвижения программы ДПО имеют социальные партнеры вуза, и упоминание их на web странице увеличивает ее посещаемость, иногда значительно.

CRM системы – это программы, которые позволяют создавать и поддерживать в актуальном состоянии базы клиентов, обеспечивать эффективные коммуникации, анализировать маркетинговую активность. Это могут быть специальные системы, например, Битрикс, Мегаплан, а также универсальные хранилища такие как Oracle, SAP, Access и подобные.

Таким образом, система продвижения программ ДПО, интегрированная в систему управления вуза содержит большое количество новых актуальных методов и инструментов, которые позволяют обеспечить эффективный маркетинг и продажи, обеспечить лояльность клиентов и повысить конкурентоспособность вуза.

Список использованных источников

1. Тихомирова, Н.В. Методологические подходы к теории управления современными университетами, интегрированными в информационное пространство / Н.В. Тихомирова // Университетское управление. – 2009. - № 6.
2. Салимова, Т.А. Характеристика потребителей вуза / Т.А. Салмова, Н.Ш. Ватолкина // Университетское управление. – 2010. - № 1.
3. Интернет-маркетинг на 100% / Андросов Н. [и др.]; под ред. С. Сухова. – СПб.: Питер, 2012. – 240 с.
4. Ламбен, Ж.Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Жан-Жак Ламбен. – СПб.: Питер, 2005. – 800 с.
5. Sport marketing / Bernard J. Mullin, Stephen Hardy, William A. Sutton. -- 3rd ed. / Library of Congress Cataloging-in-Publication Data / United States: Human Kinetics, 2012.

ПРОБЛЕМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

С.В. Кушнир, к.п.н., доцент, и.о. декана ФПКиППРО

*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск*

Неотъемлемой частью рыночных отношений является конкуренция, способствующая обогащению товарного предложения, его приспособлению к меняющимся потребностям потребителей и постоянному внедрению на рынок новых, более совершенных, товаров и услуг. Конкуренция – межфирменная борьба за платежеспособного потребителя.

Экономические законы действуют и в сфере образования, особенно в части оказания дополнительных образовательных услуг, рынок которых, например, в Новосибирской области, перенасыщен, что создает для факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (ФПКиППРО) НГПУ проблему конкурентоспособности.

В течение нескольких последних лет задача взаимодействия факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования педагогического вуза с учреждениями общего образования в вопросах повышения квалификации (ПК) и переподготовки, формально, отошла на второй план и превратилась в разряд внебюджетных образовательных услуг. Формально – потому, что такова установка Министерства образования и науки РФ, и потому, что педагогический вуз не может не отвечать на запрос региональной системы образования и не участвовать в ПК педагогов и руководителей образовательных учреждений (ОУ), тем более что эта самая региональная система является работодателем для выпускников вуза.

Обозначенная ситуация осложняет процесс взаимодействия, обостряет конкуренцию, в том числе, с основным бюджетным оператором – областным институтом повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования. Но, как известно, в условиях рыночной экономики конкуренция выступает тем самым стимулом, который двигает организацию к развитию. В условиях жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг необходимо найти новые подходы в организации повышения квалификации, которые позволили бы повысить конкурентоспособность факультета.

Одним из главных условий этого является повышение качества оказываемых услуг путем преобразования традиционной академической модели обучения:

- переход от просто передачи знаний к *сопровождению* процесса (тьюторское сопровождение образовательного процесса) до получения *конкретных результатов* в решении профессиональных задач;

- *практико-ориентированный, деятельностный* характер обучения, направленный на *решение конкретных проблемных задач* образовательного учреждения, педагога или руководителя;

- *исследовательский* характер образовательного процесса;

- организация процесса повышения квалификации на основе *«командного» подхода*, подразумевающего обучение не отдельно взятого педагога или управленца, а команды учреждения во главе с руководителем, что позволяет повысить эффективность решения насущных профессиональных задач готовой рабочей группой, группой единомышленников, объединенной новым знанием, новым видением, общим подходом, энтузиазмом;

- *индивидуализация обучения* – организация повышения квалификации и переподготовки, разработка тематики программ, учитывающих индивидуальный заказ потребителя.

Другим важным условием повышения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг является *быстрое* реагирование

на запрос потребителя. Рынок не терпит промедления, иначе заказ уйдет к конкуренту. В этой связи необходимо:

- упрощение процедур разработки и внутривузовской сертификации программ дополнительного образования;

- создание банка данных об экспертах в разных областях науки и практики и не только в рамках вуза, но и широкое взаимодействие с другими операторами образовательных услуг.

Следующим условием высокой конкурентоспособности на рынке образовательных услуг является *реагирование на проблемы рынка труда*. Так, остро стоит проблема высвобождения рабочих мест для молодых специалистов людьми предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе и в сфере образования. Таким образом, необходима разработка программ обучения/переобучения людей «третьего возраста». Вторым примером могут служить специальные программы для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

На общегосударственном уровне решается проблема развития малого бизнеса. Подходы в решении данного вопроса могут быть взаимосвязаны с двумя вышеназванными проблемами рынка труда (переориентация людей предпенсионного и пенсионного возраста и обучение/переобучение женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет), и, в то же время, работать на повышение конкурентоспособности факультета повышении квалификации. Этому будет содействовать созданный на факультете Центр поддержки развития малого бизнеса в сфере образования, который поможет решать насущные задачи через передачу знаний по основам предпринимательства, разработку бизнес-идей, их коммерциализацию. Такими насущными региональными задачами являются открытие негосударственных, частных детских садов, школ, центров развития детей, других образовательных учреждений; оказание услуг по репетиторству, гувернерству, уходу за детьми и др.

Важным условием конкурентоспособности факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования является *учет направлений развития региональной системы образования*, создание программ ПК, сопровождающих процесс модернизации образования. В Новосибирской области реализуются такие региональные проекты, как:

- Управление качеством образования.
- Школа – центр физической культуры.
- Инклюзивное образовательное пространство.
- Сетевая дистанционная школа.
- Спецклассы для одаренных детей.

Успешное развитие любой организации на современном рынке невозможно без планирования маркетинговой деятельности. Важнейшим элементом маркетингового планирования является разработка маркетинговых программ, направленных на решение отдельных комплексных проблем. Например, для решения проблемы конкурентоспособности актуальной является разработка программы продвижения, в данном случае, факультета и его дополнительных образовательных услуг. *Маркетинговая программа продвижения* включает рекламу, стимулирование сбыта, персональную продажу и связи с общественностью. Необходимо детально разработать приемы каждого из названных средств продвижения.

Таким образом, проблема повышения конкурентоспособности внебюджетных образовательных услуг факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования НГПУ может быть решена при следующих основных условиях:

- преобразование традиционной академической модели обучения;
- быстрое реагирование на запрос потребителя;
- реагирование на проблемы рынка труда;
- учет направлений развития региональной системы образования;
- разработка маркетинговой программы продвижения факультета, его образовательных услуг.

ЧАСТЬ 4. ПОДХОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ В ДПО

СЕТЕВОЕ ПРОСТРАНСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Е.Н. Белова, к.п.н., доцент

*Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева, г. Красноярск*

В современных условиях растущей конкуренции среди организаций дополнительного профессионального образования (ДПО), вхождения России в единое Европейское образовательное пространство, развития электронного обучения и дистанционных образовательных технологий вопросы создания сетевого пространства дополнительного и ДПО в высшей школе становятся особенно актуальными.

Университету необходимо создать благоприятные условия для наиболее полного и качественного удовлетворения потребностей студентов и выпускников вуза, руководителей и педагогических работников сферы образования, руководителей и специалистов реального сектора экономики в непрерывном развитии их профессиональных и социально-личностных компетенций в течение всей жизни. Среди прочих условий мы рассматриваем наиболее актуальное – создание сетевого пространства ДПО, обеспечивающего доступность и качество образовательного процесса, направленного на удовлетворение потребностей жителей Красноярского края и территорий Сибири в широком спектре актуальных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

С точки зрения философской сущности содержания понятие «сетевое пространство» можно рассматривать как множество информационных объектов, между которыми устанавливаются отношения, сходные по своей структуре с обычными пространственными отношениями. Анализ складывающейся ситуации в области современных информационно-коммуникационных сетей дает возможность представить сетевое пространство ДПО университета как синтез электронного или дистанционного обучения и сетевого объединения различных субъектов, являющихся заинтересованными в формировании и развитии данного пространства.

Под электронным обучением понимается организация образовательного процесса с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям

связи указанной информации, взаимодействие участников образовательного процесса [3].

Дистанционное обучение – интерактивное взаимодействие как между обучающим и обучаемым (обучающимся) или обучаемыми (обучающимися), так и между ними и интерактивным источником информационного ресурса, отражающее все присущие учебному процессу компоненты (цели, содержание, методы, организационные формы, средства обучения), осуществляемое в условиях реализации возможностей информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) (незамедлительная обратная связь между пользователем и средством обучения; компьютерная визуализация учебной информации; архивное хранение больших объемов информации, их передача и обработка; автоматизация процессов вычислительной, информационно-поисковой деятельности, обработка результатов учебного эксперимента; автоматизация процессов информационно-методического обеспечения, организационного управления учебной деятельностью и контроля результатов усвоения учебного материала) [2].

Рассматривать сущность сетевого пространства ДПО университета можно и как информационно-коммуникационную предметную среду (ИКПС), представляющую собой совокупность условий, способствующих возникновению и развитию процессов учебного информационного взаимодействия между обучаемым (и), преподавателем и средствами ИКТ, а также формированию познавательной активности обучаемого при условии наполнения компонентов среды предметным содержанием. При этом обеспечивается:

- деятельность с информационным ресурсом некоторой предметной области с помощью интерактивных средств ИКТ;
- информационное взаимодействие со средствами интерактивных ИКТ, взаимодействующих с пользователем как с субъектом информационного общения и личностью;
- интерактивное информационное взаимодействие между пользователем и объектами предметной среды, отображающей закономерности и особенности соответствующей предметной области [2].

В соответствии с системным подходом созданием сетевого пространства ДПО в университете следует управлять с учетом его целостности, взаимосвязи и взаимозависимости его составляющих, основываясь на реально сложившейся ситуации. Сетевое взаимодействие – это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования

и управления системой образования; это способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

В основе моделирования одного из вариантов сетевого пространства ДПО университета возможно использование эколого-психологического подхода, который определил представление об этом пространстве как о четырехкомпонентной структуре, включающей:

- субъектный компонент;
- пространственно-предметный компонент;
- технологический компонент;
- социальный компонент [1].

Субъектами сетевого пространства дополнительного профессионального образования Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева могут выступать любые научно-педагогические работники вуза, руководители и специалисты структурных подразделений университета, ряда образовательных и научных учреждений – субъектов педагогического консорциума Красноярского края, базовых научно-внедренческих площадок университета, различных организаций дополнительного профессионального образования и образовательных учреждений, муниципальных методических служб, специалисты органов управления образованием, студенты, специалисты, руководители, выпускники вуза и др.

Пространственно-предметный компонент включает материальные условия, в которых будет организовано дополнительное профессиональное образование, обеспечивающее равнодоступное для всех участников общее образовательное пространство. Данный компонент включает:

- помещения для проведения очных встреч – событий;
- точки удаленного доступа, расположенные на местах проживания участников сети;
- оборудование, современные мультимедийные технические средства;
- средства наглядности, учебно-методические пособия (печатные и электронные).

Основными составляющими технологического компонента являются дополнительные профессиональные образовательные программы (ДПОП) с применением ДОТ, модули этой программы, позволяющие каждому слушателю выбрать индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Индивидуальный образовательный маршрут имеет временную и содержательную структуры. Временная структура позволяет выбрать ускоренный или замедленный темп его освоения, а содержательная структура дополнительных профессиональных программ включает:

- обязательные модули;
- модули по выбору;
- факультативные модули.

Социальный компонент сетевого пространства ДПО университета включает:

- внешние факторы, общественное мнение;
- субъектное самосознание – представление участника сетевого пространства о себе как представителе профессионального сообщества;
- социальные связи.

Создание сетевого пространства ДПО университета связано с созданием и развитием перечисленных его компонентов, непрерывным повышением уровня ИКТ-компетенций сотрудников, созданием и администрированием рационально организованного образовательного портала, развитием маркетинга и рекламы, с внедрением комплексной системы мотивации, способствующей формированию готовности научно-педагогических работников университета к созданию уникальных востребованных ДПОП с применением ДОТ и электронных учебно-методических комплексов ДПОП, обеспечивающих качество дистанционного обучения.

Эти и другие задачи, связанные с созданием благоприятных условий для разработки и реализации уникальных модульных ДПОП, предстоит решать всему коллективу Института дополнительного образования и повышения квалификации в рамках реализации разработанного нами проекта «Сетевое пространство дополнительного и дополнительного профессионального образования» Программы стратегического развития КГПУ им. В.П. Астафьева на 2012-2016 годы, ставшей победителем конкурса Министерства образования и науки Российской Федерации, программ стратегического развития государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Список использованных источников

1. Путинцева, Л.В. Сетевые программы повышения квалификации как среда профессионально-личностного развития [Электронный ресурс] / Л.В. Путинцева. – Режим доступа: <http://wiki.pippkro.ru/index.php>
2. Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования / сост. И.В. Роберт, Т.А. Лавина. – М.: БИНОМ; Лаборатория знаний, 2012. – 69 с.
3. Федеральный закон РФ от 28.02.2012г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об образовании» в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/printable/2012/03/02elektronnoe-obuchenie-doc.html>

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ДПО

*Г. А. Семенова, д.э.н., профессор, начальник управления
дополнительного профессионального образования,
Е.В. Тараканова, к.соц.н., доцент, директор Института
дополнительного профессионального образования,
Саратовский государственный социально-экономический
университет, г. Саратов*

Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года предусматривает создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки кадров с целью создания условий для достижения к 2020 году участия в ней не менее 50% граждан трудоспособного возраста. В тоже время задачей ставится высокое качество образовательных программ – его показатели должны находиться в начале рейтинг-листа результатов международных сопоставительных исследований. Исследователи отмечают, что основной характеристикой качества такой комплексной услуги как дополнительное профессиональное образование должна быть полезность получаемого знания. Теоретико-методологической основой разработки качественных образовательных программ, отвечающих запросам и работодателя, и слушателя является компетентностный подход.

Инструментально компетентностный подход выражается в определении и структурировании отдельных качеств (компетенций) человека, т.е. его способности к эффективному выполнению одного из компонентов (профессиональной) деятельности, с последующей формализацией данных требований к овладению компетенциями через описание фактического поведения человека (поведенческих индикаторов). Совокупность компетенций представляет собой модель, т.е. структурированный набор компетенций, необходимых для успешного выполнения работы на конкретной должности, с индикаторами эффективного поведения.

Возможно два подхода к построению модели компетенций. Первый – функциональный, исходит из требований рабочего места и описывает в первую очередь знания и навыки, придавая элементам персонального поведения второстепенное значение. Такой подход берет свое начало в Великобритании, является достаточно ограниченным и механистическим, характерным больше индустриальному обществу. На функциональном подходе базируется модель компетентности Инициативной хартии менеджмента Великобритании (МСИ). Ограниченность функционального подхода в условиях динамичных социально-экономических изменений и открытие того факта, что успешные менеджеры обладают схожими поведенческими

проявлениями, привели к появлению личностного подхода, придающего значение глубинным личностным характеристикам. Проявления компетентности при данном подходе могут описываться в терминах психологической науки – как навык (например, умение выступать публично), выполнение социальной роли (лидерство), свойства характера (высокий самоконтроль) или особенностей мотивации (ориентация на эффективность). Модель компетенций, построенная с помощью личностного подхода, есть у МСИ, Р. Бояциса, З. Джекоба и Г. Шредера. Современные модели компетенций в организациях и образовательных учреждениях представляют собой интегративные модели, включающие в себя как функциональные обязанности, так и необходимые личностные характеристики.

На сегодняшний день внедрение компетентностного подхода в образовании не затронуло напрямую систему дополнительного профессионального образования. Перечень дисциплин программ повышения квалификации специалистов, профессиональных переподготовок и стажировок в основном определяется самим учебным заведением при отсутствии федеральных государственных требований (ФГТ). Однако необходимость обращения к компетентностному подходу диктуется рынком, поскольку службы персонала организаций-работодателей ориентированы на оценку сформированных в результате образовательного процесса компетенций при приеме на работу, аттестации и занесении в кадровый резерв. На уровне общеорганизационного управления компетентностный подход, при последовательном внедрении, увязывает между собой стратегические цели деятельности организации с конкретными требованиями к её сотрудникам на различных должностях.

Таким образом, качественная программа бизнес-образования сегодня должна опираться на модель компетенций специалиста, в свою очередь формирование отдельных компетенций должно быть закреплено за определенными дисциплинами образовательной программы. Включение в программу бизнес-образования дисциплин, не формирующих определенных, необходимых данному специалисту, компетенций и предназначенных «для общего развития» нецелесообразно, что отмечается и организацией-заказчиком, и слушателями. В СГСЭУ на сегодняшний день разработана и находится в стадии апробации модель, т.е. структурированное описание набора компетенций менеджера, включающая в себя следующие кластеры компетенций: личностные (8 компетенций), социальные (5 компетенций), управленческие (7 компетенций) и профессиональные (5-10 компетенций). Необходимость разделения управленческих и профессиональных компетенций обусловлена попыткой создания универсальной модели. Кластер профессиональных компетенций формируется из компетенций в предметной сфере конкретной

профессиональной деятельности (например, финансы, документооборот, ИКТ). Для конкретной должности (группы должностей) в случаях корпоративного заказа на повышение квалификации специалистов из представленных в модели компетенций формируется компетентностный профиль должности, в котором перечисляются значимые именно для неё компетенции и требуемый уровень их развития. В рамках модели компетенций формируется шкала уровней возможного овладения для каждой компетенции. В соответствии со шкалой приводятся примеры поведения служащего или соискателя, соответствующие тому или иному уровню овладения каждой компетенцией. Чаще всего встречаются 3-х, 5-ти и 7-ми уровневые шкалы, нами использована 5-ти уровневая шкала владения компетенцией.

Для оценки компетенций подбирается и разрабатывается инструментарий, позволяющий точно выявить степень развития реальных компетенций соискателя/служащего и эталонной модели. Оценка компетентности предполагает приоритет оценки реальных действий с использованием методов наблюдения и экспертизы продуктов профессиональной деятельности, в противовес сравнению академических оценок, поэтому доминирующим методом оценки становится ассесмент-центр, в ходе которого выполняются кейсы и разыгрываются деловые игры. Ассесмент дополняется структурированным интервью, которое помогает и оцениваемым, и оценщикам разобраться в проблемных моментах продемонстрированного поведения и определить «зоны развития».

После прохождения процедуры оценки слушатель на основании полученных данных и самооценки заполняет план индивидуального развития. На данный момент мы считаем, что для развития целесообразно выбирать не более пяти компетенций, поскольку их формирование является достаточно затратным в энергетическом и временном плане. По предлагаемой слушателю матрице, отражающей связь дисциплин и формируемых компетенций, совместно с преподавателем определяются действия, которые должны быть предприняты для развития. Как правило, это конкретные практические действия, которые могут повторяться неоднократно для закрепления и совершенствования результата на занятиях (например, мини-доклады, анализ данных), на рабочем месте (проведение совещаний, обсуждение видения развития компании с непосредственным руководителем) или самостоятельно (изучение литературы по саморазвитию). В соответствии с общепринятыми традициями, данные задания описываются в плане развития с указанием конкретных сроков реализации, отметкой преподавателя о выполнении и рефлексией слушателя. По окончании образовательного процесса возможно повторное проведение ассесмента или самооценки в целях определения положительной динамики.

Таким образом, компетентностный подход становится важной составляющей стратегии развития системы дополнительного профессионального образования, являясь ориентиром при разработке новых образовательных программ, обеспечивая качество учебного процесса и эффективность взаимодействия с рынком труда.

ИНВАРИАНТНАЯ СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА КАК ОСНОВА ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОПЕРЕЖАЮЩИХ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.А. Гаврилова, к.э.н., профессор,

М.Д. Ильязова, д.п.н., доцент,

*Астраханский государственный технический университет,
г. Астрахань*

Для дополнительного профессионального образования (далее ДПО) проблема опережающей направленности образовательных программ всегда стояла в центре внимания. Нацеленность программ ДПО на подготовку и переподготовку востребованных кадров по заявкам предприятий и запроса служб занятости с учетом приоритетов развития экономики – основной принцип разработки программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Сегодня, в кризисных условиях, когда происходит замена неэффективных технологий на более современные, многие работники находятся под угрозой увольнения, разработка опережающих программ ДПО, направленных на повышение квалификации с целью приобретения новых компетенций, способствующих адаптации высвобождаемых специалистов к новым условиям рынка труда и рабочих мест, приобретает своё приоритетное значение.

Представляется, что структура компетенций любой профдеятельности должна составлять определенный инвариант, который обустраивается и обретает свою определенность в зависимости от сущности профессиональной деятельности по направлению подготовки будущих специалистов.

Термин «инвариант» широко используется в науке и обозначает нечто неизменяемое; конкретный смысл термина зависит от той предметной области, где он используется. Так, инвариант в математике – это математическое выражение, остающееся неизменным при определенных преобразованиях переменных, связанных с этим выражением, например, при переходе от одной системы координат к другой.

В нашем случае инвариантом может выступить особое интегральное качество личности специалиста, имеющее определенную структуру и функциональные связи между ее частями. Такой инвариант как некоторый теоретический конструкт получает свою конкретную определенность в зависимости от выполняемых специалистом функций и решаемых им задач профессиональной деятельности. Совершенная (необходимая и достаточная) структура компетенций субъекта деятельности должна обладать высокой обобщенной инвариантностью, т.е. оставаться неизменной в разных системах отсчета. Такими системами отсчета могут выступать виды деятельности, в том числе профессиональной.

Так, например, компетенции инженера в деятельности проектирования и компетентность парикмахера, инструктора по плаванию и др. в своей структуре содержат одни и те же компоненты – мотивы, инструментальный, ценностно-смысловой, индивидуально-психологический (профессионально важные качества), а также конативный, реализующий механизмы самоорганизации и саморегуляции деятельности.

Другой системой отсчета преобразований может выступать уровень профессионализма, развития профессиональной компетентности – у оптанта (по Е.А. Климову, человек, который делает выбор профессии); адаптанта (молодой специалист, адаптирующийся к производству); мастера (работник, который может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи лучше своих коллег); несмотря на разницу в содержании, значении, структуру компетентности будут формировать все те же инварианты – мотивы, знания, умения, навыки, профессионально важные качества, ценности, саморегуляция (конация). При желании можно выделить еще одну такую систему отсчета – компетенции «до» целенаправленного формирования и «после» освоения образовательной программы, как результат образовательной деятельности вуза. Таким образом, данная инвариантная структура обладает достаточно большим объемом инвариантности и может рассматриваться как необходимая и достаточная.

В ходе исследования мы пришли к выводу, что инвариант (инвариантная структура) компетенции является системно-структурным образованием, содержащим пять функционально взаимосвязанных компонентов: ценностно-смысловой, мотивационный, индивидуально-психологический и инструментальный, конативный.

Инструментальный компонент представлен знаниями, умениями, навыками. Мотивационный компонент является одним из ключевых факторов компетентности. Мотив – движущая сила, побуждение, стремление к деятельности. Важным фактором компетентного поведения выступает направленность личности, ценностно-смысловой

компонент компетентности. Это сформированное активное положительное отношение к общечеловеческим ценностям: «жизнь», «человек», «общество», «труд». Такое отношение находит свое отражение в проявлении личной ответственности за результаты деятельности в любой сфере. Индивидуально-психологический компонент инварианта компетентности – это особенности, качества личности, определяющие успешность и быстроту освоения деятельности. Конативный компонент компетентности представлен механизмами саморегуляции личности (рис. 1).

