

**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 – 2013

**ДПО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКОЙ
ЭКОНОМИКИ В СВЕТЕ ВСТУПЛЕНИЯ В ВТО И
ПРИНЯТИЯ НОВОГО ЗАКОНА «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Материалы

XI международной научно-практической конференции

Ярославль

2013

УДК 379
ББК 74
С 83

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Н.Н. Аниськина, А.А. Белых,
Л.Э. Ковалева, А.И. Коротаяева

ДПО как эффективный инструмент конкурентоспособности российской экономики в свете вступления в ВТО и принятия нового Закона «Об образовании в Российской Федерации». Материалы XI международной научно-практической конференции. – (22 – 24 мая 2013 г., город Ярославль). – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2013. – _____ с.

ISBN 978-5-901771-51-8

© Издательство Академии Пастухова, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ I. НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДПО

Г.А. Фоменко, А.В. Михайлова Образование в интересах устойчивого развития.....	7
О.И. Кузнецов Управление инновационной деятельностью в условиях вступления России в ВТО.....	12
П.С. Федорова, Е.А. Ободкова Россия в ВТО: новые требования к подготовке специалистов и управлению персоналом.....	18
Г.Н. Мотова, Н.А. Аносова Нормативно-правовые основы функционирования системы дополнительного профессионального образования в современном мире.....	21
С.В. Кушнир Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации.....	30
В.А. Панин, Ж.Е. Фомичева, В.С. Якушина, Т.В. Кирилина Дополнительное образование и формы международного сотрудничества....	34

ЧАСТЬ II. ОЦЕНКА И ПРИЗНАНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Л.С. Степанченко Развитие институтов независимой оценки качества образования и профессионально-общественной аккредитации.....	37
В.В. Бородачев, Е.В. Копосов Основные принципы проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и общественной аккредитации образовательных организаций строительной сферы.....	43
Л.С. Гущина, Ю.В. Васильков Рейтинговые оценки образовательных учреждений ДПО в профессионально-общественной аккредитации	48
Н.Н. Аниськина, Г.В. Можаяева, П.Н. Можаяева, Л.Э. Ковалева, И.И. Карпенко Качество ДПО в оценке его участников.....	51
М.Т. Громкова Обеспечение качества образовательных услуг системой ДПО в парадигме модернизации образовательной деятельности.....	55
Г.А. Засобина, И.И. Корягина Некоторые подходы к оценке качества профессионального образования.....	60

А.И. Черных	
Новое позиционирование системы ДПО.....	67
С.А. Амелькин	
Рынок образовательных услуг: конкурентная борьба или коллаборативная деятельность.....	70
ЧАСТЬ III. ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДПО	
Е.П. Веретенникова, С.О. Лукашева	
Дополнительное профессиональное образование как ресурс инновационного развития экономики страны.....	77

А. Корабельников, И.И. Латынин	
Подготовка слушателей в системе дополнительного профессионального образования в образовательных организациях Министерства обороны Российской Федерации.....	82
О.А. Киршина, Е.Ю. Чупахина	
Функционирование регионального ресурсного центра непрерывного образования и творческого развития личности на базе ГАОУ СПО «Бугульминский педагогический колледж».....	98
Е.Я. Лебедько	
Роль учебных центров на производстве в системе непрерывного образования руководителей и специалистов АПК.....	101
Л.Н. Гудырева	
Развитие региональной сети инновационных образовательных учреждений Республики Коми.....	106
Н.Ш. Мжаванадзе	
Система социального партнерства как средство повышения качества профессионального образования.....	110
Л.А. Бекенева	
Опыт организации дополнительного профессионального образования в вузе.....	113
Г.М. Суворова	
Информационные и коммуникативные технологии в организации профессионального образования	118
Н.В. Курчевская	
Эффективность вуза на основе стандартов качества.....	121
А.Н. Назарычев	
Опыт повышения квалификации персонала ТЭК для работы с инновационными технологиями и оборудованием.....	125
А.П. Хаустов, М.М. Редина	
Виртуальные тренажерные технологии для экологического образования	129
А.Н. Дулин	
Перспективные направления подготовки рабочих кадров на юге России.....	138
Т.Е. Федосеева	
Международная стажировка в рамках президентской программы подготовки инженерных кадров.....	140
ЧАСТЬ IV. КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ДПО	
Е.А. Белкова	
Постановка личных целей сотрудников в процессе организационных изменений.....	144