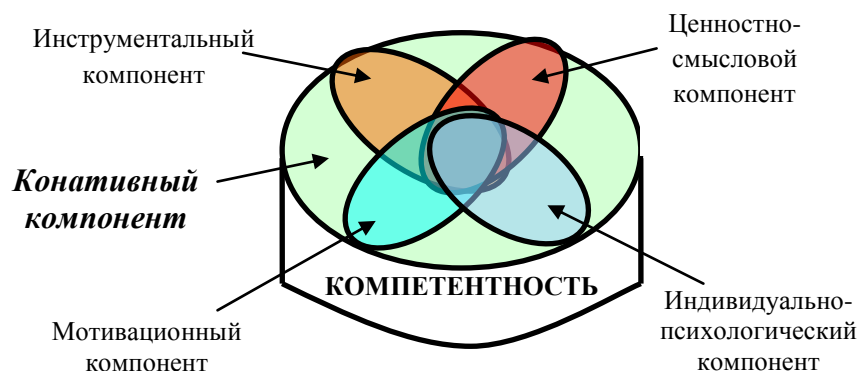


Рис. 1. Компоненты инварианта компетентности специалиста

Компетентность и компетенция связаны между собой внешневнутренней обусловленностью. Компетенция – это готовность и стремление к продуктивной деятельности с полным осознанием ответственности за её результаты. Компетенция реализуется в деятельности с помощью механизмов саморегуляции, определяя успех деятельности и проявляясь в виде компетентности специалиста. Без механизмов саморегуляции, без мобилизации в определенной ситуации компетенция может остаться лишь потенциальной активностью, не реализоваться, и результат деятельности, успех достигнуты не будут. Именно ситуации и развитые механизмы самоуправления, саморегуляции выступают фактором, определяющим действенность всех этих компонентов.

Представление об инвариантной сущности компетентности специалиста может служить основанием проектирования модулей опережающих образовательных программ ДПО.

Данная инвариантная структура, с одной стороны, интегрирует в себе все необходимые и достаточные элементы компетенции субъекта профессиональной деятельности, а, с другой стороны, позволяет четко дифференцировать цели и задачи педагогического процесса, направленного на их формирование.

Опираясь на указанные теоретические положения, нами был разработан и реализован ряд программ повышения квалификации специалистов. Так, например, программа «Разработка рабочих программ

дисциплин (модулей) компетентностного формата» выполняла опережающую функцию обучения и была направлена на формирование профессиональных компетенций преподавателей вуза в области проектирования образовательного процесса на основе нового поколения федеральных государственных стандартов ВПО (ФГОС). Основой разработки и реализации такой программы выступила инвариантная структура профессиональной педагогической компетентности преподавателя высшей школы (таблица).

Таблица

Проектирование опережающей программы повышения квалификации преподавателей высшей школы «Разработка рабочих программ дисциплин (модулей) компетентностного формата»

Педагогические технологии формирования профессиональной компетентности преподавателя высшей школы в области проектирования рабочих программ					
Компоненты инварианта профессиональной компетентности	Ценностно-смысловой	Мотивационный	Инструментальный	Индивидуально-психологич.	Конативный
Нормативно-правовые и теоретические основы проектирования компетентностно-ориентированного образования. ФГОС ВПО: концепция, структура, принципы реализации	Интерактивная лекция, семинар-дискуссия, работа с раздаточным материалом, проблемный семинар				
Основная образовательная программа компетентностного формата: концепция, структура, принципы разработки. Рабочая программа дисциплины (модуля) как часть основной образовательной программы, реализующей ФГОС	Лекция – пресс-конференция, работа с раздаточным материалом, кейс-стади.				
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Проблемный семинар				
Образовательные технологии. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и УМО самостоятельной работы студентов	Мастер-класс, разработка проекта рабочей программы				

Таким образом, в сфере дополнительного профессионального образования опора на инвариантную структуру специалиста выступает важным условием обеспечения качества образовательного процесса. Дальнейшие исследования в этой области ведутся и будут продолжены. Предварительные результаты свидетельствуют об эффективности предложенного подхода.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОССЛУЖАЩИХ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*О.Л. Лобанова, старший преподаватель кафедры ГМУ,
Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль*

Стремительно меняющаяся внешняя среда заставляет быть готовым внедрять и осваивать новую технику, технологию, вести активную профессиональную деятельность. От способности системы образования удовлетворять потребности личности и общества в высококачественных образовательных услугах принципиально зависят перспективы развития страны. Для того чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, необходимо иметь профессионально подготовленные для этих целей кадры и именно от их профессиональных знаний и практического опыта будет зависеть уровень государственного управления.

Проводимая в настоящее время реформа государственной службы в РФ, направлена на модернизацию и улучшение деятельности органов власти. основополагающими требованиями к процедуре формирования кадрового состава государственной службы являются следующие:

- развитие профессиональных качеств государственных служащих;
- оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена;
- создание возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих;
- применение образовательных программ, федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований.

Что уже сделано? В 2008 году Постановлением Правительства были утверждены государственные требования к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих [1]. Указанными требованиями установлены нормативы и условия повышения квалификации и профессиональной переподготовки госслужащих.

В марте 2009 года была принята федеральная программа "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)" (далее – ФП о реформировании) [2]. Одной из целей которой является формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

Для достижения поставленной цели необходимо комплексное решение ряда задач, одной из которых является – *развитие системы подготовки кадров для государственной службы и дополнительного профессионального образования государственных служащих*. Следовательно, необходима актуализация содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих. В систему профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих необходимо внедрять новые механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и повышение качества образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения.

В условиях реформирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации требование профессионального развития и образования государственных служащих становится особенно актуальным. Например, в ФП о реформировании особо отмечается, что «качество профессионального обучения государственных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной службы». Для того чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, служащие должны иметь специальный уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки.

Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории «руководители», относящиеся к высшей группе должностей государственной службы. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих должна представлять собой специально организуемую систему обучения государственных служащих, конечной целью которой должно быть – получение специальности по профилю профессиональной деятельности, приобретение соответствующих знаний, умений и навыков.

С 1 апреля 2008 года введены в действие государственные требования к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Специалист по государственному и муниципальному управлению – Master of Public Administration (МРА)» [3]. Указанная программа направлена не на всех госслужащих, а только на подготовку «высшего эшелона», на так называемую категорию руководителей и их заместителей. В программу МРА изначально заложен принцип овладения определенной системой компетенций, что делает их совместимыми по смыслу с требованиями, имеющимися в должностных регламентах государственных чиновников и к формированию резерва кадров этих должностей. Государственные служащие призваны быть профессиональными управленцами, должны

обладать управленческими знаниями, умениями, навыками и способностями.

Анализ опыта обучения кадров государственной службы показывает, что программа обучения строится, как правило, на широкой теоретической общегуманитарной основе и лишь в связи с ней осуществляется прикладная подготовка. В этой связи наиболее значимой задачей обучающих организаций, является усиление связи обучения и практики, обеспечение единства фундаментальной и прикладной подготовки, разработка практико-ориентированной модели учебного процесса.

Программы дополнительного профессионального образования государственных служащих необходимо формировать, прежде всего, с учетом *индивидуальных планов профессионального развития* государственных служащих, а кроме этого в образовательных программах необходимо усилить антикоррупционную составляющую [4], а также повысить качество программ в области юриспруденции, экономики и государственного управления.

В настоящее время отдельные федеральные ведомства уже разработали нормативные акты, регулирующие порядок утверждения индивидуальных планов профессионального развития госслужащих. Например:

- Приказ ГФС РФ от 05.03.2011 № 13 "О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации";
- Приказ Россвязи от 01.06.2011 № 141 "О Порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Федерального агентства связи";
- Приказ Минюста РФ от 17.06.2011 № 245 "О Порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Министерства юстиции Российской Федерации";
- Приказ ФСТ РФ от 08.08.2011 № 395-к "О порядке разработки и утверждения индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Федеральной службы по тарифам";
- Приказ ФНС РФ от 07.10.2011 № ММВ-7-4/633@ "О Порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Федеральной налоговой службы".

Если говорить о сотрудничестве системы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и государственных структур, то становится очевидным необходимость мониторинга потребностей в обучении, в том числе и с учетом индивидуальных

планов профессионального развития государственных служащих, а также с учетом эффективности и результативности дальнейшей профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Таким образом, обучение должно осуществляться не по унифицированным программам «на все случаи жизни», а с учетом индивидуальных потребностей и особенностей каждой госструктуры, то есть по конкретной заявке конкретного заказчика обучения.

В качестве примера приведем данные итогов анкетирования слушателей Академии Пастухова курса «Основы деятельности государственных служащих судебной системы». На вопрос, «Какие темы (вопросы, предметы) Вам были бы интересны при последующем обучении» слушатели отметили следующие: культура речи, деловой этикет, психологические аспекты деятельности и применение норм русского языка в судопроизводстве.

Вопрос профессионального развития государственных служащих является одним из ключевых в системе государственной службы. Государственный служащий должен постоянно поддерживать уровень своих знаний, так как гражданским обществом к государственной службе предъявляются значительно возросшие требования. Повышение квалификации и профессиональная подготовка государственных служащих в настоящее время, без сомнения, не может быть эффективной без объединения усилий в этом направлении преподавателей, научных сотрудников, самих государственных служащих.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 года № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации».
2. Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. N 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)».
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 февраля 2008 г. N 39 «О введении в действие государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Специалист по государственному и муниципальному управлению - Master of Public Administration (MPA)»
4. Статья 7 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ ВУЗА

*Н.А. Хрусталькова, д.п.н., профессор, декан факультета
повышения квалификации и профессиональной переподготовки
С.Н. Бордунова, специалист по учебно-методической работе
факультета повышения квалификации и профессиональной
переподготовки,
Пензенская государственная технологическая академия, г. Пенза*

Самостоятельную работу слушателей программ дополнительного профессионального образования (ДПО) можно рассматривать, как обязательную планируемую учебную, учебно-исследовательскую, творческую работу, выполняемую во внеаудиторное время, с целью овладения специальными профессиональными знаниями и компетенциями по выбранным программам ДПО, приобретения опыта творческой, исследовательской деятельности, реализуемой во внеаудиторной, аудиторной и творческой формах.

Условиями организации самостоятельной работы слушателей по программам ДПО являются: мотив к получению знаний; готовность слушателей к самостоятельному труду; достаточная обеспеченность учебно-методическими и справочными материалами; консультативная помощь преподавателей; наличие системы регулярного контроля качества выполненной самостоятельной работы.

В организации самостоятельной работы слушателей программ ДПО выделяют следующие этапы:

- **подготовительный** (определение целей, составление программы дополнительного профессионального образования, подготовка методического обеспечения и информационно-телекоммуникационного оборудования);

- **основной** (реализация программы ДПО, поиск информации, усвоение, переработка, применение, передача знаний, фиксирование результатов, самоорганизация процесса работы);

- **заключительный** (оценка значимости и анализ результатов, их систематизация, оценка эффективности программы и приемов работы, выводы).

Электронная консультация выступает как основная форма руководства самостоятельной работой слушателей программ дополнительного профессионального образования.

По содержанию электронные консультации подразделяются на *проблемные*, посвященные отдельным, как правило, наиболее сложным вопросам программы ДПО; *обзорные* – по определенному

разделу программы ДПО; *методические* – по методике самостоятельной работы с источниками учебно-методической и научной литературы.

Реализация самостоятельной работы слушателей на факультете повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществляется по *принципам* системности и оперативности. Принцип системности заключается в том, что каждая изучаемая дисциплина должна опираться на знания и умения, полученные слушателями в предыдущий период времени. Принцип оперативности означает, что между моментом времени окончания и началом следующих курсов повышения квалификации не должно быть слишком большого промежутка времени, иначе полученные ранее знания будут слушателями утрачены.

По форме выделяют – *групповые электронные консультации*, проводимые с группами слушателей, и *индивидуальные*, как правило, носят индивидуальный характер.

По типу соединения в Пензенской государственной технологической академии электронные консультации реализуются через образовательную среду Moodle (электронный образовательный ресурс «Дополнительное профессиональное образование») и раздел «Дополнительное образование», размещенный на официальном сайте академии. Выше обозначенные электронные ресурсы позволяют получать консультативную поддержку как в режиме on-line, так и в режиме of-line. Это значительно облегчает доступ слушателей ко всему составу учебно-методического комплекса по всем программам дополнительного профессионального образования.

Для восполнения утраченных знаний слушатель должен иметь возможность «мгновенно» получить краткую или развернутую справку по любому вопросу, термину, методу, уравнению, формуле и т.д. Либо также мгновенно перейти к повторному изучению забытого материала по любой программе из любого учебника, не отрываясь от изучаемой темы, а затем также мгновенно вернуться к продолжению изучения начатой темы, либо прекратить изучение и выйти из библиотеки.

Эти задачи легко решаются в рамках информационной образовательной среды ДПО следующего состава: учебный и учебно-тематический планы, программу ДПО и виртуальную библиотеку с электронным читальным залом.

Последняя содержит в своем составе:

- регистратуру (осуществляет регистрацию читателей с выдачей читательских номеров и паролей, учет спроса на учебно-методическую литературу, формирование заявок на прикладные программы, оказание консультаций студентам по использованию учебно-методического и программного обеспечения, учет времени работы читателей и составление списка использованных учебно-методических разработок);

- компьютерный читальный зал (обслуживает читателей, выдает разрешения на пользование литературой и прикладными программами, ведет каталоги учебно-методических разработок, формирует заявки на разработку и приобретение новых учебно-методических разработок, формирует заявки на разработку и приобретение нового программно-математического обеспечения, составляет и сопровождает реализацию плана совершенствования учебно-методических комплексов, осуществляет запись на консультацию к ведущему преподавателю);

- систему самоконтроля (контрольные вопросы по всем изучаемым темам всех дисциплин, контрольные вопросы к лабораторным работам, гиперссылки на верные ответы, задачи с подробным объяснением решения, гиперссылки на другие учебные пособия по используемым законам и правилам, тестирующую программу с выработкой рекомендаций по изучению недостаточно усвоенных разделов программы дополнительного профессионального образования);

- подсистему «Статистика» (осуществляет запись даты и времени работы с учебным пособием, определяет количество вызванных тем и разделов данной программы ДПО читателем, хранит отчеты по лабораторным практикумам и решения задач и их количество по каждому читателю, ведет журнал обращения читателей за консультацией к преподавателю).

Список использованных источников

1. Хрусталькова, Н.А. Технология организации самостоятельной работы слушателей технического вуза в учебно-методическом консультативном пункте / Н.А. Хрусталькова // Профессиональное образование: сб. научно-методических материалов. - Пенза: ПГТА, 2006. - С.108-115.

2. Хрусталькова, Н.А. Мониторинг повышения квалификации профессорско-преподавательского состава Пензенской государственной технологической академии / Н.А.Хрусталькова // Модернизация системы управления качеством образовательного процесса в высшей школе: сб. научно-методических материалов. - Пенза: ПГТА, 2007. - С.48-61.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДЛЯ РАБОТЫ С ОДАРЕННЫМИ ДЕТЬМИ В ДИСТАНЦИОННЫХ ШКОЛАХ

*Г.В. Можяева, к.и.н., доцент, директор
Института дистанционного образования,
Национальный исследовательский Томский государственный
университет, г. Томск*

Современная система образования развивается в условиях информационного общества, когда информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) в значительной мере определяют структуру педагогической системы: типы образовательных моделей,

дидактические средства, организационные формы учебно-познавательной деятельности. Это приводит к изменению роли педагога в учебном процессе и его социальной функции, что связано с появлением новых задач в образовательной деятельности: определение роли и места компьютерных технологий в учебном процессе, понимание механизмов восприятия электронной информации, усвоение новых методов и технологий обучения.

Поэтому создание системы подготовки кадров новой формации, обладающих наряду с высокой профессиональной подготовкой в предметной области специфическими знаниями в области ИКТ, является основой развития современной системы образования, в том числе, направленного на поддержку одаренности детей и подростков [5]. Программы повышения квалификации педагогов для работы в системе дистанционного образования (ДО) должны обеспечивать подготовку кадров в области методологии и специфики ДО, разработки электронного контента, организации и сопровождения дистанционных образовательных программ, оценки образовательных эффектов.

Еще большее значение приобретает обучение педагогов для работы с одаренными школьниками на базе дистанционных школ при ведущих российских университетах, включающее как общую психологическую подготовку, так и понимание психолого-педагогических проблем творчества, овладение методами и приемами развития креативности учащихся, психолого-педагогического консультирования одаренных детей, их родителей и других членов семьи, мотивационную готовность к такой работе и уровень развития собственного творческого потенциала,

Основанием для определения основных подходов к подготовке педагогов для работы с одаренными детьми и подростками в дистанционных школах является представление об образовании как открытой образовательной среде. В связи с этим необходимо проектирование особого содержания образования, ориентированного на поддержку одаренности детей и подростков посредством актуализации и формирования способности личного участия человека в своем образовании; компетенций своего образовательного выбора; мотивации к эффективному участию в жизни общества и его развитии, к инновационной деятельности [4].

Решение подобных задач требует постоянного совершенствования профессионального мастерства педагогов, повышения квалификации специалистов, работающих с одаренными детьми [2, 6]. Неподготовленные педагоги часто не могут выявить одаренных детей, не могут понять их проблем; иногда враждебно настроены по отношению к «нестандартным» детям, которые создают определенную угрозу учительскому авторитету; используют для

одаренных детей тактику количественного увеличения заданий, а не качественное их изменение.

Задача подготовки педагогов для работы с одаренными детьми четко определена в утвержденной Президентом РФ 3 апреля 2012 года «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов» [3].

Основные подходы к подготовке педагогов и специалистов системы образования, направленного на поддержку одаренности детей и подростков, определяются необходимостью решения как минимум трех задач, возникающих при работе с одаренными детьми и подростками на базе университетских дистанционных школ:

1) недостаточный психологический уровень подготовки педагогов для работы с детьми, проявляющими нестандартность в поведении и мышлении, что приводит к неадекватной оценке их личностных качеств и деятельности;

2) подготовка специалистов, работающих в системе дистанционного образования, требует также учитывать современные условия развития общества и уровень развития информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), применяемых при дистанционном обучении;

3) учитель, работающий с одаренными детьми, всегда должен быть на острие современных научных достижений и педагогических находок для адекватного реагирования на запросы этой категории школьников.

Решение этих задач мы видим в создании комплексной системы повышения квалификации преподавательских кадров для школы и вуза.

Первая задача связана с изучением особенностей работы с одаренными детьми, которое может быть организовано через изучение таких курсов как «Обучение одаренных и талантливых», «Психология интеллекта и творчества», «Психологические и социальные потребности одаренных» и т.д.

Вторая задача решается через формирование у педагогов ИКТ-компетентностей и освоение ими методов и технологий дистанционного обучения. Разработка новых обучающих средств, проектирование образовательных программ с применением современных информационно-коммуникативных технологий, включая технологии и сервисы веб 2.0, социальные сети, блоги и др., овладение навыками работы в виртуальной образовательной среде, современными социальными сервисами и умение работать в автоматизированных образовательных средах должны быть основой таких программ повышения квалификации [1].

Третья задача решается через изучение курсов предметной направленности, а также различных элективных курсов (например, «Исследовательские методы в образовании и психологии»,

«Дифференциация учебных стратегий для одаренных», «Чтение на английском языке в обучении одаренных» и т.д.).

Программа подготовки педагогов для работы с одаренными детьми должна иметь модульный характер и включать в себя инвариантные модули, касающиеся особенностей развития одаренных детей, умения составлять индивидуальные планы сопровождения детей и работать с детьми с применением дистанционных технологий, выстраивать проектные, исследовательские занятия и т.д. При этом вариативные модули позволяют выбирать изучаемые технологии, расширять предметное пространство и т.д.

Помимо психолого-педагогического модуля, программа должна содержать вариативные модули для обучения учителей-предметников реализовывать программы для одаренных детей по конкретному предмету. Такие предметные модули должны включать знания о новейших направлениях и тенденциях развития современной науки, а также методики преподавания, основанные на применении активных методов обучения.

Организация дистанционного обучения школьников требует специальной подготовки кадров в областях, связанных с организацией дистанционного учебного процесса и деятельностью вузов по развитию одаренности у детей и подростков на базе дистанционных школ – в области разработки учебно-методического обеспечения учебного процесса, технического сопровождения учебного процесса, организационно-методического обеспечения и администрирования учебного процесса.

Компетентностная характеристика педагога для работы с одаренными детьми должна, как минимум, включать компетенции в области педагогики для одаренных, современные ИКТ-компетенции и общепрофессиональные предметные компетенции. Таким образом, подготовка педагогов, работающих с одаренными детьми в дистанционных школах, требует учитывать современные условия развития общества, особенности работы с одаренными детьми, уровень развития ИКТ, применяемых при дистанционном обучении, и современный уровень научных знаний в предметной области.

В заключение необходимо отметить, что работа с одаренными детьми требует от педагогов личностного роста, постоянно обновляемых знаний в области психологии одаренных и их обучения, а также тесного сотрудничества с психологами, другими учителями, администрацией и обязательно с родителями школьников. Педагоги, работающие с одаренными детьми, должны быть готовы к постоянному развитию, чтобы оставаться интересными для школьников и сохранять свой авторитет.

Сформированная на таких подходах система повышения квалификации педагогов для работы с одаренными детьми позволит

своевременно осуществлять сопровождение и развитие одаренности у детей и подростков, организовать их обучение в дистанционных школах, созданных при ведущих университетах России.

Список использованных источников

1. Анисимова, С.П. Программы повышения квалификации работников образования в области информационных технологий / С.П. Анисимова [и др.] // Открытое и дистанционное образование. - 2004. - № 1 (13). - С. 6–13.
2. Зеленина, Е.Б. Педагог для одаренного ученика / Е.Б. Зеленина // Народное образование. – 2011. – № 1. – С. 153–165.
3. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://kremlin.ru/news/14907>
4. Малкова, И.Ю. Основания проектирования в педагогической инноватике / И.Ю. Малкова // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 299. – С. 177–180.
5. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа». - Утверждена Президентом РФ от 4 февраля 2010 года № Пр-271.
6. Рабочая концепция одаренности. – 2-е изд. – М., 2003. – 90 с.

МОТИВАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.Ю. Пименова, зам. проректора по развитию по вопросам дополнительного образования,

Д.М. Грудцына, директор центра дополнительного образования, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, г. Владивосток

Мотивация (лат. *motivatio*) – это динамическая система взаимодействующих между собой внутренних и внешних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека. Под внутренними факторами обычно понимают потребности, интересы, ожидания, ценностные установки и другие психологические компоненты личности. Внешний фактор управления может воздействовать на работника либо принуждая, или предоставляя какие-то блага, либо создавая условия для гармонизации целей и ценностей человека и организации.

Понятие «результат» применительно к проблемам развития системы дополнительного образования неразрывно связано с системой мотиваций, целей и ожиданий большого количества групп заинтересованных сторон («стейкхолдеров»): государства, общества, работодателей, самой системы образования и сотрудников, занятых в ней, и является интегрированной характеристикой степени гармонизации и сбалансированности отношений, возникающих в процессе деятельности учебного заведения.

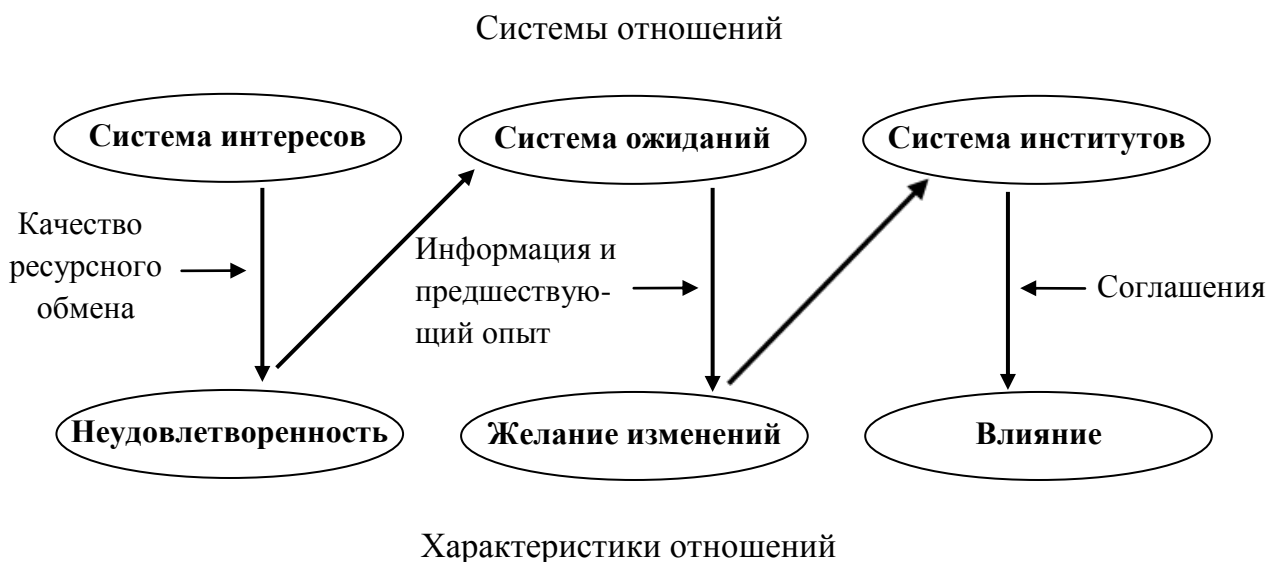


Рис.1. Системы и характеристики отношений учебного заведения с его заинтересованными сторонами

Для того чтобы сформулировать цели мотивации, необходимо сначала сформулировать цели самой системы дополнительного образования. Используя систему сбалансированных показателей (ССП) и VRIO – анализ построим карту целей системы дополнительного образования для удовлетворения запросов каждой из групп заинтересованных сторон.

В результате получаем «визуализированные» ответы на вопросы: какими должны быть процессы, инфраструктура, сотрудники и их компетенции, чтобы удовлетворить интересы и ожидания основных групп заинтересованных сторон в будущем; как инфраструктура и сотрудники системы дополнительного образования связаны с процессами и целями стейкхолдеров. На основе этих данных формируем систему целей, определяем показатели, мероприятия, политики и основные направления деятельности в области мотивации сотрудников.

Политика мотивации сотрудников, в нашем случае, является первой производной от стратегии. Поэтому следующим этапом является решение задачи, как заставить цели развития системы дополнительного образования мотивировать сотрудников. Для этого воспользуемся методикой «каскадирования» ССП. Логика каскадирования целей с уровня организации на уровень подразделений и сотрудников заключается, на самом деле, в определении места и роли каждого подразделения и каждого сотрудника в достижении поставленных целей и разделении ответственности за их достижение. Для этого определяются ключевые факторы успеха и ключевые показатели результативности, на основе бально-факторного анализа определяются веса этих показателей.



Рис.2. Пример карты целей системы ДПО для группы: «Клиенты ДПО»

Таблица 1

Пример ССП директора центра дополнительного образования

Составляющая ССП	Цели	Показатели	Вес
Общество	Обеспечение доступности образовательных услуг	Количество центров доступа	5
	Повышение привлекательности программ для реального сектора экономики	Доля востребованных программ	10
		Доля слушателей из реального сектора экономики	10
Финансы	Рост рентабельности продаж	Рост доходов	10
		Динамика доходов от выигранных торгов	5
		Наполняемость групп	5
		Динамика стоимости часа преподавателя	5
Клиенты	Повышение удовлетворенности клиентов	Доля востребованных программ в структуре предложения	5
		Доля повторных клиентов	5
		Индекс удовлетворенности	5

Составляющая ССП	Цели	Показатели	Вес
Процессы	Повышение качества процессов	Количество регламентированных и стандартизированных процессов	5
		Степень удовлетворенности программами работодателей	5
		Степень удовлетворенности внутренних клиентов	5
Инфраструктура / сотрудники	Повышение лояльности и мотивированности сотрудников	Индексы лояльности и мотивированности сотрудников	20

Следующим шагом является составление матрицы ответственности по системе дополнительного образования, с разбивкой по каждому подразделению и сотруднику.

Таблица 2

Пример матрицы ответственности развития системы ДПО

Сотрудник	Категория	Пропорции деятельности по достижению ключевых показателей развития системы ДПО		
		Системы ДПО	Подразделения	Сотрудника
Зам. проректора	A	80	20	
Директор центра	B	20	60	20
Зам. директора	B	20	50	30
Менеджер	C	10	30	60
Секретарь	D		40	60

Необходимым компонентом мотивации сотрудников современной системы дополнительного образования является наличие формализованных поведенческих моделей «правильного» производственного и социального поведения (которые еще называют моделями компетенций) и инструментов оценки выраженности этих компетенций. Модель компетенций способствует привлечению сотрудников, максимально соответствующих потребностям развития системы дополнительного образования и выступает основой для построения комплексной системы обучения и развития самого сотрудника. Благодаря соглашению между сотрудником и организацией, возникающему в процессе постановки и достижения целей его развития происходит гармонизация целей сотрудников и организации.

Для определения политики вознаграждения, адекватной поставленным задачам, необходимо так же учитывать и основные

компоненты и особенности факторов труда, складывающиеся в системе дополнительного образования (таблица 3).

Таблица 3

Особенности формирования политики вознаграждения в системе ДПО

	Основные компоненты факторов трудовой мотивации в системе ДПО	Инструменты мотивации	Категории сотрудников	
ТРАДИЦИОННЫЙ ПОДХОД	Количество и качество труда	Квалификация	Оплата согласно профессионально-квалификационному уровню;	Все сотрудники
		Поощрение расширения зоны обслуживания	Сочетание элементов сдельной и повременной оплаты; Процент от продаж;	Менеджеры; Преподаватели;
		Качество работы	Премии за работу без ошибок и переделок	Менеджеры;
			Премии за безаварийную работу;	Технические работники;
			Премии за соблюдение технологической дисциплины;	Менеджеры; Преподаватели;
			Премии за соблюдение корпоративных стандартов;	Менеджеры; Преподаватели;
			Премии за соблюдение сроков;	Менеджеры; Преподаватели;
ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД	Цели инновационного развития	Поощрение за достижение стратегических показателей	Бально-факторная оценка вклада; Премии за достижение показателей;	Менеджеры высшего звена
		Поощрение за участие в проектах развития	Сочетание элементов сдельной и повременной оплаты;	Участники проектов
		Поощрение предпринимательской активности	Сочетание элементов сдельной и повременной оплаты; Процент от продаж;	Менеджеры; Преподаватели;
		Поощрение инициативы, инновационной активности	Сочетание элементов сдельной и повременной оплаты; Процент от продаж;	Менеджеры; Преподаватели;
		Поощрение за сокращение сроков вывода новых продуктов и услуг	Сочетание элементов сдельной и повременной оплаты;	Менеджеры; Преподаватели;

Модели поведения	Поощрение за развитие профессиональных компетенций	Рейтинг уровня профессионального мастерства; Премия за достижение показателей;	Все сотрудники
	Поощрение за развитие социальных компетенций	Рейтинг уровня развития социальных компетенций; Премия за достижение;	Все сотрудники
	Поощрение за развитие предпринимательских компетенций	Рейтинг уровня предпринимательских компетенций; Премия за достижение;	Все сотрудники
	Поощрение за развитие стратегических компетенций	Рейтинг уровня развития стратегических компетенций; Премия за достижение;	Менеджеры; Резерв на должности ТОП-менеджеров;

Представленная комплексная модель мотивации, состоящая из традиционных и инновационных, материальных и нематериальных составляющих, учитывающая цели самой системы и ее сотрудников, способна, по нашему мнению, стать надежным инструментом управления результатами инновационного развития системы дополнительного образования.

Список использованных источников

1. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 149с.
2. Солодухин, К.С. Стратегическое управление вузом как стейкхолдер-компанией / К.С. Солодухин. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2009. – 290с.

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НА ЭТАПЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОТРАСЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Е.А. Ободкова**, кандидат пс. наук, доцент, заведующая кафедрой социологии и психологии*

*Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль*

Новый законопроект «Об образовании в Российской Федерации» ориентирует ближайшее будущее российской системы образования на запросы и требования потребителей образовательных услуг, т.е. реальных субъектов рынка труда. Это требует от учреждений дополнительного профессионального образования изменения приоритетов и серьезной работы над формированием своей репутации в глазах потребителей. Формирование имиджа образовательного учреждения открывает новую страницу задач, сложностей и перспектив развития при отказе от тотального государственного

контроля содержания и качества дополнительного профессионального образования и выстраивании эффективных рыночных отношений.

Новая концепция дополнительного профессионального образования ориентирует образовательное учреждение на реальный сектор экономики, смещает внимание на качество образования, в связи с чем, возникли споры об отмене государственного диплома. Отдельной задачей встал вопрос не только разработки индивидуальных дипломов в каждом образовательном учреждении, но и формирования имиджа диплома.

В рамках секции «Формирование имиджа образовательного учреждения на этапе модернизации отрасли» на «Пастуховских чтениях 2012» руководители ДПО, озабоченные возникшими переменами в системе образования, выработали и обсудили основные тенденции на рынке дополнительного образования:

1. Отмена государственного регулирования.
2. Повышение конкуренции между образовательными учреждениями.
3. Время политической нестабильности.
4. Уход старой преподавательской школы.
5. Тенденции развития рынка: глобализация, ускорение, инновации.
6. Работа на опережение.
7. Обучаемость.

Данные тенденции необходимо не только обозначить и осознать руководителям ДПО, а учитывать при формировании имиджа ДПО.

Что такое имидж и как он представлен в нашем обыденном понимании. Термин «имидж» для большинства из нас не просто знаком, а вжился в жизнь. Посмотрим с чем в первую очередь «имидж образовательного учреждения» ассоциируется у руководителей системы ДПО: мнение, образ, качество, надежность, репутация, престиж, социальная успешность выпускников, известность, атрибутика, рейтинг, авторитет профессиональный, социально-политический, конкурентоспособность, востребованные преподаватели и др.

Да, конечно, именно имидж учебного заведения является неосязаемым активом, и наряду с остальными компонентами, выступает реальным источником конкурентоспособности и ключевым фактором адаптации учебного учреждения к внешним условиям.

Но в первую очередь, имидж – это механизм влияния на конкретную (целевую) аудиторию для достижения конкретной цели. Имидж – это то, что содержится в голове об образовательном учреждении у потенциального или реального клиента, и даже если мы не занимаемся осознанным формированием имиджа, он все равно будет сформирован, поэтому лучше этот процесс держать в своих руках.

На что же особо следует обратить внимание при формировании имиджа образовательного учреждения с учетом современных тенденций. Первое, запомнить, что мнение потребителя об услуге и сама услуга (образовательное учреждение и мнение клиентов об образовательном учреждении) – это не одно и то же. Услуга объективно может быть идеальной: соответствовать всем описанным критериям, стандартам, но определяющим в оценке качества услуги является – удовлетворенность потребителя, его мнение, т.е. что-то большее, чем набор определенных показателей.

Второе, стоит знать основные элементы имиджа образовательного учреждения:

Имидж образовательных услуг: востребованность предлагаемых специальностей, качество преподавания, престижность дипломов, стоимость предоставляемых услуг, возможности трудоустройства по специальности, количество факультетов, научные перспективы. Для данного элемента имиджа образовательного учреждения можно выстроить ряд мероприятий, например, связанных с организацией программ стажировок, в рамках которых обучающиеся имеют возможность в течение 3–4 месяцев принимать участие в реальных проектах компании (России или за рубежом). Данное мероприятие повысит востребованность, престижность конкретного направления обучения, диплома, а так же решит трудности связанные с наличием опыта работы выпускников при трудоустройстве, плюс дает возможность, по результатам прохождения стажировки, получить предложение о работе в компании; с проведением маркетинговых исследований, касающихся стоимости услуг на рынке по каждой специальности, востребованности выпускников конкретной специальности в регионе (области, городе) и т.д.

Имидж профессорско-преподавательского состава: внешний облик, социально-демографические характеристики, общий культурный уровень, уровень профессиональной компетентности. Сюда можно отнести организацию программ повышения квалификации с целью формирования позитивного имиджа преподавателя. Например, Академия Пастухова реализует для преподавательского состава такие курсы повышения квалификации, как «Активные методы обучения», «Инновационные подходы в сфере образования», «Имиджевая привлекательность вуза», «Формирование имиджа конкурентоспособного специалиста» и др. Или проведение культурных мероприятий, к примеру, «День творчества» на котором преподаватели образовательного учреждения совместно с обучающимися представляют работы на заданную тематику, в результате чего определяются и награждаются победители.

Имидж обучающихся: внешний облик, стиль жизни, общий культурный уровень, уровень профессиональных знаний и умений.

Проведение конкурсных мероприятий, например, «Лучший ученик образовательного учреждения».

Имидж руководителя образовательного учреждения (ректора): внешний облик, социально-демографические характеристики, психологические характеристики, стиль управления. Мероприятия, связанные с позиционированием руководителя. К примеру, создание интерактивной персональной страницы ректора на сайте образовательного учреждения, где будет содержаться информация, представляющая руководителя нужным образом в глазах слушателей, преподавателей, абитуриентов, общественности и т.д.

Визуальные характеристики образовательного учреждения: архитектура, внешний дизайн помещений, внутренний дизайн помещений, элементы фирменного стиля, техническое оснащение. Организация исследований, к примеру, проведение мероприятий связанных с осуществлением маркетинговых исследований (фокус-групп, контент-анализа и др.) с целью изучения впечатления, создаваемого существующим логотипом, знаком, слоганом вуза у слушателей, преподавателей и т.д. (т.е. целевой аудитории). Разработка стиля учебных помещений в соответствии с выбранным фирменным стилем и т.д.

Внутренние характеристики образовательного учреждения: корпоративная культура организации, социально-психологический климат. Выпуск внутренней газеты, главной задачей которой является создание в коллективе чувства единой семьи, укрепление доверия к руководству, разъяснение политики руководства образовательного учреждения, привлечение работников к сотрудничеству с администрацией, пробуждение у них интереса к жизни образовательного учреждения и т. д.

Социальный имидж образовательного учреждения: социальные аспекты деятельности (благотворительность, спонсорство, социально-политическая позиция). Проведение мероприятий, связанных с реализацией социально-значимых поступков, к примеру, организация «Дня донора», «Неделя (день, месяц, год и т.д.) добра», «День пожилого человека» и др.

История образовательного учреждения, традиции, репутация. Проведение конференций, акций и др. в честь ученых, создателей образовательного учреждения и т.д. Например, Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова (Академия Пастухова) регулярно проводит конференцию «Пастуховские чтения» в память о знаменитом промышленнике рубежа XIX-XX вв., меценате, почетном гражданине города Ярославля Н.П. Пастухове. Так же проходят выставки "Верой и правдой городу", посвященные Николаю Петровичу. В Академии идет работа, по сохранению наследия Н.П. Пастухова, по поиску потомков семьи Пастуховых. Изданы

3 книги, посвященные «Истории Пастуховского Дома». Проводятся круглые столы – «Благотворительность и меценатство: вчера, сегодня, завтра» с участием потомков семьи Пастуховых, историков, философов, ярославских вузов, представителей от Совета меценатов Ярославля и др.

Отмеченные выше и другие аспекты имиджа образовательного учреждения позволяют воздействовать на мнение и оценки потребителей, а также конкурентов и партнеров. Улучшение имиджа ориентировано, прежде всего, на действие, на создание вполне определенных имиджей, впечатлений, мнений, а вслед за ними и социальных установок и ценностных ориентаций. В целом, способы формирования имиджа – социально-психологические, манипулятивные.

Имидж – критерий выбора, гарантия стабильности, подтверждение правильности выбора, символ принадлежности конкретной группе. Качественный подход не только к процессу управления имиджем, но и процессу работы образовательного учреждения в целом позволяет занять лидирующие позиции на рынке.

Чем отличается процесс формирования имиджа образовательного учреждения от процесса формирования имиджа образовательного учреждения в условиях модернизации отрасли дополнительного профессионального образования. Повышенным вниманием к простаиванию перспективы, взглядом вперед, моделированием и конструированием желаемого будущего самостоятельно, взятие ответственности за результаты деятельности на себя.

Например, участники секции «Формирование имиджа образовательного учреждения на этапе модернизации отрасли» на «Пастуховских чтениях 2012», руководители ДПО предложили: направить в Министерство образования и науки РФ письмо, содержащее видение руководителей ДПО на современное состояние отрасли с предложениями к Министерству о сотрудничестве в области формирования «имиджа образования», с целью формирования положительного отношения населения к «негосударственному» образованию, а так же предложением разработки образовательной программы Министерством образования РФ для руководителей учебных заведений, с целью разъяснения сложившейся ситуации в образовании с освещением вопросов формирования имиджа образовательного учреждения.

Время перемен – это не только утопия, сложности, проблемы, это время ресурсов, возможностей, успеха. Время перемен – время сильных, способных, удачливых. Осознанно конструируйте позитивную линию развития образовательного учреждения, держите процесс формирования имиджа под контролем, формируйте команду, которая любит свое дело.

ЧАСТЬ 5. ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДПО

КОНЦЕПЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА «ОТКРЫТАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА»

О.И. Ребрин, д.х.н. профессор,

И.И. Шолина, В.Г. Вятчина

Уральский федеральный университет

имени первого Президента России Б.Н.Ельцина, г. Екатеринбург

1991 год разделил на «до» и «после» не только геополитическую ситуацию в стране, но и существовавшую советскую систему повышения квалификации и переподготовки специалистов. Безвременье, длившееся фактически до начала нового столетия, существенно ослабило, а в ряде отраслей полностью разрушило систему ДПО.

Один из первых системообразующих документов, направленных на анализ сложившейся ситуации и выбор основных направлений требуемого развития появился в 2000 году в форме проекта концепции развития ДПО РФ на ближайшую пятилетку. В 2002 году на базе этого документа была разработана и утверждена программа развития ДПО в РФ до 2005 года.

В последующие периоды количество концептуальных документов, касающихся образования нарастало как снежный ком. Многие из них так и оставались не утвержденными, другие находили воплощение в регулярно принимаемых пятилетних ФЦПРО. Подключение России в 2003 году к Болонскому процессу определило появление на российской образовательной ниве всходов европейского концептуального подхода «образование на протяжении всей жизни». Эти мотивы нашли отражение в проекте Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (версия 3.0.3 от 30.12.2011), статья 10, пункт.3:

*«Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, **дополнительное образование и профессиональное обучение**, обеспечивающие возможность реализации права на образование на протяжении всей жизни (**непрерывное образование**).*

Система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации преемственных основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющегося образования, квалификаций, опыта практической деятельности при получении образования последующих уровней».

Таким образом, «непрерывное образование» позиционировано как наиболее общая категория, включающая в себя многочисленные компоненты, такие как «формальное образование», «неформальное образование», «спонтанное (информальное) обучение», «профессиональное обучение» и ряд других.

По этой причине именно непрерывное образование положено в основу концепции формирования открытой образовательной среды Уральского федерального университета, призванной объединить подходы к совершенствованию качества любого образовательного процесса.

Изначальное отторжение не очень гладкого в русской транскрипции термина «компетенция» сменилось сегодня пониманием и принятием многоплановости, многозначности и емкости этого понятия. Определение требуемых результатов образования в идеологии компетентностного подхода дает нам действенный инструмент как минимум для удовлетворения потребностей общества и отдельной личности в плане социализации подрастающего поколения и потребностей работодателей, получающих специалиста готового к эффективному труду без длительной и затратной доводки под условия реального бизнеса.

Второй важнейший аспект – современные образовательные технологии. Это не только и не столько ставшее для многих привычным использование достижений в сфере компьютерной техники, развитии ИКТ, хотя это, несомненно, важный инструмент достижения заданного компетентностной моделью результата образования. Более сложно достичь того, что мы называем сменой образовательной парадигмы, того самого изменения взаимоотношений в паре «ученик – учитель», в превращении ученика в партнера по образовательному процессу. Причем одинаково важно что бы и учитель и ученик были мотивированы к совместному труду и одинаково заинтересованы в положительном результате.

Построить компетентностную модель выпускника любой образовательной программы, овладеть технологией достижения заданных результатов не достаточно, что бы быть уверенным в успехе образовательного процесса. В идеологии компетентностного подхода задача мониторинга качества гораздо сложнее, привычного для нас, текущего и итогового контрольно-экзаменационного подхода. Мониторинг процесса и результата образования включает много направлений для обсуждения – это и внешняя оценка результатов образования, и сертификаций профессиональных квалификаций выполненными работодателями, это и система менеджмента качества в разумных её проявлениях, и участие общественности в организации образовательного процесса и многое другое.

Внедрение единой методологии является задачей центральной, потому что именно в этом состоит определение того вектора, который объединит и равнонаправит усилия всех заинтересованных участников в формировании открытой образовательной среды.

Обозначенная смена образовательной парадигмы требует глубокой и широкоохватной переподготовки преподавательских кадров, что весьма актуально и для программ ДПО. Основные методологические принципы работают и для решения этой задачи – главенствует разработанная совместными усилиями компетентностная модель педагога, естественно вирируемая под определенные образовательные ступени, уровни и направления деятельности, в ее достижении используются новые образовательные технологии, а мониторинг качества достижения процесса и результата образования подразумевает в том числе и модернизацию принятой сегодня системы аттестации педагогических кадров.

Современный уровень образования во многом определяется развитием и доступностью сервисного обеспечения образовательного процесса на базе информационных технологий. Следует выделить два главных взаимосвязанных направления.

Первое предполагает развитие информационных систем управления ресурсами. Автоматизация управления ресурсами направлена на повышение эффективности и качества работы образовательного учреждения, снижение трудозатрат при формировании различного рода отчетности, обеспечение оперативного контроля на всех уровнях, формирование единого хранилища информации. Модернизация системы мониторинга, регулярный сбор, анализ и обработка информации о состоянии образовательной среды (с привлечением OLAP-технологий) позволит вывести на качественно новый уровень управление сферой образования, повысить эффективность принятия управленческих решений.

Второе направление сервисного обеспечения непосредственно касается образовательного процесса.

Информационные сервисы обеспечивают решение ряда образовательных задач:

- реализацию процесса обучения с использованием порталных технологий: доступ к учебным ресурсам и современным образовательным технологиям, возможность оценки учебных достижений и коррекции образовательного процесса в соответствии с результатами этой оценки;
- обеспечение различных видов взаимодействия учащихся между собой и с преподавателями, поддержку процесса обучения по индивидуальным образовательным траекториям;
- управление созданием, хранением, первичным и повторным использованием учебных материалов (контента);

- управление квалификацией персонала: сбор и хранение информации о квалификации сотрудников, планирование, контроль и учет повышения квалификации; проведение аттестационных процедур;

- обеспечение взаимодействия образовательного учреждения и потребителя образовательных услуг, как на этапе формирования заказа на подготовку выпускников, так и в процессе разработки и реализации образовательных программ.

Именно широкое использование информационных сервисов обеспечивает внутреннее единство образовательной среды, поскольку все субъекты образовательного процесса получают эффективный доступ к информации о состоянии и развитии системы образования, о текущих и перспективных задачах, получают возможность постоянного общения с коллегами, возможность обмена опытом лучших практик.

Информационные сервисы, кроме того, определяют открытость образовательной среды через общедоступность информации, через удобство вхождения в среду и многообразие форм и способов участия в образовательном процессе.

Сегодня УрФУ активно формирует свою открытую образовательную среду, в которой одинаково эффективно реализуются различные образовательные программы, обеспечивающие реальную систему непрерывного образования. Уральский федеральный университет в качестве своей миссии провозглашает создание на базе УрФУ региональной системы непрерывного образования. УрФУ при этом становится методологическим и организационным центром реализации непрерывного образования, включающего различные уровни и виды обучения, а также сертификации профессиональных квалификаций.

**УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА
В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ АВТОНОМНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ»**

*М.А. Домбровская, к. п. н., заместитель директора
по управлению качеством*

Институт развития образования Иркутской области, г. Иркутск

С 2008 года в Областном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Иркутской области» (далее ОГАОУ ДПО ИРО) внедрена система менеджмента качества. Пройдены такие этапы как разработка, внедрение, сертификация

системы менеджмента качества (далее - СМК), и сейчас коллектив находится на стадии поддержания системы в рабочем состоянии и дальнейшего её улучшения.

В системе менеджмента качества института особое внимание уделяется анализу рисков. В новом стандарте ИСО 9001:2008 определено, что учреждение для достижения высокого качества должно учитывать все риски, особенно те, которые связаны с целями по реализации его услуг. Риски являются одним из ключевых элементов менеджмента, которые определяют качество управления. Поэтому высшее руководство института добивается того, чтобы необходимость риск-менеджмента была признана всем персоналом организации в качестве одного из факторов первостепенной важности.

Риск мы определяем как событие, которое может произойти (с некоторой вероятностью), и, если произойдет, то приведет к отклонению «факта» от «плана» (то есть окажет какое-то влияние на нашу жизнь, проект, бизнес, процесс и т.д.).

Любой риск характеризуется 4 факторами:

- *Событием*, которое может произойти, а может и не произойти (мы наверняка не знаем), но которое будет иметь определенное влияние на нашу деятельность.

- *Вероятностью* этого события, то есть мерой неопределенности.

- *Влиянием*, которое событие, в случае если оно наступит, окажет на нашу деятельность.