О.А. Коряковцева	
К вопросу о повышении преподавательской компетентности научно-педагогических работников университета.....	149
И.А. Ревин	
Поиск оптимальных форм, методов и технологий повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вузов: опыт ЮРГТУ(НПИ).....	154
И.Г. Артемьева	
Итоги исследования социально-психологических детерминант процесса подбора и расстановки управленческих кадров.....	157
О.Г. Фокина	
Повышение конкурентоспособности и эффективности организации через развитие инновационности персонала	160

ЧАСТЬ I. НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДПО ОБРАЗОВАНИЕ В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Г.А. Фоменко, д.г.н., проф., председатель правления Института «Кадастр»,

*А.В. Михайлова, к.г.н., доц., директор ООО «НПП «Кадастр»
г. Ярославль*

Современное образование невозможно рассматривать вне изменений, которые происходят в мире.

В первую очередь мне бы хотелось обратить ваше внимание на три основные глобальные тенденции: это устойчивое развитие, «зеленая» экономика, 3-я промышленная революция.

Устойчивое развитие

Самое широко распространенное определение устойчивого развития дано в докладе Международной комиссии по окружающей среде и развитию (так называемой «Комиссии Брундтланд») «Наше общее будущее» – устойчивое развитие это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Концепция устойчивого развития стала объединять в единую систему социальные, экономические и экологические задачи.

«Зеленая» экономика

ЮНЕП (программа ООН по окружающей среде и развитию) определяет «зеленую» экономику как экономику, которая повышает благосостояние людей, обеспечивает социальную справедливость, и при этом существенно снижает риски для окружающей среды и ее деградации.

В самом простом понимании «зеленая» экономика – это экономика с низкими выбросами углеродных соединений, эффективно использующая ресурсы и отвечающая интересам всего общества.

Концепция «зеленой» экономики не заменяет собой концепцию устойчивого развития, однако сейчас все более распространено признание того, что достижение устойчивости почти полностью зависит от создания правильной экономики.

Государства делают разные акценты в официальных документах, касающихся развития «зеленой» экономики:

- у развитых стран на первом месте – конкуренция, рабочие места,
- у развивающихся – устойчивое развитие, решение проблем бедности, вопросы справедливости и участия граждан.

В России переход к «зеленой» экономике поддерживается на высшем уровне. Признается необходимым обеспечить рост экономики за счет использования современных, экологически выверенных, энергоэффективных технологий, в том числе с использованием альтернативных источников энергии.

3-я промышленная революция

Кризис в Европе привел к пересмотру позиций ЕС в области развития. Странам членам ЕС предложено пересмотреть значение обрабатывающей промышленности.

Если в настоящее время удельный вес промышленности в экономике Европы составляет около 15%, то к 2020 году поставлена задача увеличить долю промышленного сектора в экономике Евросоюза на 20%.

Приоритеты 3-й промышленной революции ЕС:

1) переход на возобновимые источники энергии – энергия солнца, ветра, гидро-, биомассы – для решения проблем энергодефицита, антропогенного изменения климата, снижения выбросов парниковых газов и других загрязняющих веществ в окружающую среду;

2) сбор и перераспределение энергии – жилые дома рассматриваются как энергетические установки. Предполагается, что жилые здания станут частью энергосистемы территории и будут продавать излишки электроэнергии в центральную сеть.

Указанные тенденции требуют изменения подходов к образованию, в том числе и дополнительному профессиональному образованию.

Особый интерес в этом контексте представляет такое направление как «образование в интересах устойчивого развития», которое объединяет образовательные усилия на проблемах экономического развития, сохранения окружающей природной среды и социального развития.

Основа концепции образования в интересах устойчивого развития была заложена еще 20 лет назад на Международной конференции по экологии и развитию в Рио-де-Жанейро в 1992 году.