- *Точкой уязвимости*, то есть "слабым местом", которое способствует тому, что рисковое событие может наступить.

Для того чтобы сделать процедуры СМК более риск ориентированными, проводятся различного рода мероприятия:

- Классификация операционных рисков организации;

- Классификация влияний операционных рисков (по группам и уровням влияния);

- Определение методов проведения количественной оценки как одного риска, так и всех рисков организации (Operational Value at Risk);

- Дополнение процедуры управления внутренними аудитами методами, направленными на систематическую идентификацию рисков;

- Развитие процедуры управления корректирующими и предупреждающими действиями как процедуры управления операционными рисками;

- Обучение персонала и др.

Система менеджмента качества института, с одной стороны – это комплексное решение для смягчения операционных рисков, с другой стороны – это основа для построения системы управления рисками, то есть часть системы управления рисками.

Управление рисками связано как с негативными, так и с благоприятными последствиями. Суть управления рисками в институте

состоит в том, чтобы определять потенциальные отклонения от запланированных результатов и управлять этими отклонениями для улучшения перспектив, сокращения убытков и улучшения обоснованности принимаемых решений.

Управлять рисками для нас означает определять перспективы и выявлять возможности для совершенствования деятельности, а также не допускать или сокращать вероятность нежелательного хода событий.

Управление рисками в институте подразумевает тщательный анализ условий для принятия решений.

Управление рисками – это логический и систематический процесс, который можно применять для выбора пути дальнейшего совершенствования деятельности, повышения эффективности бизнес-процессов организации. Это путь, ведущий к обеспечению гарантированной результативности бизнес-процессов. Риск-менеджмент в перспективе должен быть интегрирован в ежедневную работу института. Управление рисками требует от сотрудников опережающего мышления.

Управление рисками – это скорее процесс определения того, что может произойти, и одновременно обеспечение состояния готовности к этому. Формализованная система риск-менеджмента ОГАОУ ДПО ИРО позволяет создать систему управления организацией, работающую на предупреждение возможных проблем.

Сертифицированные системные процессы управления корректирующими и предупреждающими действиями областного государственного автономного образовательного учреждения ДПО «Институт развития образования Иркутской области», это процессы, в ходе которых, на самом деле, происходит управление операционными рисками. Поэтому каждое структурное подразделение нашего института имеет свои планы корректирующих и предупреждающих действий. В 2011 году было реализовано 52 корректирующих действия и 39 предупреждающих.

То же самое относится к внутренним аудитам: процесс «Управление внутренними аудитами» можно считать процессом «Идентификация операционных рисков». Если цель внутреннего аудита – оценить, насколько реальный процесс осуществляется в соответствии с заданной технологией, то можно идентифицировать имеющиеся риски. Если при этом выявить "потенциальные несоответствия", то есть, идентифицировать риски, то тогда можем внедрить "предупреждающее действие", то есть смягчить риск.

С 2010 года в институте проводятся, так называемые, «точечные» внутренние аудиты, позволяющие эффективнее достигать необходимый результат. В 2011 году проведено 9 плановых внутренних аудитов и 1 внеплановый.

Управление рисками требует четкого распределения ответственности и полномочий, необходимых для принятия управленческих решений. Высшее руководство несет генеральную ответственность за управление рисками в организации. Его исключительной прерогативой является распределение между соответствующими сотрудниками ответственности и полномочий. Решения, которые принимаются в процессе управления рисками, находятся в рамках законодательных требований и отвечают корпоративным целям. Таким образом, очень важно определить оптимальный баланс между ответственностью за риск и способностью контролировать этот риск.

СМК – это, прежде всего, формат управления процессами в институте, а также процессы, направленные на оценку деятельности (оценку рисков) и улучшение (реагирование на риски, смягчение рисков).

Основная задача в Областном государственном автономном образовательном учреждении ДПО «Институт развития образования Иркутской области» в рамках СМК 2012 года – обеспечение устойчивости процессов жизненного цикла. Преимущество развития риск-менеджмента в институте состоит в стремлении достигнуть устойчивости и надёжности в деятельности института.

Основные преимущества риск-менеджмента представлены в таблице 1.

Таблица 1

<i>Преимущество</i>	<i>Характеристика</i>
Снижение фактора неопределенности при осуществлении предпринимательской деятельности	Контроль над негативными событиями сопровождается конкретными действиями по уменьшению вероятности их возникновения и сокращению их влияния. Даже при наступлении непреодолимых событий организация может достичь необходимой степени устойчивости благодаря адекватному планированию и подготовленности
Использование перспективных возможностей улучшения	В процессе риск-менеджмента оценивается вероятность наступления благоприятных последствий в рискованной ситуации. Поиск перспектив становится эффективнее, если персонал осознает риски и обладает необходимыми навыками для управления ими
Улучшенное планирование и повышение эффективности деятельности	Наличие объективных данных об организации, ее целевых показателях, операциях и перспективах позволяет осуществлять более взвешенное и эффективное планирование. Это в свою очередь повышает способность организации использовать благоприятные перспективы, сокращать негативные последствия и добиваться улучшения деятельности

<i>Преимущество</i>	<i>Характеристика</i>
Экономия ресурсов	Особое внимание уделяется вопросам экономической целесообразности проведения тех или иных бизнес-операций. Учет объема существующих ресурсов, повышение ликвидности активов позволяет не только избегать дорогостоящих ошибок, но и добиваться повышения прибыли от производственной деятельности
Улучшение взаимоотношений с заинтересованным и сторонами	Процесс управления рисками заставляет сотрудников компании выявлять ее заинтересованные внутренние и внешние стороны и выработать двусторонний диалог между ними и руководством. Такой коммуникационный канал обеспечивает компанию сведениями о том, как заинтересованные стороны будут реагировать на изменения в ее деятельности
Повышение качества информации для принятия решений	Процесс риск-менеджмента повышает точность информации и анализа, необходимых для принятия стратегических решений на различных уровнях управления
Рост деловой репутации	Инвесторы, кредиторы, страховые компании, поставщики и клиенты охотнее работают с организациями, которые зарекомендовали себя как надежные партнеры на рынке, управляющие своими финансовыми и производственными рисками
Контроль производственно о процесса и хода реализации инвестиционных проектов	В процессе риск-менеджмента особое внимание уделяется вопросам, связанным с мониторингом и измерением параметров бизнес-процессов, что обеспечивает четкий контроль реализации инвестиционных программ

МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ВУЗА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Л.В. Лободина, к.п.н., доцент, проректор по качеству и новым технологиям образования

*Борисоглебский государственный педагогический институт,
г. Борисоглебск*

В настоящее время в сфере деятельности государственных вузов существует противоречие между несоответствием внутренней системы управления вузом и необходимостью его поведения как участника рыночных отношений. Проявлением этого противоречия является несогласование в подходах к организации внутреннего и внешнего

маркетингового пространства образовательного учреждения, выстраиванию внутренней системы развития персонала, а также внешних отношений и связей.

Вузы выходят на рынок дополнительного профессионального образования (ДПО) с предложением своих образовательных и ряда сопутствующих услуг (услуги гостеприимства, туризма, конференц-туризма, консалтинговые и организационно-управленческие услуги и т.д.). Маркетинг образовательных услуг специфичен уже тем, что предполагает активную роль потребителя в процессе их предоставления, и как следствие, во-первых, зависимость результата предоставления образовательных услуг от усилий и личности самого потребителя, во-вторых, преобразование в этом процессе личности потребителя. Эффективность маркетинговой деятельности зависит от степени взаимозависимости анализа, учета, планирования, разработки новых взаимных требований вуза как производителя образовательных услуг, с одной стороны, и потребителей этих услуг в соответствии со складывающимися социально-экономическими рыночными отношениями – с другой.

Поэтому маркетинг в сфере образовательных услуг всё более приобретает форму *стратегического* подхода к анализу и планированию: уровня качества образовательной и управленческой деятельности; степени совершенствования методики распространения и стимулирования качества ДПО; уровня модернизации сферы ДПО; степени её соответствия запросам общества и рынка труда.

Руководство Борисоглебского государственного педагогического института (БГПИ), активно работая над новыми рыночными предложениями в области ДПО, осознаёт, что маркетинг – составная часть стратегического планирования развития института, ориентирующая персонал вуза на решение следующих задач:

- понимание и поддержка руководителями структурных подразделений основных целей и задач достижения миссии БГПИ;
- проведение объективного анализа внутренней среды вуза: эффективности административно-управленческой деятельности, кадрового потенциала и материальных ресурсов;
- глубокое изучение внешней среды вуза: политических, экономических, демографических, культурных, социальных условий Борисоглебского городского округа (БГО) и региона в целом;
- проведение анализа (социологические опросы и исследования, анкетирование) степени удовлетворённости работников и студентов БГПИ уровнем организации процессов деятельности вуза;
- преобразование системы трудоустройства выпускников и студентов в инструмент, необходимый для решения ключевых задач маркетинга;

- оценивание платежеспособности основных сегментов целевых рынков, особенности стратегии вузов-конкурентов, их ценовой и рекламной политики в области ДПО.

Внутреннее маркетинговое пространство БГПИ включает в себя все подразделения вуза, прямо или косвенно влияющие на результат его деятельности. На сегодняшний день модель организации маркетинговой деятельности БГПИ имеет следующую структуру:

- В **направлении мониторинга и сбора информации** осуществляется: организация маркетинговых исследований; формирование пополняемой электронной базы информации о состоянии целевых рынков и внешней среды.

- В **направлении рекламной деятельности** осуществляется: планирование рекламной деятельности вуза; организация тематических рекламных акций и кампаний; подготовка, обработка и дизайн рекламных материалов.

- В **направлении развития** маркетинговых коммуникаций осуществляется: развитие коммуникативных функций, в т.ч., планирование, организационное и ресурсное обеспечение проектов, направленных на формирование имиджа вуза; планирование и управление проектами, направленными на развитие корпоративной культуры; развитие электронных средств коммуникаций.

- В **направлении организации системы трудоустройства и адаптации к рынку труда** студентов и выпускников: развитие деятельности по содействию трудоустройству студентов и выпускников; укрепление имиджа БГПИ как вуза, использующего инновационные методы управления и стратегического развития.

В вузе выделены следующие важные для продвижения имиджа БГПИ элементы маркетинговых коммуникаций: *связи с общественностью; специальные события; прямой маркетинг; электронные корпоративные коммуникации; реклама; корпоративная культура; неформальные коммуникации.*

Начиная с 2011 года, в рамках деятельности СМК вуза (сертифицирована по стандартам ISO 9001:2008 в мае 2010 г.) в БГПИ внедряется технология *событийного маркетинга* (Event Marketing) по вовлечению целевых аудиторий в корпоративную культуру вуза. Планирование мероприятий, специально организованных для достижения информационных и имиджевых целей, осуществляется в вузе посредством составления *календаря событий*, в который включаются как традиционные события корпоративной жизни БГПИ (День учителя, Посвящение в студенты, Неделя науки и т.д.), так и государственные и календарные праздники (День победы, День России, и т.д.). Для формирования интереса к специальным событиям, их рекламирования приглашаются представители СМИ, общественных организаций БГО, а также целевых аудиторий вуза.

Создание электронных баз данных потенциальных потребителей образовательных услуг БГПИ позволяет использовать такие приёмы технологии прямого маркетинга как прямые адресные рассылки информации по e-mail, личное общение сотрудника института с представителем целевой аудитории. Руководство БГПИ осознаёт, что образовательные услуги, прежде всего, относятся к социальной сфере, в которой менеджмент отношений более важен, чем владение техникой продаж, поэтому персонал института ориентирован на общение, желание помочь. В практику маркетинговых коммуникаций вуза прочно вошли, например, контакты ректора, проректоров и сотрудников, ответственных в БГПИ за рекламу образовательных услуг, с руководителями образовательных учреждений региона и начальниками муниципальных отделов образования. Помимо явной рекламы услуг ДПО, институт практикует «скрытое» распространение рекламной информации в сценарии корпоративных мероприятий, используя приёмы интерактивных технологий (организация конкурсов, лотерей сувениров, призов с корпоративной символикой).

Для того чтобы тестировать, как и какую информацию предлагает персонал института целевым аудиториям, в вузе проводится внутренний аудит деятельности соответствующих подразделений (контрольные звонки по телефонам, указанным в рекламно-информационных материалах, посещение корпоративного сайта вуза и неофициальных студенческих сайтов и т.д.). Результаты данных мониторинга эффективности маркетинговых коммуникаций подтверждают правильность выбранной руководством вуза стратегии: за последний год количество упоминаний в СМИ о вузе возросло на 30%, число посещений корпоративного сайта – на 23%, число слушателей курсов ПК – почти в 2 раза, количество обращений потенциальных потребителей услуг БГПИ за различного рода информацией – в 2,5 раза.

Таким образом, на сегодняшний день вуз проводит активную коммуникационную деятельность, направленную на конкретные целевые группы потребителей образовательных услуг. В руководстве института стратегические решения готовятся и принимаются людьми, компетентными в конъюнктуре образовательных услуг, в тенденциях рыночной экономики. Научно-педагогические исследования и прогнозы ведутся не только по профилю вуза, но и в сфере конъюнктуры рынка услуг ДПО.

Тем не менее, деятельность БГПИ по развитию маркетинговой среды всё же не приобрела на данный момент системного характера. Повышение требований к уровню компетентности персонала в сфере маркетинговой деятельности не подкреплено необходимой финансовой поддержкой; не сформирована служба маркетинга, несущая ответственность за маркетинговые исследования и разработки. В этом направлении предстоит серьёзная, хорошо продуманная работа,

потому, что маркетинговые исследования рынка образования позволяют строить прогнозы, необходимые для выработки рекомендаций по управлению платными образовательными услугами.

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ БИЗНЕССРЕДЫ В СТРУКТУРЕ ВУЗА ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

*В.Г. Самойленко, к.т.н., доцент,
Марийский государственный технический университет,
г. Йошкар-Ола*

В современной России сложно найти образовательное учреждение, которое не занимается бизнес-образованием. Спрос на бизнес-образование в нашей стране, возникший в первые годы перестройки, охватил не только значительную часть молодежи, но и взрослое население. В доперестроечное время государственная система образования была ориентирована на подготовку специалистов для массового устойчивого производства с медленно меняющейся технологией и постоянной номенклатурой выпускаемой продукции. К сожалению, за последние 20 лет в государственном секторе образования мало что изменилось. Возникшие в перестроечный период в большом количестве коммерческие образовательные структуры, мало зависимые от государственных контролирующих органов, оказались более гибкими в организации образовательного процесса. Но в погоне за прибылью они были вынуждены опираться на преподавательский состав государственных вузов, упрощать требования к аттестационным процедурам, использовать образовательные технологии, неадаптированные к менталитету россиян, играть на понижении стоимости обучения. Система дополнительного профессионального образования в значительной мере воспроизводит сильные и слабые стороны базового образования.

В идеальном варианте базовое и дополнительное образование должны формировать систему непрерывного образования человека, ориентированную на вектор развития его возможностей. При этом нельзя забывать о часто встречающихся несоответствиях между возможностью и желанием обучающегося, желанием обучающегося и спросом на рынке на трудовые ресурсы, требованиями работодателя к работнику и взглядам работника на эти требования.

Развитие бизнес-среды в современной России происходило в большей степени стихийно, что породило серьезные коррупционные явления. В этой ситуации результативность в бизнесе часто достигалась не по классическим законам экономики, а в результате силовых управленческих решений, иногда не соответствующих законодательству

правового государства. В свою очередь, это сформировало общественное мнение о второстепенности отраслевого менеджмента и, образовательные учреждения страны, в первую очередь коммерческие, стали формировать армию менеджеров общего профиля. При этом все ссылались на опыт запада, скромно умалчивая о наличии на западе системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров, включая их отраслевую адаптацию, что мы у себя всегда называли производственной практикой или стажировкой.

Сегодня подготовленный специалист-отраслевик, получивший дополнительно хорошую управленческую подготовку, на порядок ценнее, чем менеджер, воспитанный на абстрактной экономике. В условиях инновационной экономики кадровый ресурс должен быть конкурентоспособным, а профессионально-квалификационная структура подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования всех уровней должна быть сбалансирована с реальными потребностями рынка труда. Структура и направления развития университетского комплекса “Марийского государственного технического университета” сегодня максимально приближены к решению указанных выше задач. Более того, решая первоочередную задачу – формирование необходимой образовательной среды для подготовки конкурентоспособных кадров, МарГТУ формирует определенный перечень ресурсов, работающих на развитие Республики Марий Эл. Более 20-ти лет назад в ходу был термин – градообразующие предприятия. К ним относились предприятия, которые кроме выполнения своего основного назначения – выпуска продукции, строили жилье для работников, базы отдыха, дворцы культуры, благоустраивали улицы населенных пунктов и многое другое. В целом, они осознанно вкладывались в социально-экономическую составляющую развития территории, превращаясь в ее ресурсный центр. Чем больше было таких предприятий, тем легче было планировать развитие территории. МарГТУ сегодня – это более 20 тысяч студентов, преподавателей и сотрудников, это сложное многоструктурное инновационное образовательное учреждение, реализующее весь спектр многоуровневой системы непрерывной подготовки кадров от рабочего до доктора наук. Среди его выпускников производственники, представители бизнеса, государственные и муниципальные служащие, представители социальной сферы. Развитая инфраструктура университета позволяет каждому студенту, каждому слушателю системы дополнительного профессионального образования выбрать индивидуальный вектор карьеры. Это можно обеспечить лишь при хорошо отрегулированном учебном процессе, содержательной материальной базе, развивающемся научном потенциале, благополучной социальной среде, корпоративной культуре коллектива и, конечно, при финансовом благополучии.

Создавая условия для адаптации студентов к научной деятельности, привлекая их к работе в творческих коллективах ученых, создавая при этом ресурс научных кадров, университет формирует среду инновационной деятельности, которая в значительной мере распространяется и в образовательную деятельность, часть которой представлена системой дополнительного профессионального образования.

Институт дополнительного профессионального образования, являясь структурным подразделением университета, предоставляет возможность своим слушателям не только прослушать необходимые учебные курсы, но и окунуться в творческую жизнь кафедр, лабораторий, встретиться с любым специалистом в интересующей его области. Непосредственное общение с людьми, работающими в науке, бизнесе, с производителями дает неоценимый эффект при получении дополнительного образования.

Очевидным является неразрывная связь качества основного и дополнительного профессионального образования. Система ДПО является единственным эффективным инструментом мониторинга качества предыдущей подготовки специалистов, реализующих свои компетенции в промышленности, бизнесе и позволяет наиболее качественно развивать образовательные стандарты, программы и технологии для последующей подготовки специалистов.

Высококвалифицированному инженеру все чаще приходится принимать решения, требующие экономических и управленческих знаний, знаний иностранного языка и основ психологии, информационных технологий и т.п. Изменения, наблюдаемые в профессиональной деятельности современного специалиста, неизбежно влекут за собой необходимость внесения корректив в систему профессиональной подготовки и обуславливают повышение значимости ее составляющей, связанной с дополнительным образованием.

В нормативно-правовом регулировании деятельности сферы ДПО в РФ существуют известные проблемы: нет финансовых рычагов, обязывающих работодателей повышать квалификацию персонала; есть неоднозначное толкование существующих норм и пробелы в регулировании отношений в сфере ДПО. Поэтому велика роль регионального и локального регулирования. Необходимо продолжить работу по инициированию республиканских законов, постановлений, указов по вопросам подготовки и повышения квалификации кадров для нужд республики и экономики страны. Требуется разработать систему актов, позволяющих осуществлять «доводку» бакалавров через систему ДПО и разработать соответствующую нормативную базу ДПО.

Комплекс образовательных программ, формирующих среду бизнес-образования в университете, состоит из программ

профессиональной переподготовки (свыше 1000 и 500 часов), курсов повышения квалификации, обучающих семинаров, деловых и организационно-деятельностных игр. В систему дополнительного образования вовлекаются представители предприятий и организаций, бизнеса, безработные. Студенты университета имеют возможность изучать отдельные дисциплины предложенных программ (по выбору) в системе дополнительного профессионального образования, многие – после получения диплома о высшем образовании. Для них наша система становится непрерывной системой образования. Ключевым разделом во всех программах является вопрос развития предпринимательского мышления у слушателей.

Для систематизации деятельности ИДПО в области организации и развития в университете системы непрерывного образования на Ученом совете МарГТУ утверждена Концепция дополнительного профессионального образования в Марийском государственном техническом университете.

Отличительной особенностью подготовки по программам дообразования в университете является привлечение к педагогическому процессу преподавателей, имеющих двойную компетенцию (инженерную и гуманитарную) и обладающих определенным набором личностных качеств (доброжелательность, понимание, лояльность, тактичность, желание помочь студентам, умение выслушать и понять студента и т.п.).

Перечень реализуемых в ИДПО программ для бизнес-среды достаточно широкий и постоянно обновляется с учетом изменяющейся социально-экономической потребности.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ СПБГИЭУ

Е.В. Жгулев, к.э.н., доцент, директор Института делового администрирования,

В.Ю. Сенчугова, руководитель учебно-методического отдела ДПО Института делового администрирования, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, г. Санкт-Петербург

Тенденции развития мировой и российской систем образования создают объективные предпосылки для формирования новых стратегических подходов к управлению образовательными учреждениями. Стратегия развития образовательных учреждений становится инструментом эффективного использования внутреннего

потенциала, концентрации ресурсов для достижения четко сформулированных целей развития.

Успешное функционирование учреждения дополнительного профессионального образования (ДПО) в условиях инновационного развития экономики предполагает использование инструментария стратегического менеджмента и его адаптацию к специфике учреждений ДПО.

В рамках стратегической программы развития СПбГИЭУ на 2012-2016 годы разработаны стратегические приоритеты развития Института делового администрирования.

Генеральная цель стратегического развития Института предполагает создание на базе Института делового администрирования современной бизнес-школы европейского уровня, функционирующей на принципах андрагогики и новейших образовательных технологий для обеспечения процесса непрерывного образования руководителей и специалистов организаций народного хозяйства РФ в сфере экономики и менеджмента и формирования системы подготовки кадров нового поколения.

На рисунке 1 представлена концепция функционирования современной бизнес-школы.

В соответствии с генеральной целью и концепцией функционирования бизнес-школы сформированы 7 приоритетных направлений развития Института.



Рис.1. Концепция функционирования бизнес-школы

Сформированная модель стратегического развития Института представлена в таблице 1.

В соответствии с разработанной моделью обоснованы сроки и источники финансирования программы стратегического развития Института.

Таблица 1

Модель стратегического развития Института

Приоритетные направления развития Института	Локальные цели	Перечень мероприятий
в области образовательной деятельности	Организация переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов, способных эффективно реализовывать программы инновационного развития предприятий.	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и открытие новых программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации. • Создание и реализация инновационных образовательных программ, имеющих гибкую модульную структуру. • Открытие программ для сертификации кадров. • Организация российских стажировок слушателей.
	Создание и развитие специализированной кафедры в Институте, способной генерировать новые знания на основе единого методологического подхода к содержанию образовательных программ.	<ul style="list-style-type: none"> • Создание условий для профессионального, личностного роста научно-педагогических работников. • Создание школы экспертов-практиков. • Разработка проектно-ориентированных программ и программ, направленных на развитие компетенций.
в области инновационной и консалтинговой деятельности	Открытие малого инновационного предприятия, специализирующегося на предоставлении консалтинговых услуг.	<ul style="list-style-type: none"> • Создание условий для развития инновационных инициатив работников, слушателей и выпускников института; • Использование эффективных форм взаимодействия с бизнесом в сфере исследований и инноваций. • Консалтинг индивидуальный и корпоративный (в т.ч. коучинг) - аудит, разработка консалтинговых программ и проектов и научно-методическое сопровождение их реализации.
в области международной деятельности	Интеграция в международную образовательную сеть.	<ul style="list-style-type: none"> • Партнерство с международными бизнес-школами для реализации совместных программ. • Получение международных аккредитаций образовательных программ. • Участие в международных грантах и грантовых программах. Организация международных стажировок слушателей.