На этой конференции была принята «Повестка дня на 21 век», в которой были сформулированы основные шаги человечества на пути достижения устойчивого развития.

В этом документе в разделе «Образование и просвещение для устойчивого развития» отмечено, что «образование является фундаментом устойчивого развития», а «интеграция элементов устойчивого развития в систему обучения определена как важнейший шаг на пути к устойчивому развитию».

В этом же документе были сформулированы основные задачи по формированию системы образования для целей устойчивого развития:

- (1) обеспечение просвещения по вопросам развития и сохранения окружающей среды для людей всех возрастов;
- (2) включение концепции развития и охраны окружающей среды во все учебные программы с анализом причин, вызывающих основные проблемы;
- (3) **уделение** особого внимания подготовке будущих руководителей.

Таким образом, уже в конце XX века **образование было названо важнейшим инструментом достижения устойчивого развития.**

Новый толчок образованию в интересах устойчивого развития получило на Всемирном Саммите «Рио+10» в Йоханнесбурге в 2002 году, на котором была принята Декларация об устойчивом развитии.

На Саммите одним из важнейших вопросов стало обсуждение необходимости перехода к новому типу образования, способного обеспечить возможность участия каждого человека в решении и предупреждении социальных, экономических и экологических проблем.

Также принято решение, что в период с 2005 по 2014 гг. будет проводиться Десятилетие образования в интересах устойчивого развития (ДОУР).

Главной целью этого периода обозначена интеграция принципов, ценностей и опыта в области устойчивого развития во все аспекты образования и просвещения.

Специалистам всего мира было предложено создать действенные методы образования, которые смогут сделать отношение людей к окружающей среде значительно более ответственным.

Новый импульс развитие образования в интересах устойчивого развития получило благодаря решениям Всемирной Конференции ООН по устойчивому развитию «Рио +20», которая прошла в июне 2012 года в Рио-де-Жанейро.

В итоговых документах конференции подчеркнута необходимость «...содействовать образованию в интересах устойчивого развития и активнее включать проблематику устойчивого развития в учебные программы» (п.233).

Отмечена необходимость поддержки учебных заведений для проведения исследований по проблематике устойчивого развития и разработке инновационных программ, в том числе в сфере предпринимательства и бизнеса, профессионально-технического обучения и непрерывного образования, которые позволят восполнить нехватку специалистов, необходимых для решения национальных задач в области устойчивого развития (п.235).

В рамках Саммита «РИО+20» более 250 учебных учреждений (в т.ч. российских) обнародовали добровольное заявление, которое получило название «Обязательства учреждений образования в отношении практики обеспечения устойчивости в связи с Конференцией ООН по устойчивому развитию» (20-22 июня 2012 г., Рио-де-Жанейро).

Эти обязательства предполагают:

- преподавание концепций устойчивого развития;
- поощрение исследований по вопросам устойчивости;
- обеспечение экологичности зданий учебных заведений;
- поддержку усилий по обеспечению устойчивого развития в местах расположения университетов;
- участие в международных рамочных инициативах и обмен их результатами.

Нельзя не отметить, что Академия Пастухова присоединилась к заявлению учебных заведений и принимает на себя все обязательства в отношении устойчивого развития.

В Российской Федерации разработана Национальная стратегия образования для устойчивого развития в Российской Федерации

В ней отмечено, что цель образования для устойчивого развития в Российской Федерации является формирование мотивированной гражданской позиции сохранения природы, подлежащей передаче из поколения в поколение в неухудшенном состоянии и формирование на этой основе всей жизнедеятельности общества.

Задачи образования для устойчивого развития в Российской Федерации:

- реализация возможностей дистанционного получения образования и его сертификация;
- освоение педагогами знаний, позволяющих включать вопросы устойчивого развития в преподаваемые ими предметы;
- создание механизмов заинтересованности в получении образования в интересах устойчивого развития
- обеспечение доступности учебных средств и учебно-методических пособий по образованию для устойчивого развития;
- содействие научным исследованиям в области образования для устойчивого развития;

- включение элементов образования для устойчивого развития в систему повышения квалификации государственных служащих и лиц, принимающих управленческие решения, во всех секторах общества.