Приоритетные направления развития Института	Локальные цели	Перечень мероприятий
в области развития партнерских отношений	Развитие взаимодействия Института с органами власти, бизнесом, общественными организациями.	<ul style="list-style-type: none"> • Активизация деятельности Ассоциации выпускников Института. • Взаимодействие с общественными и саморегулируемыми организациями. • Формирование партнерских отношений с субъектами инновационной деятельности Российской Федерации: межрегиональными ресурсными центрами, центрами трансфера технологий, венчурными фондами, государственными корпорациями и бизнес-инкубаторами. • Подготовка выпускных квалификационных работ с ориентацией на потребности конкретных заказчиков. • Выстраивание партнерских связей Института с ведущими организациями региона.
	Создание Центра планирования карьеры.	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие системы трудоустройства выпускников Института, предусматривающей различные формы взаимодействия с работодателями, с Ассоциацией выпускников. • Налаживание связей Института с рекрутинговыми агентствами. • Развитие социальных программ.
в области развития информационных технологий	Удовлетворение потребностей ИДА в информационных услугах в образовательном процессе и его управлении	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение потребностей в программных средствах, применяемых в образовательном процессе. • Организация центров сбора и обработки данных по направлениям деятельности ИДА. • Разработка новых и развитие созданных электронных материалов. • Разработка инфраструктуры и расширение сферы дистанционного образования на основе информационных технологий.

Приоритетные направления развития Института	Локальные цели	Перечень мероприятий
в области организации продаж образовательных услуг	Формирование и продвижение бренда Института и образовательных программ.	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка рекламных стратегий, фирменного и рекламного стиля. • Проведение рекламных кампаний в специализированных печатных и электронных СМИ. • Маркетинговое исследование рынка образовательных услуг. • Организация PR мероприятий: выпусков слушателей, конференций, вебинаров, награждений, благотворительных акций, концертов, конкурсов. • Издание буклетов, сборников программ для корпоративных заказчиков, других информационных материалов. • Размещение научных статей и тезисов докладов в профильных научных изданиях и сборниках научных трудов. • Выступления специалистов на профильных конференциях и семинарах. • Развитие официального сайта института. • Развитие базы данных корпоративных партнеров и клиентов Института делового администрирования.
в области управления Институтом	Совершенствование системы управления Институтом в соответствии со стратегическими приоритетами развития Института.	<ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование организационной структуры Института; • Разработка и внедрение системы сбалансированных показателей Института; • Организация системы мотивации персонала, • Развитие корпоративной культуры

Реализация мероприятий стратегической программы Института запланирована на период с 2012 по 2016 год с использованием следующих источников финансирования:

- собственные средства Института;
- дополнительные (привлеченные) средства:
- государственные субсидии от участия в программах федеральных и региональных органов исполнительной власти;
- средства организаций, имеющих соглашения с Институтом о реализации его стратегических целей.

**ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАУЧНО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ИННОВАЦИОННОГО КОМПЛЕКСА
«ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И СОЦИАЛЬНО-
ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДОВУЗОВСКОМ,
ВНУТРИВУЗОВСКОМ И НЕПРЕРЫВНОЙ ПОДГОТОВКЕ И
ПЕРЕПОДГОТОВКЕ КАДРОВ» – ИНСТРУМЕНТ КОНВЕРСИИ
НОВОГО ЗНАНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЕ ИННОВАЦИОННОГО ВУЗА**

Л. И. Ермакова, д.ф.н., профессор

С.Н. Шаталов, магистрант

*Пятигорский государственный лингвистический университет,
г. Пятигорск*

Современные тенденции развития региональных моделей непрерывного образования ориентированы на формирование инновационного поведения человека, способного на постоянное создание креативных идей, инноваций, инициирование процессов, совершенствование технологий и практик.

Соответственно, развитие образовательных моделей, продуктивных технологий обучения должно носить опережающий, инновационный характер, определяемый возможностью качественного преобразования жизненного пространства, способностью к трансформации одного уровня развития на более высокий, соответствующий дальнейшему развитию общества, социально-экономическому развитию региона.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) как пространство социальных практик, формирующее региональные модели системы непрерывного образования, интегрировано в систему социальных коммуникаций и социального воспроизводства российского общества.

Всеобщий характер переходных процессов, охвативших в современной России все системные уровни и элементы культуры, обусловил необходимость перехода к качественно новому развитию ФГБОУ ВПО «Пятигорского государственного лингвистического университета» (ПГЛУ), как креативного университета следующего поколения, интегрирующего науку и образование, содействующего развитию российского рынка инновационной деятельности.

Отвечая новым вызовам и требованиям времени, Многоуровневой инновационной академией непрерывного образования ПГЛУ (МИАНО) разработан и осуществлен комплекс мер по эффективному продвижению образовательных продуктов МИАНО, кафедр и инновационных структур ПГЛУ в рамках построения новой комплексной системы взаимодействия структур ДПО со всеми

подразделениями университета, реальным сектором экономики с целью мультипликации результатов интеллектуальной деятельности, а также коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности университета.

Генеральная образовательная стратегия ПГЛУ предполагает создание множественности условий (в том числе в виде технологических площадок) для организации инновационно-проектной, практикоориентированной, инновационно-предпринимательской деятельности обучающихся под руководством профессорско-преподавательского состава. В качестве технологических площадок выступают: выделенные специально в рамках аудиторных или самостоятельных занятий по отдельным дисциплинам блоки решения реальных задач и ситуационного моделирования; система выполнения мини-проектов, пронизывающая все дисциплины обучения; специальные дисциплины и курсы, ориентированные на подготовку к сервисной деятельности, волонтерству, инновационному проектированию и предпринимательству; инновационные технологические, управленческие и предпринимательские проекты, выполняемые в ходе обучения, а также инновационно-технологическая, инновационно-управленческая, инновационно-предпринимательская деятельность, осуществляемая в рамках Научно-образовательно-исследовательской лабораторий (НОИЛ), Научно-образовательно-исследовательских комплексов [1].

Востребованным обществом является направление инновационной деятельности МИАНО – совместное участие со всеми кафедрами Университета в крупном научно-образовательном инновационном комплексе «Дополнительные профессиональные образовательные программы и социально-гуманитарные технологии в довузовской, внутривузовской и непрерывной подготовке и переподготовке кадров» (НОИК «ДПО»). В рамках НОИК прошли обучение по инновационным программам кафедр 747 человек.

В современных условиях деятельность НОИК «ДПО» является тем звеном в образовательной структуре вуза, которое способно успешно решать как образовательные, так и инновационно-исследовательские задачи в сфере социально-гуманитарных технологий, в повышении уровня образованности населения, в развитии полноценного гражданского общества и создании экономики знаний.

Ведется подготовительная работа по оформлению инновационных образовательных продуктов в качестве интеллектуальной собственности совместно с Центром управления интеллектуальной собственностью. В разработке и реализации инновационных образовательных программ приняли участие 17 кафедр, 33 преподавателя.

Коммерциализация объектов интеллектуальной собственности сдерживается объективными и субъективными причинами, в том числе:

- недостаточным законодательным обеспечением гражданского оборота объектов интеллектуальной собственности;
- интеллектуальная собственность, созданная вузом, недостаточно учитывается в балансах вузов в виде нематериальных активов;
- неразвитостью инфраструктурного обеспечения коммерциализации объектов интеллектуальной собственности (как внутри, так и вне вузов) и венчурного финансирования;
- прихода отечественных инвесторов в основном на поздних стадиях разработки объектов интеллектуальной собственности;
- приоритетностью процесса разработки объектов интеллектуальной собственности над процессом получения результата (дохода) от их коммерциализации;
- несоответствием информационно-аналитических материалов собственника объекта интеллектуальной собственности потребностям потенциального инвестора, партнера;
- отсутствием разработанных предварительных технико-экономических обоснований и бизнес-планов у разработчиков инноваций. Инвестор не имеет возможности рассматривать инновации с позиции их коммерциализации.

При формировании эффективных региональных моделей непрерывного образования система ДПО выполняет социально-защитную и социально-стабилизационную функции решения проблем профессиональной социализации и адаптации, оказавшихся под угрозой маргинализации слоев населения (вынужденные мигранты, переселенцы, беженцы, безработные выпускники вузов), что особенно актуально для Юга России. Охватывая подвергнутые социальному риску группы населения южных регионов России, ДПО вносит в общество определенную устойчивость, ограничивает влияние социальной аномии, восстанавливает доверие к образованию, задает импульсы непрерывному образованию. Стратегия устойчивого развития российских регионов предполагает использование совокупного эффекта всех сфер социальной жизни и связана с минимизацией социальных вызовов, каковыми являются: массовая миграция, экономические кризисы, демографические кризисы, политическая нестабильность. Устойчивое развитие характеризуется сознательным ограничением внешней экспансии и «развитием вовнутрь», интерпретацией социального и личностного потенциала. Различные модели непрерывного образования, интегрированные в ДПО, позволили миллионам россиян, потерявших работу или вынужденных изменять профессии, сохранить высокий творческий импульс и применять профессиональные знания на перспективных участках социальной деятельности [2].

В настоящее время российское общество активно стремится интегрироваться в глобальную образовательную систему, что связано с минимизацией экономических и социальных издержек, повышением качества образования и использованием потенциала ДПО как ресурса социального развития общества. В долгосрочной перспективе социальные инвестиции в человеческий капитал будут во многом определять стратегию развития российского общества. ДПО повышает престижность и мобильность образовательных систем. Большинство новых профессий приходится на эту систему образования, а перепрофилирование образовательных программ в структурах ДПО осуществляется намного быстрее, чем в вузовской системе. Если учесть, что доступность знаний становится решающим условием в экономике, то нацеленность ДПО на подготовку и переподготовку специалистов способствует «ремодернизации» российской индустриальной базы и уменьшению ее зависимости от сырьевого сектора и импорта устаревших технологий. Стремление же российского общества воспользоваться преимуществами экономики, основанной на знаниях, во многом определяется общественной поддержкой и репутацией ДПО.

Список использованных источников

1. Горбунов, А.П. От традиционного университета к формирующемуся креативному инновационному университету (управление развитием ПГЛУ в 2006-2010гг.) / А.П. Горбунов. – Пятигорск: ПГЛУ, 2010.
2. Ермакова, Л.И. Непрерывное образование: социальные практики дополнительного профессионального образования: монография / Л.И. Ермакова. - М.: Социально-гуманитарные знания, 2004.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ТУРИСТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*А.В. Карева, к.п.н., доцент,
Уральский государственный педагогический университет,
г. Екатеринбург*

В современных экономических условиях в структуре внутреннего национального продукта России большое значение приобретает сфера услуг, которая обеспечивает достаточно высокий уровень экономического роста. Туризм – это сложный, высокодоходный межотраслевой комплекс, представляющий собой один из основных секторов мировой экономики, способствующий обеспечению высокого уровня занятости, социального благосостояния и качества жизни людей, а также развитию, экономическому единству и культурному разнообразию государств и регионов мира.

В наше время важным условием успешной деятельности специалистов является профессиональная мобильность. В международном сообществе выпускник вуза получает право называть себя специалистом (профессионалом), только получив опыт работы по специальности за рубежом. Международный рынок труда заинтересован в специалистах, обладающих квалификационными характеристиками на высоком уровне. В связи с интеграцией России во всемирное туристское сообщество возрастает роль подготовки специалистов, обладающих профессиональными компетенциями на уровне признанных международных требований, готовых постоянно повышать свой профессиональный уровень. Включение России в 2003 году в Болонский процесс еще в большей степени актуализирует необходимость подготовки специалистов в области туризма на основе международных стандартов. Тем более актуальной в условиях быстро меняющихся экономических и общественных отношений становится проблема качественного дополнительного образования специалистов по туризму. К сожалению, у многих специалистов отсутствует готовность к постоянному повышению профессионального уровня, поскольку до сих пор существует мнение, что «образование получают на всю жизнь», хотя в современных социально-экономических условиях более актуальным является получение «образования через всю жизнь» [4, с. 10].

Объективная необходимость решения проблемы качественного дополнительного образования специалистов по сервису и туризму, прежде всего, обусловлена динамизмом мирового и общественного развития, ускорением социально-экономического прогресса, оказывающего решающее воздействие и на материальную и на духовную стороны жизни государства в целом и каждой отдельной личности [6].

Обучение и переобучение специалистов сферы услуг на сегодняшний день рассматривается как необходимый элемент современной системы образования. Выполнение этой важнейшей функции осуществляют многочисленные учебные заведения и бизнес-школы. Общеэкономическая ситуация в стране способствует формированию системы постоянного повышения квалификации специалистами на предприятии. Вместе с тем многие организации не готовы материально поддержать программы повышения квалификации и переподготовки, хотя испытывают острую необходимость в квалифицированных кадрах и даже терпят убытки от неспособности соответствовать современному уровню профессиональной информированности [3].

В России, к сожалению, профессиональное повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов по туризму не востребована, особенно остро это проявилось после

внесения изменений в Федеральный Закон «О лицензировании отдельных видов деятельности» и отмены с 1 января 2007 года лицензирования туристской деятельности. Только при проведении добровольной сертификации туристских услуг обращается внимание на уровень профессиональной подготовки персонала. Однако ситуация на рынке труда в области туризма такова, что постепенно повышается профессиональная конкуренция среди специалистов, что приводит к повышению требований к профессиональным навыкам. Повышение квалификации специалистов по туризму должно осуществляться на различных уровнях профессиональной квалификации, от менеджеров до руководства турфирмы. Для достижения требуемого качественного уровня эффективности деятельности системы дополнительного образования необходимо, чтобы она обладала концептуальностью, управляемостью и эффективностью, а образовательные программы ее реализации – гибкостью, открытостью, доступностью, вариативностью, многоуровневостью, информативностью, креативностью [3].

При развитии системы дополнительного образования в туризме необходимо ориентироваться на социально-экономические изменения в государстве. Специалисты, работающие в данной отрасли, должны адаптироваться к этим условиям, неустанно совершенствовать свои навыки и пополнять профессиональные знания с учетом научно-технического прогресса и запросов общества. А для этого должна функционировать постоянно действующая система повышения квалификации.

Новое время определяет новые требования к повышению квалификации специалистов. Это не должно быть общее повышение квалификации по заранее разработанным образовательным программам «для всех». Каждый специалист должен получать специфические знания, необходимые ему для выполнения конкретной работы. Это может быть формирование как теоретических, так и практических компетенций. Поэтому содержание учебных программ может быть составлено или пересмотрено в соответствии с потребностями и пожеланиями самих обучающихся. В соответствии с этими требованиями и с учетом практически полного отсутствия государственного регулирования системы дополнительного туристского образования в современных условиях особенно актуальное значение приобрели проблемы создания и функционирования внутрифирменных функционально-ориентированных систем повышения квалификации специалистов – систем оперативного реагирования на запросы предприятия и профессиональные запросы специалистов.

Чтобы непрерывно учиться в течение всей жизни, каждому человеку, во-первых, необходим позитивный опыт приобретения знаний в молодом возрасте, во-вторых, сильные моральные или материальные

стимулы и, в-третьих, практические возможности для учебы – свободное время, деньги и учреждения, в которых предоставляют образовательные услуги. Таким образом, личная мотивация к повышению квалификации и разнообразие образовательных ресурсов являются ключевыми факторами дополнительного профессионального образования в туризме. Для организаторов образования из этого следует, что необходимо развивать как предложение образовательных услуг, соответствующих спросу на рынке труда, так и спрос на них, особенно среди тех, кто до сих пор не был активно вовлечен в процесс обучения или по какой-либо причине не может использовать знания, накопленные ранее.

Подводя итоги вышесказанного можно сделать следующие выводы.

Современный рынок туристских услуг нуждается в квалифицированных специалистах, обладающих профессиональными компетенциями на уровне международных стандартов, способных к саморазвитию и готовых к получению «образования через всю жизнь», то есть к постоянному повышению своего профессионального уровня. Вместе с тем, работодатели не стремятся материально поддержать стремление специалистов к повышению квалификации. После отмены обязательной сертификации услуг в 2003 году и отмены лицензирования туристской деятельности в 2007 году государство фактически самоустранилось от установления требований к уровню квалификации специалистов по туризму, предав полномочия руководителям туристских фирм, что привело к резкому снижению качества оказываемых туристских услуг.

На сегодняшний день на государственном уровне не существует целостной системы дополнительного профессионального образования в туризме, несмотря на большое количество вузов и бизнес-центров, поскольку о ней можно будет говорить только после введения на законодательном уровне требований к уровню квалификации специалистов, оказывающих туристские услуги.

Список использованных источников

1. Жуковская, З. Д. О концепции непрерывного образования [Текст] / З. Д. Жуковская, Л. В. Квасова, В. Н. Фролов // Высшее образование сегодня. – 2007. - № 8. – С. 12-17.

2. Квартальнов, В. А. Теоретические основы становления и развития системы непрерывного профессионального образования в сфере туристской деятельности [Текст]/ Дис. докт. пед. наук 13.00.08 - Теория и методика профессионального образования. – М., 2000. – 382 с.

3. Колмаков, А. И. Дополнительное образование в туризме [Текст] / А.И. Колмаков, А.А. Сесёлкин//Теория и практика физической культуры.-1999.-№11.

4. Концепция непрерывного образования [Текст]// Бюллетень Госкомобразования СССР. - 1989. - N 7. - С. 10.

5. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы [Текст] // Высшее образование сегодня. – 2005. - № 10.

6. Маслов, В. И. Непрерывное образование: подходы к сущности [Текст] / Маслов В.И., Зволинская Н. Н., Корнилов В.М. // Труды ученых ГЦОЛИФКа: 75 лет: Ежегодник. - М., 1993. - С. 102-117.

7. Федотов, В. А. Организационно-методические основы построения региональной системы непрерывного, многоуровневого образования в туризме (На примере Краснодарского края) [Текст] / В. А. Федотов // Дис. канд. пед. наук. - 13.00.08 : Москва, 2001 133 с. РГБ ОД, 61:02-13/129-3/

8. Янченкова, Е. В. Пути повышения качества подготовки специалистов в условиях построения системы непрерывного образования [Текст] / Е. В. Янченкова // Методист. – 2006. - № 4. – С. 49-51.

РЕФОРМА И КАЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АРХИТЕКТОРОВ И ДИЗАЙНЕРОВ В УРАЛГАХА

*М. Н. Дивакова, к.арх.н., доцент, декан факультета ДПО
Уральская архитектурно-художественная академия,
г. Екатеринбург*

Уральская архитектурно-художественная академия открыта в 1972 году в Екатеринбурге (бывший город Свердловск) – второй после Московского архитектурного института архитектурный вуз в стране и на сегодняшний день это ведущий Архитектурно-художественный вуз Урала и Сибири.

Екатеринбург – административный центр крупной урбанизированной промышленной зоны Уральского региона, с населением города, превышающим 1000000 жителей и большим количеством жителей промышленных городов Урала. За годы перестройки Уральский регион характеризует бурное строительство, в связи с чем потребность в квалифицированных кадрах архитектурно-художественного профиля заметно возросла. Изменение условий жизни, рост благосостояния жителей региона позволил говорить о необходимости подготовки новых и переподготовке имеющихся кадров. Они оказались заинтересованными в получении навыков архитектурно-дизайнерской деятельности и о реальной потребности повышения квалификации уже имеющихся специалистов, что объяснялось бурным развитием технологий, появлением новых строительных и отделочных материалов, стремлением Екатеринбурга изменить имидж города, что предопределило рост потребностей в подготовке кадров в области ландшафтной архитектуры и дизайна. Рост индивидуального строительства определил появление и развитие интереса в области дизайна ландшафта и дизайна интерьера. Таким образом, появившийся спрос и определил предложения.

Уральская архитектурно-художественная академия с 1994 года занимается вопросами повышения квалификации, ориентированными

на повышение квалификации архитекторов и дизайнеров, имеющих высшее образование. Появление в 2000 году факультета повышения квалификации дало возможность проведения переподготовки кадров и привлекло в академию специалистов из смежных областей, желающих получить знания из сферы дизайна и архитектурно-художественного творчества. Престиж Академии (в России УралГАХА занимает 3 место среди архитектурно-художественных Вузов после МАРХИ) повлиял на выбор потребителей Уральской архитектурно-художественной академии для обучения по программам переподготовки и изменения профиля трудовой деятельности. В общей сложности с 1994 года повышение квалификации на ФПК УралГАХА получило 2450 человек, а переподготовку кадров прошло 575 человек. До 2012 года существовала отработанная система повышения квалификации по программам, базирующимся на основных образовательных программах вуза: 72 - 120 часов программы с выдачей удостоверения государственного образца и эти программы были составлены для специалистов, работающих в архитектурно-дизайнерской отрасли. Проектно-строительные организации требовали от специалистов повышения квалификации раз в пять лет. При получении лицензий проектным организациям требовались обученные специалисты. Также повышение квалификации один раз в пять лет проходили специалисты из муниципалитетов, работавшие в отделах Главархитектуры, содержание этих программ согласовывалось с правительством Свердловской области. Программы составлялись ведущими специалистами, имеющими опыт проектной и педагогической деятельности по данным направлениям, и рассматривались на Советах академии, в Союзе архитекторов, на заседаниях Ассоциации ландшафтных архитекторов Свердловской области, Лицензионном комитете и надо отметить, что в связи с изменяющимися требованиями неоднократно корректировались. Таким образом, хочется отметить, что в вузе сложилось серьезное и ответственное отношение к повышению квалификации, что подтвердили неоднократные плановые проверки Рособнадзора (2007 и 2011 годы), которые не выявили недостатков и замечаний в данном виде деятельности вуза.

Уральская архитектурно-художественная академия одной из первых начала заниматься повышением квалификации и переподготовкой кадров по данному профилю, а с 2010 года и повышением квалификации научно-педагогических работников за счет федерального бюджета. В Академии накоплен обширный опыт по организации процесса обучения, по работе с потребителями, как в лице работодателей, так и с людьми, непосредственно желающими пройти переподготовку и повышение квалификации, с общественными союзами и организациями соответствующего вида деятельности, с администрацией города и области. В 2011 году Академия проходила

проверку в связи с получением сертификата соответствия требованиям качества международного стандарта ISO 9001:2008, в рамках которой факультет проверяли одним из первых. Таким образом, в 2011 году Академией получен международный сертификат качества IQNet.

Имеющийся спрос на специалистов в вышеозначенных областях привел в действие и рыночные механизмы. Так сформировался рынок образовательных услуг по дополнительной подготовке специалистов в области архитектурно-дизайнерской деятельности. Коммерческая сторона деятельности стала достаточно привлекательной, а проверяющие органы от образования никогда не интересуются, чему учат на различных частных курсах и в непрофильных институтах (т.к. документы государственного образца не выдавались), появилось большое количество заведений с громкими названиями типа «Высшая школа ландшафтного дизайна» и другие «высшие школы». Руководители подобных школ, не имея специальной подготовки ни по профилю, ни в области педагогики и образовательных технологий работают, пользуясь сложившейся ситуацией, и в лучшем случае подотчетны только налоговой инспекции, поскольку других контролирующих их деятельность органов не существует. Именно среди таких заведений нередко встречается и выдача заработной платы в конвертах, что свидетельствует о недоброкачественном контроле налоговых инспекций данных организаций. Такая практика приводит к появлению большого числа обучающих организаций, не обладающих достаточным качеством подготовки. На сегодняшний день, отказ Рособнадзора от контроля в области дополнительного образования негосударственных организаций и отсутствие какого-либо понятного механизма контроля качества образовательных услуг, на наш взгляд уповать на рынок в этой области является преждевременным и требует проработки механизмов оценки качества. Недостаточная информированность общества, недооценка ситуаций в регионах дает недобросовестным организациям, имеющим исключительно коммерческий интерес, заниматься коммерческой деятельностью достаточно непрофессионально, готовя посредственность и негативно влияя на имидж профессии, делая ее общедоступной. Профессии «Дизайнер» и «Архитектор» требуют выработки хороших профессиональных навыков, умения работать с имеющимся творческим потенциалом обучающегося. Если говорить о высшем образовании, то современные образовательные стандарты ориентированы на выработку у обучающегося профессиональных навыков в соответствии с профессиональными компетенциями. Это соответствует и требованиям профессиональной деятельности. Концепция непрерывного образования, реализуемая в современной России, так же должна опираться на выработку требований в том числе, возможно и через систему компетентностного подхода к уровню знаний при повышении

квалификации специалистов, при переподготовке и перепрофилизации кадров как начинающих работать в новой для себя профессии, определив круг их профессиональных возможностей, предоставив начинающим профессионалам возможность профессионального роста и совершенствования, а так же повысить ответственность обучающих центров и различных организаций, ведущих курсы за качество оказываемой услуги. Одним из возможных решений в период перестройки Российского образования может стать международный уровень требований от союзов и организаций, работающих в системе послевузовского образования. Для этого может быть особенно актуальным создание международного союза образовательных учреждений, работающих на рынке услуг послевузовского образования с выработкой требований к качеству обучения, качеству программ и соответствующей их сертификацией. Так же необходимо выработать требования к срокам освоения программ, поскольку полная отмена требований к срокам обучения может привести к дальнейшему ухудшению качества подготовки. Также на наш взгляд необходимо ввести ранги (уровни) дипломов о переподготовке, что даст возможность стимулировать специалистов к непрерывному образованию. Наравне с международным союзом в России может быть создан союз учреждений дополнительного образования с действующим органом, чьи решения могли бы быть легитимными для оценки качества дополнительного образования.

В связи с появлением Указа президента Российской Федерации о президентской программе на 2012-2014 годы о президентской программе, направленной на модернизацию и техническое развитие экономики России новые стратегические направления работы по повышению квалификации и переподготовке кадров в архитектурно-строительной отрасли и в сфере промышленного дизайна разрабатываются новые направления, направленные на разработку программ и подготовку специалистов в области энергосбережения, пожаробезопасности, современных конструкций и новых материалов в архитектурно-дизайнерской деятельности, что позволит повысить кадровый потенциал в данных отраслях, позволит усилить инженерную подготовку в рамках стратегического партнерства ведущих российских вузов и реального сектора экономики.

**ОПЫТ РАБОТЫ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ИМЕНИ В.Б. БОБКОВА
ФИЛИАЛА РОССИЙСКОЙ ТАМОЖЕННОЙ АКАДЕМИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ДПО
НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

*В.В. Семичев, к.п.н., доцент, декан ФПК
Санкт-Петербургский филиал Российской таможенной
академии, г. Санкт-Петербург*

Санкт-Петербургский им. В.Б. Бобкова филиал Российской таможенной академии (далее - филиал) приступил к организации повышения квалификации должностных лиц таможенных органов Федеральной таможенной службы России (далее - ФТС России) с частичным отрывом от работы на основе применения дистанционных образовательных технологий в 2006 году. Тогда по заказу ФТС России был разработан первый электронный учебно-методический комплекс программы ДПО «Информационное обеспечение в таможенных органах». Подобный опыт дистанционного обучения в системе ДПО должностных лиц таможенных органов был новаторским. В настоящее время Санкт-Петербургский филиал РТА занимает лидирующее положение среди филиалов РТА.

Всего в 2006-2011 гг. по программам ДПО на основе применения дистанционных образовательных технологий прошло повышение квалификации 4950 слушателей.

В филиале разработаны информационные и телекоммуникационные технологии, которые представляют собой основу системы дистанционного обучения, предполагающие использование сетей телекоммуникации для обеспечения слушателей учебно-методическими материалами, а также интерактивного взаимодействия преподавателя, тьютора, администратора и слушателя.

В качестве образовательной информации в учебном процессе факультета повышения квалификации (далее – ФПК) филиала используются методически (дидактически) проработанные информационные базы данных дистанционного обучения.

Информационные базы данных в свою очередь обеспечивают современный уровень требований на момент их использования, по своему объёму и содержанию соответствующие требованиям государственных образовательных стандартов основных образовательных программ определённого уровня или требованиям к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ.

Информационная база данных дистанционного обучения на ФПК включает в себя: учебные издания на различных типах носителей; фонд

основной учебной и учебно-методической литературы; фонд периодических изданий, укомплектованный изданиями ФТС России, соответствующими профилям подготовки кадров, справочно-библиографическими, организационно-методические указания по работе с программами ДПО в СДО, фонд научной литературы, представленный монографиями и периодическими научными изданиями по профилю каждой образовательной программы (программы ДПО), учебные фильмы, презентации, а также электронные ресурсы, в том числе и сети Интернет.

В 2006-2011гг. в филиале силами ФПК, кафедр Информатики и информационных таможенных технологий и кафедры Технические средств таможенного контроля и криминалистики было разработано 4 электронных учебно-методических комплекса программ дополнительного профессионального образования в объеме 72 час.:

1. Информационное обеспечение в таможенных органах.
2. Технологии обеспечения информационной безопасности в таможенных органах.
3. Работа на досмотровых рентгеновских аппаратах.
4. Организация проведения отдельных видов государственного контроля таможенными органами при ввозе товаров и транспортных средств международной перевозки на территорию Российской Федерации или вывозе с этой территории.

Структура каждого комплекса состоит из методических рекомендаций по работе с комплексом, перечня разделов и тем программы обучения, содержательной части (учебные материалы), электронного глоссария терминов и определений, электронной нормативно-справочной информации, включающей всю нормативно-правовую базу, используемую в комплексе и другие источники. Каждый раздел завершается перечнем контрольных вопросов и тестированием по разделу. По завершении освоения всех разделов комплекса проводится итоговое тестирование. Файл итогового тестирования формируется автоматически и подлежит направлению в филиал.

Каждый из разработанных учебно-методических комплексов позволяет сформировать у слушателей систему знаний, умений и навыков, направленных на формирование соответствующих компетенций.

Все комплексы были разработаны по заказу ФТС России.

Дистанционное обучение при профессиональной переподготовке и повышении квалификации проводится с частичным отрывом слушателей от работы.

Основными целями дистанционного обучения на наш взгляд являются:

1. Создание комплекса образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования (ДПО)

с использованием дистанционных образовательных технологий, а также сокращение финансовых затрат на обучение одного слушателя за счет исключения командировочных расходов и проведения обучения без отрыва от основного места работы.

2. Обеспечение слушателям доступности и непрерывности изучения программ ДПО непосредственно по месту их работы.

3. Предоставление возможности обучаться в удобное для слушателей время, уделять изучаемому вопросу столько времени, сколько необходимо для его усвоения, углубиться в проблему, ознакомиться с дополнительными материалами в сети, не тратя дополнительного времени на их поиск (кроме общего графика работы).

5. Упрощение доступа к информационным базам, создание эффекта присутствия в ходе телесеминаров, чтения лекций, проведения практических занятий, круглых столов.

6. Обеспечение учебно-методическим сопровождением процесса дистанционного обучения.

7. Внедрение активных методов формирования профессионально-важных качеств и компетенций.

С 2010 года был осуществлен перенос учебного материала на разработанную в Австралии платформу Moodle, получившую общемировое признание в сегменте программного обеспечения для дистанционного обучения. Moodle обеспечивает трансляцию любого мультимедийного знаниевого контента (от текста, фильмов до программных тренажеров), тестирование, построение энциклопедий WiKi, общение в чатах, форумах, а также тотальный контроль за всей деятельностью обучающихся.

Преподаватель-разработчик курсов имеет возможность в любой момент вносить любые изменения в содержательную часть курса, отвечать на вопросы слушателей, способствовать их саморазвитию в изучаемой предметной области.

По всем курсам изданы либо учебные пособия, либо учебники.

Отличительной особенностью процесса предоставления учебного материала слушателям с самого начала внедрения технологий дистанционного обучения в филиале является наличие двух зеркальных серверов, позволяющих работать с системой дистанционного обучения как в сети Интернет, так и в ведомственной интегрированной телекоммуникационной сети (ВИТС).

Помимо дистанционно транслируемых учебных курсов на факультете повышения квалификации кафедрой Технических средств таможенного контроля и криминалистики разработаны электронные учебно-методические комплексы по программам повышения квалификации «Организация эксплуатации ДРТ и других ТСТК, применяемых в таможенных органах», «Технология таможенного контроля с применением новых видов технических средств таможенного

контроля, принятых на оснащение таможенными органами Российской Федерации (в том числе - ППИ «Кедр»)), также размещенные в среде Moodle, и используемые для поддержки учебного процесса в очной форме.

Таким образом, в Санкт-Петербургском им. В.Б. Бобкова филиале Российской таможенной академии накоплен успешный опыт внедрения дистанционных образовательных технологий в учебный процесс.

ОПЫТ ПЛАНИРОВАНИЯ И НОРМИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

С.В. Щербинин, к.т.н.,

В.А. Палагушкин, к.т.н., доцент,

З.А. Лалаева, к.т.н., доцент,

Т.В. Малинина, к.т.н., доцент,

А.С. Зац, к.э.н., профессор,

*Институт дополнительного профессионального образования
Уфимского государственного нефтяного технического
университета, г. Уфа*

Внедрение дистанционных образовательных технологий (ДОТ) в Институте дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета (ИДПО УГНТУ) началось в 2008-2009 годах. За прошедшие три года в ИДПО прошли обучение с использованием ДОТ более 500 слушателей, разработаны около 70 электронных учебно-методических комплексов по 11 программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. В конце 2011 года началась реализация нового вида дистанционного обучения – тематических онлайн-семинаров (вебинаров), проводимых с использованием систем видеоконференцсвязи. В настоящее время в ИДПО УГНТУ предлагается более 30 тем вебинаров по актуальным вопросам науки и техники. Институтом пройден значительный начальный этап развития дистанционного обучения, накоплен определенный опыт решения практически важных задач.

В данном материале авторам хотелось бы остановиться на таких непростых вопросах, как планирование дистанционной работы и расчет трудозатрат преподавателей при реализации образовательных программ с использованием ДОТ. Мы умышленно не будем касаться вопросов подготовки так называемого образовательного контента, т.е. учебных материалов для дистанционного обучения. Кроме того, подчеркнем, что если рассматривать данный материал в контексте смешанного обучения (т.е. если в учебном плане присутствуют и аудиторские занятия

и дистанционная нагрузка), то нужно учесть, что речь пойдет именно о дистанционной составляющей.

В настоящее время условия обучения с использованием ДОТ регламентированы Федеральным законом от 28 февраля 2012 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации "Об образовании" в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий» и приказом Минобрнауки от 06 мая 2005 г. № 137 «Об использовании дистанционных образовательных технологий». Однако отсутствуют нормативные документы, в которых можно было бы найти рекомендации, каким образом следует трансформировать учебные планы и программы для реализации с использованием ДОТ, что конкретно должны делать преподаватели при дистанционном обучении, как оценить трудозатраты преподавателей в зависимости от объемов дисциплин и других факторов. Каждое образовательное учреждение находит свои ответы на указанные вопросы.

В одних образовательных учреждениях (особенно это касается различных учебных центров) суть дистанционного обучения сводится к тому, что обучающимся выдаются учебные материалы (или предоставляется удаленный доступ к этим материалам) и проводится контрольное тестирование обучающихся. При этом преподаватели могут привлекаться только на этапе подготовки образовательного контента. Нельзя сказать, что данный подход вообще не приемлем. В данном случае качество дистанционного обучения почти полностью будет определяться качеством учебных материалов.

В других образовательных учреждениях преподавателям предоставляется полная свобода действий по дистанционному обучению и производится расчет трудозатрат по факту выполненной дистанционной учебной работы (подсчитывается количество ответов преподавателей на форумах, количество и время проведенных чатов и т.д.). При этом возникают следующие вопросы: как активность преподавателей соотносится с объемом образовательной программы, как планировать нагрузку преподавателей и стоимость обучения? Ведь в этом случае может получиться так, что в связи с различной активностью преподавателей, дистанционная работа преподавателя по дисциплине меньшего объема будет оценена больше, чем по дисциплине большего объема.

На наш взгляд, дистанционное взаимодействие преподавателей с обучающимися, все-таки, должно иметь место. Даже при наличии качественного образовательного контента. При этом соответствующие трудозатраты преподавателей обязательно должны зависеть от объемов дисциплин по учебному плану, а образовательные учреждения должны планировать дистанционную работу преподавателей.

Чтобы ответить на вопросы, как оценить трудозатраты преподавателя и каким образом следует планировать его работу, сначала рассмотрим виды дистанционного взаимодействия преподавателей с обучающимися. Это взаимодействие может быть как синхронное (онлайн-мероприятия), так и асинхронное (офлайн-мероприятия). К онлайн-мероприятиям можно отнести вебинары, веб-конференции и чаты. А к офлайн-мероприятиям – форумы и различные задания (выполнение и проверка отчетов по практическим и лабораторным работам; подготовка и рецензирование различных докладов и эссе; решение и проверка задач и т.д.).

Для ответа на первый из поставленных вопросов введем понятие коэффициента нормирования трудозатрат преподавателя дистанционного обучения (далее – коэффициент нормирования), который определим как отношение трудозатрат преподавателя по дисциплине, реализуемой дистанционно, к объему данной дисциплины по учебному плану.

Данный коэффициент существенно зависит от соотношения онлайн и офлайн-мероприятий, т.к. преподаватели онлайн-мероприятий больше ориентированы на группы обучающихся, а офлайн-мероприятий – на индивидуальную работу с каждым обучающимся. Чем больше планируется провести онлайн-мероприятий, тем больше значение коэффициента нормирования должно приближаться к 1 (в зависимости от сложности и длительности онлайн-мероприятия). Если же планируется увеличение дистанционных мероприятий в режиме офлайн, то, на наш взгляд, значение коэффициента нормирования должно уменьшаться и быть меньше 1. Попробуем обосновать это.

Общепризнано, что современные образовательные технологии должны быть направлены на снижение стоимости обучения. В данном случае, на наш взгляд, статьей сметы расходов на обучение, подлежащей уменьшению, должна стать оплата преподавателям за ту часть нагрузки по дисциплине, которую планируется реализовать с использованием ДОТ. При этом очевидно, что и трудозатраты преподавателей должны быть соответствующим образом уменьшены. Кроме того, чем лучше с педагогической точки зрения подготовлен учебный материал, и чем больше он содержит интерактивных элементов, позволяющих обучающемуся эффективно организовать образовательную траекторию, тем меньше будут трудозатраты преподавателя при дистанционной работе и значение коэффициента нормирования. С другой стороны, необходимость заинтересовать преподавателя работать дистанционно может привести к росту данного коэффициента. Поэтому, каждое образовательное учреждение может найти свой подход к оценке коэффициента нормирования.

В ИДПО УГНТУ большинство дистанционных мероприятий проходят в режиме офлайн. Эмпирическим путем, а также с учетом

перечисленных выше факторов было принято значение коэффициента нормирования равным 0,7. Поскольку офлайн-мероприятия в основном ориентированы на индивидуальную работу преподавателя с каждым обучающимся, то целесообразно рассчитать приведенное значение коэффициента нормирования с учетом среднего количества слушателей в группе. При среднем количестве слушателей в стандартной группе равном 20 человек приведенное значение коэффициента нормирования получается равным 0,035/чел. В результате трудозатраты преподавателей дистанционного обучения в ИДПО УГНТУ рассчитываются по формуле:

$$T = 0,035 \cdot N_{слуш.} \cdot N_{дист.}$$

где $N_{слуш.}$ – количество слушателей в группе, чел.;

$N_{дист.}$ – дистанционная нагрузка по дисциплине (разделу, модулю), час.

В приведенной формуле $N_{дист.}$ может включать как лекции, так и лабораторные работы, практические занятия и семинары.

Отметим, что рассмотренный расчет трудозатрат учитывает только дистанционную работу преподавателя. Другие виды работ, проводимые с использованием как традиционных, так и дистанционных образовательных технологий (проведение текущего контроля, промежуточной аттестации и т.д.), нормируются отдельно.

Не менее важным является вопрос: как, зная предполагаемые трудозатраты преподавателей, спланировать их дистанционную работу? Как определить, сколько и каких дистанционных мероприятий должен провести преподаватель, чтобы его реальные трудозатраты соответствовали расчетным? На этот вопрос можно ответить так: путем хронометража времени проведения различных мероприятий и усреднения полученных данных.

В ИДПО УГНТУ принят следующий подход к планированию дистанционной работы преподавателей. Во-первых, определяется продолжительность дистанционного изучения дисциплины в неделях. При этом принимается, что в зависимости от специфики дисциплины на одну неделю дистанционного изучения дисциплины приходится 6-8 часов дистанционной нагрузки по учебному плану. В течение каждой недели преподаватели должны организовать в среднем одно дистанционное мероприятие. Вид этих мероприятий определяется спецификой дисциплины и зависит от учебного плана. Факты организации преподавателями дистанционных мероприятий фиксируются специалистами по учебно-методической работе с помощью электронной системы дистанционного обучения. Анализ статистических данных о средних значениях времени, проведенного преподавателями в электронной системе дистанционного обучения ИДПО УГНТУ, подтвердил правильность данного подхода: реальные трудозатраты преподавателей примерно оказались равными расчетным.

Накопленный опыт на данном этапе использования рассмотренных подходов к планированию учебной работы при дистанционном обучении показал их приемлемость для всех заинтересованных участников учебного процесса. В то же время авторы понимают дискуссионный характер изложенного материала и будут благодарны за любые комментарии и сведения по рассматриваемым вопросам, которые могут быть направлены по электронному адресу: scherbininsv@ipkoil.ru.

ПЕРЕВОД В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ ДЛЯ ВЫПУСКНИКА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

С.А. Пономарева, старший преподаватель кафедры иностранных языков,

И.Т. Мавлина, старший преподаватель кафедры иностранных языков,

Липецкий государственный технический университет, г. Липецк

В условиях современной, динамично развивающейся социально-экономической ситуации в стране, все возрастающего воздействия различных факторов международного значения (тесных экономических и политических связей, культурного и информационного обмена), оказывающих влияние на социальную действительность в отдельных странах, требования, предъявляемые обществом к выпускнику высшей профессиональной школы, диктуют необходимость формирования профессионально компетентного специалиста, который рассматривается как основной ресурс современной экономики. То, насколько востребованным станет будущий специалист на рынке труда в целом, и в частности в регионах, привлекательных для иностранных инвесторов, зависит во многом от его профессиональной и языковой компетентности. С этой точки зрения Липецкая область стала одним из ярких примеров развития экономического сотрудничества, которое в свою очередь предполагает наличие у молодых специалистов мобильности, обеспечивающей им умение адаптироваться в их профессиональной сфере и возможность решать поставленные перед ними профессиональные задачи. Созданная в 2005 году решением правительства РФ свободная экономическая зона Липецк призвана в кратчайшие сроки организовать современные промышленные и научные территориально-экономические кластеры, отвечающие мировым стандартам, способные обеспечить привлечение высоких технологий в соответствующих отраслях.

В сложившихся условиях работодатель нуждается в выпускниках технического профиля, готовых решать экономические,

производственные и управленческие задачи, зачастую сталкиваясь с необходимостью иноязычного общения. Современная система профессиональной подготовки специалистов технического профиля, к качеству которых предъявляются повышенные требования, предполагает наличие у него языковой компетенции «Владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность», что требует нового подхода к организации учебного процесса. Программа дополнительного профессионального образования «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», реализуемая в Липецком государственном техническом университете с 2002 года, делает возможным дальнейшее совершенствование приобретенной специалистом технического профиля языковой компетенции в единстве с приобретением им профессиональных компетенций.

Приведенный ниже график дает наглядное представление о количестве слушателей, получивших дополнительное профессиональное образование с присвоением квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» по английскому и немецкому языкам.

В основу реализации данного проекта легло «Положение о программе дополнительного профессионального образования «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», утвержденное в установленном порядке. Положение определяет единый порядок планирования, реализации, мониторинга и улучшения качества учебного процесса по дополнительной профессиональной программе.



Требования настоящего Положения являются обязательными для всех участников образовательного процесса по дополнительной профессиональной программе: слушателей, руководства и преподавателей кафедры иностранных языков; руководства и персонала деканата гуманитарно-социального факультета; начальника и методистов учебно-методического управления; сотрудников отдела экономики и бухгалтерии.

Настоящее Положение входит в состав документации сертифицированной системы менеджмента качества Липецкого государственного технического университета, системы гарантии качества образовательного процесса по дополнительной профессиональной программе для присвоения дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации».

До настоящего времени университет реализовывал дополнительную профессиональную программу для присвоения дополнительной квалификации в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности. Образовательная программа имела государственную аккредитацию. Учебный процесс осуществлялся в соответствии с рабочим учебным планом, который был разработан в соответствии с Государственными требованиями

Утвержденный на настоящий момент учебный план реализации профессиональной программы предусматривает содержательную преемственность с учебным планом соответствующей основной образовательной программы высшего профессионального образования.

Нормативная трудоемкость образовательной программы составляет 1500 часов, продолжительность обучения – 3 года.

Слушателями образовательной программы являются студенты ЛГТУ и других вузов (после освоения основного курса дисциплины «Иностранный язык», предусмотренного учебным планом ФГОСТ), а также лица, имеющие высшее профессиональное образование по специальностям и направлениям, включенным в лицензию университета.

Переводческую практику, предусмотренную учебным планом, слушатели проходят на предприятиях г. Липецка, которые нуждаются в услугах технического переводчика в силу своей профессиональной деятельности (Липецкая Торгово-промышленная палата, ряд совместных предприятий, музеев и туристические агентства).

По отзывам работодателей, выпускники программы демонстрируют высокий уровень профессиональной и языковой подготовки. География трудоустройства выпускников обширна – от градообразующего предприятия Новолипецкий металлургический комбинат до совместных предприятий свободной экономической зоны «Липецк» и зарубежных фирм.

Интерес слушателей к специальности технического переводчика проявляется в активном участии во Всероссийских и областных конкурсах на лучший перевод, где они неоднократно занимали призовые места.

До 1 января 2012 года дополнительная квалификация присваивалась выпускникам программы, полностью выполнившим государственные требования, предъявляемые к минимуму ее содержания и успешно прошедшим итоговую государственную аттестацию. Что подтверждалось документом государственного образца, утвержденного приказом Минобразования России от 2.11.1999 № 754.

В сложившихся условиях, при которых ВУЗ не имеет права выдавать диплом государственного образца, встает вопрос о внесении изменений в учебный план в разделе итоговой аттестации – на основании какого регламентирующего документа итоговая государственная аттестация должна быть заменена итоговой аттестацией? Есть опасение, что в условиях сокращения государственного регулирования при отсутствии диплома государственного образца, произойдет резкое снижение набора слушателей, а у работодателей могут возникнуть сомнения в валидности документа, подтверждающего получение квалификации «переводчик».

ЧАСТЬ 6. ДПО И РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ

ПОДГОТОВКА КОМАНДЫ ПРОФЕССИОНАЛОВ – ЗАЛОГ УСПЕХА ПРОЕКТА

*А.Г. Гончаров, директор по персоналу, заместитель
генерального директора
ОАО «Автодизель», г. Ярославль*

*Каждый человек в жизни должен сделать нечто,
чем может гордиться всю оставшуюся жизнь.*

Современный менеджмент создает предпосылки для решения всех важнейших задач. Среди его возможностей, улучшение профессиональной подготовки сотрудников, налаживание взаимодействия между подразделениями предприятия, усиление роли коллективов всех звеньев компании в решении каждодневных задач, расширение стратегических компонентов в работе организации. Также очень важно понимать об итоге, результате и возможности оценки эффекта от той огромной деятельности, которая бывает подчас рутинной, каждодневной и постоянной.

Фактически для Ярославского моторного завода (ОАО «Автодизель») таким делом является строительство нового завода по производству средних рядных двигателей, который мы построили в Заволжском районе в прошлом году. Для сотрудников предприятия это был очень серьезный вызов. Как говорит президент «Группы ГАЗ» Бу Андерссон, за всю его богатую международную практику, он не встречался с ситуацией, когда необходимо решать несколько задач одновременно.

В целях подготовки и реализации проекта по строительству завода нужно было разработать новый продукт, с новыми потребительскими свойствами, сформировать новые технологии изготовления этого продукта, организовать систему организации культуры производства, построить с нуля производственную площадку и мощности и, безусловно, новый уровень компетенций. Подобных проектов в последнее время ни в международной ни в российской практике не было. Тем не менее, вызов был сделан, в достаточно короткий промежуток времени его необходимо было решить.

И, как говорится, кадры решают все. Важно было определиться, как работать в этих направлениях. Также особенности управления ресурсами проекта состоят в том, что жизненный цикл этого проекта достаточно большой, продолжается до 2015 года. А это и период ключевых работ по проекту, и продвижение продукта, проектирование и закупка компонентов, изготовление опытных образцов, технологические исследования, инжиниринг, строительство и проектный офис и т.д. Т.е. все было нацелено на создание

совокупности производства, которое было бы конкурентоспособным и отвечало самым современным требованиям.

Ключевые задачи были простые: сформировать проектную и производственную команды, и фактически сформировать новый менталитет нашего работника. В процессе работы мы столкнулись со следующими проблемами: в некоторой степени были потеряны навыки разработки и продажи абсолютно нового продукта; отсутствие опыта системного управления качеством в соответствии с международным стандартом ISO 16 949; потеря преемственности в конструкторской школе; разрыв между поколениями; менталитет персонала, вошедшего в проект, который был достаточно консервативен, с низкой креативностью и не соответствовал амбициозности задач. Ну и, безусловно, отсутствие на рынке труда работников, требуемой квалификации, а тем более узконаправленных профессионалов.

Структура команды проектов была иерархической: директор проекта, руководители процессов и участники проектной команды. Критерии отбора персонала были очень важны для нас, мы сразу сформировали, условно говоря, проектные команды: внешняя среда, Автодизель. На производство средних рядных двигателей мы пытались собрать «все сливки», которые есть как на самом заводе, так и за его пределами. Фактически требования были достаточно жесткие. К каждой специальности были разработаны требования, что бы хотелось получить, какими характеристиками должен обладать специалист. Мы очень приземлено формировали конкретные пожелания. Специалисты проектной команды должны владеть иностранным языком. Каждый член команды должен понимать, что такое коммуникации, в т.ч. взаимодействие с иностранцами, их культура, взаимоотношения. Люди должны хорошо разбираться в технике, знать двигатель и его составные части, необходимы были также специалисты по закупкам. Требования по компетенциям были основаны на содержании этого проекта.

Специалистов отбирали посредством конкурсов, интерес был большой, люди хотели работать на новом производстве. Скомплектовали команду. Что предстояло сделать? Прежде всего, замахиваясь на уровень конкурентоспособности с ведущими производителями дизельных приборов, мы должны были изучить опыт лучшей практики мировых и отечественных производителей. Кроме того организовать систему индивидуального обучения каждого члена команды, изменить стереотипы мышления и сформировать новые ценности среди персонала, восстановить институт наставничества и обмена опытом, профессионально овладеть методиками внедрения инструментов ISO 16 949. Для нас это принципиальный вопрос, потому

что в России предприятий, которые сертифицированы на этот международный автомобильный стандарт, практически нет.

Реализация задач проекта была пошаговой. Это и конкурсный отбор кандидатов по установленным требованиям, проверка компетентности в процессе работы на ЯМЗ (т.е. набирали людей со стороны, они работали на той самой площадке, мы присматривались, искали креативных, лояльных, дисциплинированных, квалифицированных). Одним из самых ключевых вопросов была подготовка и обучение персонала, стажировка на европейских предприятиях и сотрудничество со специалистами этих предприятий по вопросу изучения опыта. В вопросах подготовки и обучения персонала акцент был сделан на опыт лучших мировых производителей, в т.ч. и оборудования. Своих работников мы посылали в различные компании.

Высокий уровень подготовки (в т.ч. и языковой) работников завода был признан представителями компании Мерседес-бенц, когда при их разговоре с нашим специалистом он оказался на голову выше по уровню квалификации, мировоззрению, пониманию взаимосвязи всех механизмов технологического процесса. И для меня как директора по персоналу это высшая степень удовлетворения, когда видишь подготовленного специалиста, который разговаривает на равных с работниками Мерседес-бенц. А это и есть концентрированная работа над достижением цели.

Двигатель разрабатывался нашими конструкторами с привлечением представителей австрийской компании AVL, в настоящее время мы продолжаем с ними сотрудничество, создаем новое семейство двигателей. Эта синергия очень важна, AVL даже приняла решение на базе нового завода создать свой филиал конструкторских разработок. И это тоже признание высокого профессионализма наших людей.

Ярославский моторный завод очень благодарен Академии Пастухова, с которой сотрудничал по международному автомобильному стандарту. Сегодня мы готовимся к сертификации. Думаю, что в конце 2012 года наше новое производство получит сертификат ИСО 16 949. Причем увидев ценность от практического использования этого стандарта, мы переложили его на основную площадку.

Одобрение заказчика очень важно для понимания между основными процессами производства. Поэтому матрица ответственности у нас расположена на каждом рабочем месте, и каждый работник видит, что он сегодня должен сделать, а также какая конечная цель перед ним стоит. Она очень наглядна и визуально подталкивает к тому, чтобы стремиться к лучшему.

Что же мы в итоге получили? Я не говорю о двигателе, производственной площадке, отвечающей всем современным

требованиям. А это экологически дружелюбный завод по отношению к окружающей среде, где все фактически работает в замкнутом цикле. Главный потенциал нашего предприятия – это люди. Люди креативные, творческие, профессионалы, которые продолжают обучаться в системе дополнительного образования. Мы создали не площадку и не двигатель, главное мы собрали команду, которой сегодня по силам создать проект любой сложности. У нас есть уникальный опыт проектного управления. И сегодня мы знаем, как организовать современное производство, как сформировать требуемые компетенции. Основная задача в настоящее время – это удержать и закрепить кадры.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА НА ОАО «АВТОДИЗЕЛЬ» (ЯМЗ)

*О.Г. Терещенко, начальник центра развития персонала,
ОАО «Автодизель», г. Ярославль*

Обеспечение развития и самореализации персонала является главным направлением деятельности дирекции по персоналу в последние годы. Деятельность ОАО «Автодизель» в этой области носит системный характер и направлена на системное управление процессом развития персонала, внедрение инновационных технологий обучения для всех категорий персонала, использование эффективных инструментов и методов оценки и развития работников предприятия, их самообразования, укрепления материальной базы подготовки персонала для создания квалификационного потенциала, необходимого для реализации стратегических целей бизнеса.

Основные приоритеты в развитии персонала ОАО «Автодизель» (ЯМЗ):

- Формировать команды и учить их под решение конкретных задач.
- Обучение каждого работника проводить на основе компетентностного подхода.
- Владеть инструментами для улучшения (ПС, статистические методы, управление процессами) и применять их на своих рабочих местах.

Основные направления работы в области развития персонала:

- Индивидуальная оценка компетенций каждого работника;
- Вовлечение в процесс непрерывных улучшений через разностороннюю подготовку на различных семинарах и курсах максимальное количество работников предприятия;
- Конкурсы профессионального мастерства по ключевым специальностям и профессиям;
- Подготовка к принятию самостоятельных управленческих решений и развитие лидерских качеств кадрового резерва;

- Тесное взаимовыгодное сотрудничество с учебными заведениями профессиональной подготовки города и области:
- Стипендии лучшим студентам и соревнования на звание «Лучшей группы»;
- Участие в реализации проекта «Рабочие нового поколения»;
- Организация производственных практик студентов на производстве;
- Вовлечение студентов в процесс жизни завода, через участие в научно-технических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, спортивные и развлекательные мероприятия;
- Многочисленные экскурсии для студентов и школьников;
- Дни открытых дверей и дни профориентации;
- Стажировки преподавателей учебных заведений и проведение учебных занятий на рабочих местах в производстве.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КАПИТАЛА

*О.Г. Фокина, к.э.н., проректор по экономике и финансам,
доцент кафедры «Интегрированные системы менеджмента»,
ЕОQ-аудитор по качеству
Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль*

Вопросы оценки эффективности вложений возникают всякий раз, когда организация направляет средства на достижение какой-либо цели. Если речь идет об инвестировании в развитие производства, выпуск нового продукта или завоевание нового рынка, то проблема оценки эффективности решается сравнительно просто, для этого давно и успешно используются методы, основанные на расчете дополнительной прибыли, чистой текущей стоимости, индексов доходности, срока окупаемости и других финансовых показателей.

Основные трудности определения эффективности возникают тогда, когда речь идет о вложении средств в создание систем менеджмента, дополнительное образование персонала, улучшение имиджа, в организационные изменения, прямой экономический эффект от которых крайне трудно определить.

Ценность организации существенно выше, чем стоимость средств, составляющих её имущество. Она определяется не только стоимостью основных и оборотных средств, есть ещё нечто, что приносит успех организации, и что можно было бы назвать нематериальными активами, если бы это понятие уже не было приватизировано бухгалтерами.

Эту дополнительную ценность условно можно назвать организационным активом, понимая под ним систему управления,

корпоративную культуру, компетенции персонала, внедренные управленческие технологии, методы работы, сложившиеся отношения с поставщиками, потребителями и другими заинтересованными сторонами. Сумму средств, вложенных в создание такого актива, можно по аналогии назвать организационным капиталом.

Организационный актив является особым видом ресурсов, он создается годами и обходится недешево, но зато и отдача от него сопоставима с отдачей от материальных активов. Особенность организационного актива состоит в том, что он не используется и не амортизируется, как другие ресурсы. Напротив, его величина постоянно возрастает за счет аккумулированного опыта, знаний и постоянного совершенствования. Основными характеристиками организационного актива являются:

- ценность (величина), как способность создавать экономический эффект (организационный актив);
- стоимость, равная сумме средств, вложенных в его создание (организационный капитал);
- эффективность, как отношение ценности к стоимости (организационный актив / организационный капитал).

Наиболее интересным вопросом является определение эффективности организационного капитала. Для этого могут использоваться традиционные показатели рентабельности и отдачи. Если бы на практике существовал учет средств на создание организационного актива за все время существования организации (затраты на обучение, организационные изменения), то накопленная сумма и соответствовала бы стоимости организационного капитала. Соответственно его рентабельность рассчитывалась бы как отношение прибыли компании к стоимости организационного капитала. А для расчета отдачи можно было бы использовать в качестве эффекта выручку, поделив ее на все ту же стоимость организационного капитала. На практике задача расчета показателей эффективности организационного капитала кажется почти невыполнимой. Несмотря на это, показатели рентабельности и отдачи организационного капитала полезны как теоретическая категория, поскольку приводят к следующему выводу: если рост затрат на организационный актив не сопровождается адекватным ростом дохода (выручки, прибыли), то его эффективность снижается.

Любое организационное изменение, направленное на совершенствование системы управления, улучшение отношений, повышение квалификации имеет своей целью увеличение ценности организационного актива, которое, в свою очередь, рано или поздно должно привести к приросту реального капитала в виде прибыли и повышения стоимости компании.

Прирост ценности организационного актива может выражаться в таких эффектах как:

- повышение компетентности работников;
- сокращение сроков принятия решений и повышение их качества;
- рост инновационной активности;
- повышение результативности и эффективности процессов;
- улучшение социально-психологического климата;
- уменьшение управленческих ошибок и организационных патологий;
- повышение удовлетворенности заинтересованных сторон.

Эти эффекты в краткосрочном или долгосрочном периоде неизбежно приводят к прямому экономическому эффекту – приросту доходности.

А происходит это потому, что существует несомненная причинно-следственная связь между качеством деятельности и качеством результата. Повышение ценности организационного актива приводит к росту конкурентоспособности организации и, как следствие, к увеличению ее доходности.

Эффекты от инвестирования в организационный актив многочисленны и неоднородны, их можно объединить в две основные группы:

а) прямой экономический эффект (прирост прибыли, сокращение затрат, снижение потерь, прирост рентабельности, рост отдачи, оборачиваемости и прочее);

б) косвенный экономический эффект (повышение удовлетворенности персонала и клиентов, улучшение качества решений, рост компетентности персонала и прочее).

На сегодняшний день наиболее актуальной и перспективной задачей является определение эффективности не всего организационного капитала, а затрат на конкретные мероприятия, направленные на повышение ценности организационного актива. При этом методике оценки эффективности целесообразнее строить на сопоставлении понесенных затрат и полученных выгод в виде прироста ценности организационного актива.

Оценка эффективности инвестиций в организационный актив может осуществляться в четыре этапа:

1. Определение суммы вложения денежных средств в мероприятие или программу мероприятий (создание систем менеджмента, обучение, организационные изменения).

2. Выявление всех эффектов от реализации мероприятий.

3. Оценка эффектов по группам:

3.1. Оценка прямого экономического эффекта.

3.2. Оценка косвенного экономического эффекта.

4. Расчет показателей эффективности.

Рассмотрим упрощенный пример оценки эффективности внедрения системы управленческого учета. Предположим, что предприятие X в течение года создавало и внедряло систему управленческого учета, вкладывая средства в обучение персонала, покупку нового программного обеспечения, стимулирование рабочей группы, изучение опыта других компаний. В результате в организации была проведена финансовая реструктуризация, образованы и начали функционировать центры ответственности, внедрены системы бюджетирования, экономического анализа, управленческой отчетности и мотивации. Общая сумма затрат на создание и введение системы оценивается в 2 миллиона рублей. В первый год действия системы проявились два вида экономического эффекта:

- a) прямой экономический эффект;
- b) косвенный экономический эффект.

Прямой экономический эффект выразился в приросте прибыли на 14 млн.руб., в т.ч. за счет:

- роста объема продаж – 5 млн.руб.;
- сокращения непроизводительных затрат – 1,4 млн.руб.;
- реализации неликвидов – 3 млн.руб.;
- сокращения стоимости закупаемого сырья и материалов – 1,2 млн.руб.;
- передачи части работ на аутсорсинг – 0,4 млн.руб.;
- вывода на рынок нового продукта – 1 млн.руб.;
- уменьшения потерь от брака – 0,5 млн.руб.;
- экономии фонда заработной платы за счет сокращения численности работников – 1,5 млн.руб.

Показатель экономической эффективности может быть рассчитан как соотношение прямого эффекта в сумме 14 млн. руб. и вложенных средств в размере 2 млн. руб. Этот показатель может быть назван рентабельностью затрат на создание системы управленческого учета и выражен в процентах. Расчет показывает, что значение показателя составило 700%. Таким образом, каждый рубль, вложенный в создание системы, принес 7 рублей прибыли.

Косвенные экономические эффекты от внедрения системы:

- организационные эффекты:
 - повышение мотивации работников;
 - повышение универсальности работников;
 - улучшение взаимоотношений между подразделениями;
 - повышение прозрачности бизнеса;
 - сокращение сроков согласования документов;
 - сокращение текучести кадров;
 - повышение исполнительской дисциплины;

- рыночные эффекты:
 - повышение удовлетворенности клиентов;
 - предложение новых форм обслуживания;
 - внедрение гибкой ценовой политики;
 - расширение ассортимента;
- инновационные эффекты:
 - выпуск на рынок нового изделия;
 - увеличение количества рационализаторских предложений;
 - сокращение сроков разработки новой продукции;
 - рост количества инвестиционных идей.

Для большинства косвенных экономических эффектов не представляет особой сложности подобрать показатели оценки. Например, универсальность работников может быть выражена через количество функций, приходящихся на одного работника, а инновационность персонала может измеряться количеством внедренных рационализаторских предложений в расчете на одного сотрудника. С внедрением системы эти показатели возрастают.

Таким образом, оценка эффективности мероприятий, связанных с увеличением ценности организационного актива, является задачей, которая решается путем выявления и оценки эффектов и подбора системы показателей, пригодных для отражения различных аспектов эффективности. Такой подход применим к внедрению очень многих систем, проектов и программ, таких как:

- система управленческого учета и отчетности;
- система управления затратами;
- система бюджетирования;
- система менеджмента качества;
- интегрированная система менеджмента;
- система экологического менеджмента;
- система охраны здоровья и обеспечения безопасности труда;
- программы корпоративного обучения;
- проекты реструктуризации и реформирования предприятия;
- программы организационных изменений.

Специфика оценки зависит от видов экономического эффекта, возникающих в результате внедрения той или иной системы (проекта, программы), и выражается в подборе показателей, объективно отражающих их эффективность.

В случае, если годовой прямой экономический эффект от внедрения системы (проекта, программы, мероприятия) ниже затрат, то имеет смысл определять срок окупаемости вложений. При этом целесообразно учитывать постепенное возрастание годового эффекта за счет коммерциализации косвенных эффектов. Вообще любые вложения в организационный капитал правильнее рассматривать не как

текущие затраты, требующие возмещения в краткосрочном периоде, а как инвестиции в развитие организации.

И, последнее, для большей достоверности оценка эффективности должна проводиться группой экспертов, включающей экономистов, руководителей проектов и процессов, других специалистов организации. Задача экспертов состоит в выявлении и оценке эффектов. При этом важная роль принадлежит факторному анализу, который дает возможность отделить эффекты, вызванные изменениями во внешней среде, от эффектов, определяемых организационным активом компании. Методику оценки необходимо закрепить в документе – инструкции по оценке эффективности организационного капитала – специально разработанном для этой цели. Только в этом случае можно быть уверенными, что оценка проведена объективно, и ее можно использовать для дальнейшего принятия решений.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФОРМА ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Л.А. Бекенева, к.э.н., доцент, директор

*Института дополнительного профессионального образования
Костромской государственной технологической университет,
г. Кострома*

Теория человеческого капитала, опирающаяся на идею непрерывного образования, является важнейшим методологическим инструментом изучения образовательных и профессиональных траекторий людей. С одной стороны, эти траектории являются тесно связанными, как связаны рынок труда и система образования. Образование, понимаемое как процесс приобретения знаний и навыков, а, иначе говоря, – непрерывное накопление человеческого капитала, является неотъемлемой составной частью всей жизни человека, который эпизодически или регулярно пересекает границу между областью образования и областью профессиональной деятельности.

Образовательная траектория может быть определена как получение ее субъектом формальных квалификаций, институционально подтвержденных компетенций, неформально приобретенного опыта в виде знаний и практических навыков. При таком подходе она представлена не только как движение от «уровня» к «уровню» образования, от диплома к диплому, от квалификации к квалификации, но и как формально нефиксируемое приращение и приумножение компетенций. В то же время профессиональная траектория определяется с точки зрения перехода субъекта от одной позиции на рынке труда

к другой, различающихся уровнем оплаты труда, престижностью профессии, социальным статусом профессии и пр. и оцениваемых в ракурсе карьерной успешности.

Таким образом, сама образовательная траектория может выступать в виде своего рода инвестиций. Переход от одной стадии получения образования к другой может означать приобретение более ценного в перспективе образовательного ресурса или расширение набора компетенций. Профессиональная траектория становится социальным полем применения данных ресурсов, а вернее, их конверсии в соответствующие позиции на рынке труда. В этой логике более оплачиваемая, престижная, высокостатусная позиция выступает как плата за усилия, вложенные в получение образования.

Накопление или формирование человеческого капитала, понимаемого как приращение уровня образования, запаса знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, вносит вклад в общее экономическое развитие, а на микроэкономическом уровне повышает доходы и производительность работников. В социологическом измерении последнее означает, что рост образования и дополнительное обучение сопровождаются восходящей тенденцией в распределении индивидов по социально-профессиональным позициям.

Следует отметить, что инвестиции в человеческий капитал, особенно в образование, приносят и иные выгоды, которые не связаны непосредственно с доходами, например повышение социальной и политической осведомленности, рост субъективной социальной самооценки. Т.е. помимо способности приносить денежную отдачу, человеческий капитал имеет личную внутреннюю социальную ценность для индивида.

Роль дополнительного профессионального образования в формировании социально-профессиональной структуры актуализируется в силу задач изменения модели экономического роста страны, стимулирования инновационного вектора и постиндустриальных тенденций в ее развитии. По сути, это важный элемент механизма активизации интеллектуального потенциала общества, раскрытию которого до настоящего времени не уделялось действительно серьезного внимания. В идеале он представляется наиболее прозрачным и доступным в смысле институционализации механизмом перераспределения работающего населения в отраслях и секторах экономики и, соответственно, социально-профессиональной структуры через регулярное получение комплекса новых знаний и навыков.

В современных условиях важнейшим элементом системы дополнительного профессионального образования выступает бизнес-образование. Этот сегмент можно анализировать и структурировать по различным признакам, и прежде всего по тому, кто выступает инициатором и заказчиком образовательных услуг: компания-работодатель или отдельный человек.

Представление об объемах рынка корпоративных программ бизнес-образования дают результаты специального количественного исследования, проведенного среди российских компаний Ассоциацией менеджеров в 2010 г. в рамках ежегодного проекта «PEOPLE INVESTOR: компании, инвестирующие в людей». Дополнительные программы обучения и развития сотрудников, направленные на формирование необходимых для деятельности компании навыков и компетенций, являются одним из важных факторов конкурентоспособности организации. В то же время, такие программы являются и дополнительной статьей расходов. В период финансово-экономического кризиса одни компании в качестве стратегии выживания выбрали оптимизацию издержек на персонал (сократили объем расходов на это направление 34% опрошенных компаний), другие увеличили объем средств, направляемых на повышение квалификации сотрудников (43%), третьи сохранили объем расходов на прежнем уровне (23%). Иными словами, порядка двух третей опрошенных компаний в сложных социально-экономических условиях сохранили или даже смогли увеличить размер социальных инвестиций в обучение и развитие своих сотрудников.

Практически все компании-респонденты реализовали различные мероприятия, непосредственно направленные на развитие человеческих ресурсов и оптимизацию использования накопленных в компании знаний. Наиболее распространенными видами мероприятий выступили: разнообразные стажировки и программы повышения квалификации сотрудников (применялись в 91% опрошенных компаний); межфункциональные совещания или проекты, направленные на обмен знаниями между департаментами внутри компаний, внедрение информационных систем, позволяющих обмениваться знаниями и информацией, создание информационных баз данных (83, 79 и 74% соответственно). Показательно, что в подавляющем большинстве компаний (88%), принявших участие в исследовании, проводятся отдельные мероприятия, направленные еще и на то, чтобы с уходом сотрудников их знания для организации не были утеряны.

Некорпоративная категория заказчиков на рынке бизнес-образования включает самые различные слои населения: студентов, работающих специалистов, предпринимателей, временно безработных граждан и т.д. Исследования показывают, что мотивами освоения программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации выступают:

- желание сменить профессию – по некоторым данным, каждый третий выпускник российского вуза планирует получить квалификацию, позволяющую вести новый вид профессиональной деятельности. Безусловно, это повышает конкурентоспособность специалиста на рынке труда. Для персонала предприятий, обанкротившихся

в условиях экономического кризиса, смена профессии становится не просто желанием, а суровой необходимостью. Так, по данным Центра занятости г. Костромы, в последние годы в связи с ликвидацией предприятий, высвобождением работников обострилась проблема несоответствия имеющихся профессий (специальностей) и уровня квалификации соискателей рабочих мест требованиям работодателей. Работодатели предъявляют спрос на профессионально мобильных работников широкого профиля. Это обстоятельство ставит более 60 % состоящих на учёте безработных перед необходимостью пройти профессиональное обучение, без которого их трудоустройство практически невозможно;

- желание создать свое дело, стать предпринимателем – такое обучение имеет мощный инновационный потенциал. Здесь объединяются, как правило, знания и опыт в определенной сфере деятельности, материальные стимулы и дополнительная бизнес-подготовка, которая должна строиться на индивидуальной инновационно-проектной основе;

- стремление к внутрифирменному росту – является сильным стимулом, если работник обладает амбициями и видит не декларируемую, а конкретную связь между углублением знаний и продвижением по зарплатно-должностной лестнице в данной организации;

- переход в другую организацию на более высокооплачиваемую работу (без смены специальности) – типичен для сотрудников, которые переросли возможности своего рабочего места, а работодатель не обеспечивает вертикальную мобильность персонала. Этот мотив поддерживается с одной стороны, низкой лояльностью к организации, а другой – встречающимися случаями, когда на более высокие оклады приглашают новых сотрудников, а не продвигают старых. В современных условиях такая мобильность без переквалификации объясняет значительную часть миграции молодых, перспективных, с точки зрения инновационного потенциала, специалистов из регионов в столичные города и крупные промышленные центры;

- получение бизнес-образования как способ на какое-то время сохранить достаточно престижный статус студента и отсрочить трудовую деятельность – по-сути, это альтернатива занятости и получение образования про запас. Примерами могут служить освоение программ MBA вчерашними выпускниками вузов или обучение женщин из обеспеченных семей, недавно родивших детей.

Масштабных исследований соотношения корпоративного и некорпоративного секторов рынка услуг бизнес-образования в России не проводилось. Очевидно, что здесь существуют большие региональные различия. Например, в Костромской области в настоящее время преобладает некорпоративный сектор.

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ ОЦЕНКИ И МЕНЕДЖМЕНТА РИСКОВ

Н.Н. Махова, аспирант

*Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль*

Выполнение производственных процессов представляет собой риск возникновения опасностей для жизни и здоровья потребителей, сотрудников и благополучия окружающей среды. Риски могут быть разной величины, возникать независимо друг от друга и иметь взаимовлияние. Для прогнозирования поведения производственной системы, оценки возможных отклонений по качеству пищевой продукции и расчета необходимых управляющих воздействий и траекторий управления используем процессную модель предприятия по производству пищевой продукции.

Допустимые границы процесса можно представить в виде трубы, поверхность которой представляет собой ограничения процесса, создаваемые как требованиями норм, законов, технологических регламентов, так и минимально необходимым объемом ресурсов для качественного и безопасного выполнения процесса. Качество протекания процесса в рамках обозначенных границ оценивается с помощью показателей результативности и эффективности.

В данной работе анализируется зависимость уровня риска, влияющего на безопасность изготавливаемой продукции, от значения показателя результативности процесса «Производство пищевой продукции».

Искомой переменной y_i является величина, называемая приоритетным числом риска (PRZ), которая представляет собой произведение значений параметров риска P , R и Z . Значения параметров риска устанавливаются экспертным способом по 10-бальной шкале, где: P – тяжесть последствий для потребителя, R – вероятность возникновения опасности, Z – вероятность обнаружения скрытых опасностей, которые не могут быть выявлены до наступления последствий.

Для определения и значений параметров риска были привлечены внутренние аудиторы, участвующие в проверке исследуемого процесса. Таким образом, была обеспечена возможность для учета всех неблагоприятных факторов, влияющих на процесс, требований к процессу, условий выполнения деятельности и ресурсов. Оценка приоритетного числа риска проводилась ежеквартально в течение одного календарного года на двух различных предприятиях: предприятие 1 изготавливает детское питание, предприятие 2 изготавливает продукцию из мяса птицы. Для примера оценки риска выбран микробиологический опасный фактор – БГПК (бактерии группы

кишечной палочки), определяемый в изготавливаемой продукции исследуемых предприятий, а также характеризующий общее санитарное состояние производства продукции, что объясняет однозначную оценку параметра Р равную 3-м баллам (данные представлены в Таблице 1).

За независимую переменную x_i возьмем показатель результативности процесса, выраженный отношением количества случаев невыполнения мероприятий по управлению риском к общему количеству несоответствий, выявленных в ходе аудитов $0 \leq x_i \leq 1$.

Данный показатель результативности процесса выбран на основе анализа условий производства пищевой продукции. Невыполнение мероприятий по управлению риском, относящихся к производственной программе обязательных предварительных мероприятий и имеющих «предупредительный» характер, ставит под угрозу безопасность выпускаемой продукции. Продукция, выработанная в таких условиях, согласно ГОСТ Р ИСО 22000-2007 классифицируется как «потенциально опасная продукция». Невыполнение мероприятий по управлению риском, относящихся к рабочим листам ХАССП, ставит под угрозу безопасность выпускаемой продукции в большей степени, чем в первом случае, и чаще всего продукция, выработанная в таких условиях, по результатам анализа классифицируется как «несоответствующая продукция».

Для определения параметров модели используем значения данного показателя, измерение которого проводилось также ежеквартально в течение одного календарного года на двух различных:

Таблица 1

	Квартал	Значения показателя кол-во нарушений требований плана ХАССП к общему кол-ву нарушений (X_i)	Бальные оценки параметров риска, полученные экспертным путем			Приоритетное число риска (PRZ) Y_i
			Р (Y_{Pi})	Р (Y_{Ri})	Z (Y_{Zi})	
Предприятие 1	I кв.	0,1	3	5	7	105
	II кв.	0,3	3	6	6	108
	III кв.	0,2	3	7	5	105
	IV кв.	0,1	3	7	5	105
Предприятие 2	I кв.	0,5	3	7	7	147
	II кв.	0,6	3	7	7	147
	III кв.	0,7	3	7	8	168
	IV кв.	0,5	3	3	7	147

Составив график на плоскости xOy по точкам, координаты которых заданы $\{x_i; y_{P_i}\}$; $\{x_i; y_{R_i}\}$; $\{x_i; y_{Z_i}\}$ предположили линейную зависимость параметров риска (P , R и Z) от значений показателя результативности процесса. Для описания этих зависимостей составили уравнения вида:

$$y_{P_i} = a_0 + a_1 x_i, \text{ где } a_0 = 3, a_1 = 0, \text{ т.к. } y_{P_i} = \text{const.} \quad (1)$$

$$y_{R_i} = b_0 + b_1 x_i. \quad (2)$$

$$y_{Z_i} = c_0 + c_1 x_i. \quad (3)$$

Решив регрессионные уравнения (2) и (3), определили значения коэффициентов и записали в виде:

$y_R = 10 - 10,49x_i$ – характеризует зависимость параметра R (вероятность возникновения опасности) от значения показателя результативности;

$y_Z = 6,09 - 1,06x_i$ – характеризует зависимость параметра Z (вероятность обнаружения скрытых опасностей) от значения показателя результативности.

С помощью критерия Стьюдента была оценена значимость коэффициентов уравнения, с помощью критерия Фишера установлена их адекватность.

Используя следующее ранжирование значений PRZ :

$PRZ \geq 125$ – неприемлемый риск: опасности подлежат устранению в первую очередь;

при PRZ от 91 до 124: существует необходимость планирования мероприятий с привлечением дополнительных ресурсов (постановка целей и задач);

при PRZ от 61 до 90 – требуется мониторинг рисков и управления ими с целью предотвращения без привлечения дополнительных ресурсов;

при $PRZ \leq 60$ корректирующие мероприятия, как правило, не разрабатываются.

По критическому уровню значений PRZ задаем неравенство:

$$y_P * y_R * y_Z < 125 \quad (4) \text{ или}$$

$$3(10 - 10,49x_i)(6,09 - 1,06x_i) < 125 \quad (5),$$

т.к. в нашем случае параметр $y_P = 3$.

Итоговое неравенство получаем в виде:

$$x_i^2 - 6,7x_i + 1,46 < 0.$$

Данное квадратичное уравнение имеет два решения, одно из которых не входит в заданную область значений x_i ($0 \leq x_i \leq 1$), второе принимает значения $x_i < 0,3$.

Таким образом, если значение показателя результативности равно или превышает значение 0,3 – это означает нарушение критического предела PRZ и существование угрозы безопасности продукции по опасному фактору, в нашем примере – БГКП.

Использование полученной модели позволит определять PRZ без дополнительного привлечения экспертной группы для различных опасных факторов.

Аналогично можно определить зависимость приоритетного значения риска (PRZ) от показателя результативности в каждом процессе. Данный подход значительно сокращает трудоемкость и время работ по оценке риска, тем самым способствует более оперативному управлению риском, а также применим в практике любого предприятия.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОГО РЫНКА

И.Г. Артемьева, директор объединенного филиала МТС

Ярославль – Кострома, генеральный директор Тензор Телеком, аспирант факультета психологии

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль

Прошедший мировой кризис 2008-2009 гг. отразился на кадровом рынке, работе служб управления персоналом. Как крупные, так и мелкие компании пересмотрели свои расходы и значительно сократили бюджеты. Весомая часть этих сокращений пришлась на затраты, связанные с управлением персоналом и его подбором. По всему миру прокатилась не одна волна массовых сокращений. В настоящий момент поиск новых сотрудников, подбор и расстановка кадров в компании проходит более осторожно, чем ранее.

Представим краткий обзор основных тенденций современного рынка подбора, которые отмечают эксперты и которые сказываются на современном состоянии как всей системы управления персоналом, так и процессах подбора и расстановки кадров:

- **Текучесть кадров.** Компании-лидеры подбирают профессионалов, вкладывают в кандидатов, способных дать их делу новый стимул, открыть новые перспективы.

- **Нетипичные формы занятости.** Условия рынка требуют от организаций маневренности, готовности к гибкому использованию труда, что зачастую не представляется возможным в рамках традиционного привлечения наемных работников. Происходит децентрализация рабочей силы посредством привлечения дистанционных работников, аутсорсинга и оффшоринга.

- **«Война» за таланты.** Кризис «вытолкнул» на рынок труда большое число соискателей, однако количество высоко-профессиональных работников не выросло. В итоге специалист по подбору кадров имеет на руках гораздо больше резюме, чем прежде, но их качество оставляет желать лучшего.

- **Рост значимости бренда компании-работодателя.**

- Активизация системы рекомендаций внутри компаний.
- Смещение акцента на качество найма со скорости найма. Ориентация на эффективность и финансовый результат в работе рассматриваемого кандидата [1].

Некоторые ученые-практики подчеркивают, что большое количество инструментов в наборе типичного специалиста по найму и подбору кадров устарели. Необходимо совершение скачка в применении новых технологий, в том числе информационных технологий, управленческих и т.д. [2].

Таким образом, современный этап системы подбора и расстановки кадров определяет процессы подбора и расстановки кадров необходимыми составляющими эффективного управления персоналом. Под подбором и расстановкой персонала понимается рациональное распределение персонала организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающими требованиям содержания выполняемой работы, – с другой.

Современный кадровый рынок имеет специфические тенденции, задающие новый характер системе подбора и расстановки кадров, ставит новые социально-психологические проблемы.

Список использованных источников

1. Беляев, С. Рекрутинг-2010-2011. 13 тенденций в подборе персонала [Электронный ресурс] / С. Беляев. – Режим доступа: <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r0019>
2. Салливан, Дж. Тренды на 2010 год в сфере приобретения талантов [Электронный ресурс]/Дж.Салливан.–Режим доступа: <http://www.podborkadrov.ru/articles/detail.php?ID=39202>

ИНТЕГРИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

*О.Г. Фокина, к.э.н., проректор по экономике и финансам,
доцент кафедры «Интегрированные системы менеджмента»,
ЕОQ-аудитор по качеству
Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль*

Прошло уже четверть века, как впервые в мировом масштабе была признана проблема устойчивого развития. В 1987 году на 42-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН были одобрены концепция и принципы устойчивого развития общества, подготовленные Международной Комиссией по окружающей среде и развитию. В дальнейшем эти принципы были рекомендованы всем странам в качестве

руководства к разработке собственных концепций и программ. В 1994 году Указом Президента Российской Федерации были одобрены Основные положения государственной стратегии РФ по охране окружающей среды и обеспечению устойчивого развития.

С тех пор прошло много лет, но ситуация ни в мире, ни у нас в стране принципиально не изменилась. Призыв Международной комиссии: «мы способны согласовать деятельность человека с законами природы» был услышан и поддержан не многими. Только в последнее десятилетие устойчивое развитие стало постепенно превращаться из мировоззренческой идеалистической концепции в стратегический выбор для ряда людей и организаций. Проблема качества жизни начала рассматриваться не только с позиции нынешних, но и с точки зрения будущих поколений.

Нельзя хорошо жить, нарушая законы природы, потому что она – это мы. Человек, общество, природа – части одной системы, они осуществляют совместное движение и развитие. Эти постулаты, не требующие доказательств, но идеалистические по своей природе, постепенно вписываются в практику жизни компаний. Пока не всех, а тех, кого к этому привели те или иные обстоятельства. Движущими силами этого процесса, как ни странно, стали экономика и конкуренция. Дороговизна и ограниченность ресурсов, штрафы за загрязнение окружающей среды, экономические потери из-за неэтичного отношения к работникам и партнерам, рынок капитала, чутко реагирующий на риски и перспективы, – вот те факторы, которые, задавая ограничения, так или иначе, двигают компании в направлении устойчивого развития.

Проблема необходимости интеграции экономических, экологических и социальных аспектов осознается большинством современных организаций, и решается на данном этапе путем создания интегрированных систем менеджмента. Почти везде поначалу они выглядят как механический конструктор, который собран, имеет инструкцию по применению, даже функционирует, но в нем нет души. Процесс «одушевления», вживления стандартизированной системы управления в организацию, пожалуй, самый трудный, потому что для этого нужно изменить людей, их привычки, ценности и стремления. Люди должны поверить в систему, принять ее, перестроить свою жизнь в соответствии с ее требованиями. Но само по себе это не происходит, нужны усилия руководителей, их видение и стратегическое соответствие целям устойчивого развития. Изменения начинаются именно с них, при этом реализуется один из важнейших принципов менеджмента – лидерство руководства.

Интегрированные системы менеджмента прорастают в организацию постепенно через горизонтальные связи, работу межфункциональных команд, согласование интересов, предоставление

экономических прав и свобод подразделениям. Искусственно сконструированный механизм наполняется отношениями, одушевляется и превращается в живой организм, способный к самообучению и развитию. Интегрированная система менеджмента становится органической. Присущая ей культура включает экономические, социальные и экологические аспекты, а главной ценностью является удовлетворение всех заинтересованных сторон.

Следующий шаг в развитии интегрированной культуры – признание в качестве заинтересованной стороны будущих поколений. А это уже в чистом виде культура устойчивого развития. В ее рамках человек понимает, что он часть общей системы «природа-общество-человек», и его благо неотделимо от блага всей системы, что работать для общества и природы в его интересах, что человек, как носитель разума, должен взять на себя ответственность за развитие этой системы, согласуя свою практическую деятельность с законами природы.

Как показывает жизнь, основной причиной кризисных ситуаций, является несогласованность субъективных решений, принимаемых людьми, с объективными законами природы, которые управляют не только человеком, но и миром, который его окружает. Экономические решения традиционно исходят из одного единственного соотношения: результата и затрат. Наличие прибыли – вот закон и двигатель бизнеса. Тем не менее, история развития показывает, что это условие необходимое, но не достаточное. Отдельно от интересов общества и законов природы оно не работает. Мы знаем много случаев, когда погоня за прибылью и сокращение затрат приводили к катастрофам. Человек идет методом проб и ошибок, а объективная реальность постоянно его поправляет. Пошел против законов природы – получи негативный опыт. Осознал закон природы, скорректировал действия – преодолел кризис и продолжил развитие.

Что интересно, законы природы требуют того же, что и экономика: чтобы результаты были выше затрат. Только вот результаты и затраты понимаются по-другому: не для конкретного производителя или народного хозяйства, а для всей системы «природа-общество-человек». И если это учитывать, все встает на свои места. Движущими идеями становятся уже не прибыль, а ценность для потребителя, общественное благо, дружелюбность природе, забота о будущих поколениях. А экономические понятия: стоимость, прибыль, эффективность, инвестиции, рассматриваются неразрывно с таким понятием как ответственность. Человек отвечает не только за свое будущее, но и за будущее мира, а основная задача состоит в том, чтобы идти от снижения затрат к сбалансированному управлению на основе общечеловеческих ценностей. Именно на решение этой задачи должны быть ориентированы технологическое развитие, использование ресурсов, направления инвестирования и организационные изменения.

Переход к новой идеологии возможен только там, где люди не испытывают недостатка в реализации своих первичных потребностей. Бесполезно убеждать в необходимости достижения общественных целей, если не понятен механизм реализации собственных. Неслучайно, движение за устойчивое развитие рождается в успешных организациях с высокой производительностью труда, там, где есть понимание, что нельзя выжить в одиночку, что источник развития – это люди и их идеи, направленные на повышение общественной полезности.

Мир постепенно меняется, уже появились организации, которые сознательно встали на путь устойчивого развития. Как правило, это крупные компании с мировым именем. Многие из них ежегодно публикуют отчеты об устойчивом развитии, в которых приводят успехи в области повышения экономической, социальной и экологической эффективности. Взять хотя бы отчеты нефтяных компаний, таких как Роснефть, Татнефть, ТНК-ВР, Газпром нефть, Башнефть, это уже не те сухие финансовые сводки, от которых рябит в глазах. Это красочные, позитивные документы, несущие информацию о том, что компании четко видят свое место и роль в современном мире и не отделяют свои интересы от интересов природы и общества. Можно долго спорить о чистосердечности намерений нефтяных компаний, но не в этом дело. Важна тенденция. Отчеты об устойчивом развитии сейчас составляют и банки, и такие известные компании, работающие для конечного потребителя, как IKEA, Procter & Gamble, Samsung Electronics, Coca-Cola, и компании, ориентированные на промышленное потребление, такие как РУСАЛ, General Electronic, ММК, Тетра Пак, и даже совсем небольшие компании, известные только в своих регионах.

В этой новой отчетности есть глубокий смысл. Устойчивое развитие требует инвестиций, нацеленных на будущее, и это одна из самых главных проблем, не только для организаций или государств, но и для всей мировой экономической системы. Считается, что фондовый рынок, аккумулирующий огромное количество финансовых ресурсов, нацелен на краткосрочную выгоду. Но истинно также и то, что он очень чувствителен к любой информации об объектах инвестиций. Когда компания демонстрирует свою приверженность интересам будущих поколений, она не просто повышает свой имидж, но и дает сигнал инвесторам о своих перспективах в изменяющемся мире. Ориентация на устойчивое развитие повышает надежность и привлекательность компании, так как свидетельствует о наличии в ней возможностей удовлетворять не только текущий, но и отдаленный спрос, который, как уже сейчас очевидно, будет более гармонизированным с точки зрения экологии и общественных интересов. Инвесторы ищут новые инновационные идеи, связанные с повышением эффективности, и тем самым вносят свой

вклад в направление движения экономики по вектору устойчивого развития.

Отчетность имеет и еще один очень важный эффект. Демонстрируя социальную и экологическую ответственность, нацеленность на инновации, компания привлекает к себе лучших людей, тех, кто обладает творческими способностями, высокой производительностью и качеством работы. Развитие достигается за счет воплощения идей. В начале любого изменения всегда лежит идея, которая находит конкретное практическое воплощение в виде продукта, процесса или метода, которые, в свою очередь, влияют на жизнь людей и мир, который их окружает. Идея может возникнуть только в голове человека, и только он может ее реализовать. Поэтому необходимым условием развития является наличие людей, способных рождать и реализовывать идеи. Организации, создающие такие возможности, аккумулируют значительный кадровый и инновационный потенциал для построения дополнительных конкурентных преимуществ и, в конечном итоге, выигрывают на рынке.

В соответствии с концепцией устойчивого развития воплощения достойны только те идеи, которые учитывают интересы человека, общества и природы. Поэтому реализации любой идеи должен предшествовать анализ последствий принимаемых решений для экономики, экологии и социальной жизни. Проекты изменений должны проверяться на соответствие объективным законам природы, а положительный эффект от их практической реализации должен рассматриваться не только в краткосрочной, но и долгосрочной перспективе.

Ответственность за правильный выбор целей и эффективность принимаемых решений – главное требование концепции устойчивого развития. Для выполнения этого требования необходима интеграция науки, образования, экономики, экологии, политики, тех сфер деятельности человека, в которых рождаются и воплощаются идеи изменений. Такое объединение является базой для творческого процесса проектирования будущего мира на основе естественных законов, и создание интегрированных систем менеджмента – первый шаг на этом пути.

СОДЕРЖАНИЕ

Часть 1. ВОПРОСЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ДПО

Информационный материал к круглому столу по теме: инструменты контроля и обеспечения качества в сфере дополнительного профессионального образования: законодательный аспект.....	3
Н.Н. Аниськина Проблемы и пути формирования конкурентной среды в ДПО.....	7
В.В. Безлепкин Проблемы и перспективы развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в свете проекта Закона об образовании.....	14
З.А. Лалаева Дополнительные квалификации: быть или не быть?.....	16
К.И. Домбровская Перспективы развития саморегулирования в рамках дополнительного профессионального образования.....	20
Н.Ю. Матвеев, А.О. Рязанский Саморегулирование и другие методы разрушения ДПО.....	23
К.П. Алексеев, Е.Е. Янкович, А.Б. Юрасов, Ю.А. Шиков, И.А. Мосичева, В.Н. Платонов, А.А. Малахов Дополнительное профессиональное образование на основе развития межуниверситетской кооперации.....	27

Часть 2. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В ДПО: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

А. Рашиди Европейская ассоциация провайдеров дополнительного профессионального образования ESADA.....	31
Е. Соболева Австрийская система образования – учеба на протяжении всей жизни	34
В.С. Якушина, Т.В. Кирилина Формы взаимодействия с зарубежными партнерами в области дополнительного образования.....	39
Б.Ю. Филичев К вопросу о признании иностранных квалификаций в системе дополнительного профессионального образования должностных лиц таможенных органов государств – Членов Шанхайской организации сотрудничества.....	41
Ю.Г. Чернева, Я.А. Ильинская Международное сотрудничество в системе дополнительного профессионального образования на примере классического университета.....	44
Гурова А.Д. Седьмая Рамочная программа Европейского Союза: возможности для российских ученых.....	52

Часть 3. КАЧЕСТВО ДПО

Г.А. Засобина, И.И. Корягина Некоторые подходы к оценке качества профессионального образования.....	59
В.В. Живаева, С.Г. Афанасьева Повышение качества дополнительного профессионального образования в рамках «Болонского процесса».....	64

А.Е. Смирнова Качество профессионального образования: динамическая модель.....	69
С.В. Евгеньев Опыт управления образовательным процессом при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ в области обеспечения экологической безопасности и охраны окружающей среды.....	72
В.В. Тимченко Актуальные инструменты продвижения программ дополнительного профессионального образования в вузе.....	76
С.В. Кушнир Проблема конкурентоспособности на рынке дополнительных образовательных услуг.....	82

Часть 4. ПОДХОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ В ДПО

Е.Н. Белова Сетевое пространство дополнительного профессионального образования в современной высшей школе.....	86
Г. А. Семенова, Е.В. Тараканова Роль компетентностного подхода в стратегии развития ДПО.....	90
О.А. Гаврилова, М.Д. Ильязова Инвариантная структура профессиональной компетентности специалиста как основа проектирования опережающих программ дополнительного профессионального образования.....	93
О.Л. Лобанова Дополнительное профессиональное образование госслужащих: теория и практика.....	97
Н.А. Хрусталькова, С.Н. Бордунова Организация самостоятельной работы слушателей программ дополнительного профессионального образования в условиях современной информационной среды вуза.....	101
Г.В. Можгаева Основные подходы к повышению квалификации педагогов для работы с одаренными детьми в дистанционных школах.....	103
Н.Ю. Пименова, Д.М. Грудцына Мотивация как инструмент инновационного развития системы дополнительного образования.....	107
Е.А. Ободкова Формирование имиджа образовательного учреждения на этапе модернизации отрасли дополнительного образования.....	112

Часть 5. ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДПО

О.И. Ребрин Концепция непрерывного образования Уральского федерального университета «Открытая образовательная среда».....	117
М.А. Домбровская Управление рисками и улучшение качества в областном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Иркутской области».....	120

Л.В. Лободина	
Маркетинговая деятельность государственного вуза как необходимое условие повышения эффективности системы управления.....	124
В.Г. Самойленко	
Технологии развития непрерывной подготовки кадров для бизнессреды в структуре вуза технического профиля.....	128
Е.В. Жгулев, В.Ю. Сенчугова	
Стратегические приоритеты развития института делового администрирования СПБГИЭУ.....	131
Л. И. Ермакова, С.Н. Шаталов	
Проектная деятельность научно-образовательного инновационного комплекса «Дополнительные профессиональные образовательные программы и социально-гуманитарные технологии в довузовском, внутривузовском и непрерывной подготовке и переподготовке кадров» – инструмент конверсии нового знания в социально-экономической инфраструктуре инновационного вуза.....	136
А.В. Карева,	
Проблемы развития дополнительного профессионального образования в сфере туристской деятельности.....	139
М. Н. Дивакова	
Реформа и качество дополнительного образования архитекторов и дизайнеров в УралГАХА.....	143
В.В. Семичев	
Опыт работы Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии по организации системы ДПО на основе применения дистанционных образовательных технологий.....	147
С.В. Щербинин, В.А. Палагушкин, З.А. Лалаева, Т.В. Малинина, А.С. Зац	
Опыт планирования и нормирования дистанционной учебной работы преподавателей.....	150
С.А. Пономарева, И.Т. Мавлина	
Перевод в сфере профессиональной коммуникации для выпускника технического вуза.....	154
Часть 6. ДПО И РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ	
А.Г. Гончаров	
Подготовка команды профессионалов – залог успеха проекта.....	158
О.Г. Терещенко	
Развитие персонала на ОАО «Автодизель» (ЯЗМ).....	161
О.Г. Фокина	
Оценка эффективности организационного капитала	162
Л.А. Бекенева	
Дополнительное профессиональное образование как форма инвестиций в человеческий капитал.....	167
Н.Н. Махова	
Альтернативный способ оценки и менеджмента рисков.....	171
И.Г. Артемьева	
Современные тенденции кадрового рынка.....	174
О.Г. Фокина	
Интегрированные системы менеджмента в контексте устойчивого развития.....	175

**СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ДПО В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Пастуховские чтения – 2012

Материалы X международной научно-практической конференции

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:
Ю.В. Васильков, Е.А. Пластинина,
Л.Э. Ковалева, Л.В. Пенкина, А.И. Коротаяева

ПОДГОТОВКА ОРИГИНАЛ-МАКЕТА:
А.И. Коротаяева, Л.Э. Ковалева

Подписано в печать 03.09.2012 г.
Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman. Формат 60x84/16.
Печ. л. 11,5. Тираж 150 экз.

Издательство Академии Пастухова
150040, г. Ярославль, ул. Республиканская, 42/24
Телефон (4852) 72-65-56, факс (4852) 30-36-15
adm@gapm.ru www.gapm.ru