В заключение мне бы хотелось отметить несколько основных вопросов, которые являются актуальными для системы дополнительного профессионального образования:

- ориентация на современные тенденции мирового развития; ориентация на запросы не только сегодняшнего дня, но и будущего;
- поддержка принципов концепции образования в интересах устойчивого развития;
- поиск действенных методов и форм образования, позволяющих осуществлять подготовку кадров для устойчивого развития;
- повышение квалификации профессорско-преподавательского состава.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО

*О.И. Кузнецов, Саратовский государственный социально-экономический университет
г. Саратов*

В статье рассматриваются проблемы российской экономики в условиях вступления ее в ВТО. Подчеркивается на необходимость создания эффективной системы управления инновационной деятельности, как фактора повышения конкурентоспособности российских предприятий. В работе инновационный процесс рассматривается как преобразование идеи в продукт, проходящий этапы фундаментальных и прикладных исследований, его конструкторские разработки, создание технологии производства, маркетинга, организации производства и реализации.

Современные условия развития России ставят перед ней ряд вызовов, и от того, как она сможет их решить, зависит ее будущее, сможет ли стать

государством с цивилизованной развитой экономикой или превратится в сырьевой придаток высокотехнологических стран.

Эта проблема актуализируется со вступлением России в ВТО. Долгожданное вступление России в ВТО имеет «две стороны медали». С одной стороны, это, несомненно, большой «плюс», т. к. произойдет интеграция экономики России в мировую экономику – возможный вариант снижения цен на многие товары, открытие мировых рынков для отечественной продукции, с другой стороны, имеется определенный «минус» – многие предприятия России не смогут, при существующем состоянии их экономики и менеджмента, составить конкуренцию зарубежным компаниям.

В связи с этим необходимо кардинально менять подходы к экономике и системе менеджмента.

В настоящее время много говорится о необходимости модернизации экономики. Но, к сожалению, по нашему мнению, зачастую слова расходятся с фактическим решением данной проблемы.

Одним из принципов эффективного функционирования предприятия является развитие инновационной деятельности.

Между тем, несмотря на значимость данной проблемы как в теории, так и в практике, имеется много нерешенных вопросов, которые требуют безотлагательного решения.

Инновационный процесс – это процесс преобразования идеи в продукт, проходящий этапы фундаментальных и прикладных исследований, его конструкторские разработки, создание технологии производства, маркетинга, организации производства и реализации.

В связи с этим возникает необходимость создания системы управления, позволяющей эффективно осуществлять инновационную деятельность на предприятии.

Эффективное управление инновационной деятельностью зависит от соответствующего организационного, правового, экономического, технологического, информационного, кадрового обеспечения.

Организационное обеспечение включает, прежде всего, соответствующую организационную структуру, которая должна результативно решать поставленные задачи в рамках инновационной деятельности. К сожалению, на практике зачастую отсутствуют службы управления, отвечающие за разработку стратегии инновационной деятельности, ее планирование, оценку и анализ.

Правовое обеспечение включает соответствующие правовые и нормативные акты, позволяющие регламентировать инновационную деятельность. Правовое обеспечение должно быть построено таким образом, чтобы поощрять инициативу в инновационной деятельности, способствовать, а не мешать ее развитию.

Экономическое обеспечение должно включать соответствующие финансовые ресурсы, позволяющие осуществлять эффективную инновационную деятельность. Как показывают проведенные исследования, во многих предприятиях в статьях расходов затраты на инновационную деятельность занимают малый удельный вес по сравнению с другими расходами. Кроме того, зачастую не проводится эффективное их использование. В связи с этим необходимо в управленческую деятельность внедрять методы и методики оценки и анализа затрат на инновационную деятельность с целью выявления резервов повышения ее эффективности.

Технологическое обеспечение должно, с одной стороны, обеспечивать конструкторскую разработку инновационных продуктов, с другой – разработку технологии их производства.

Зачастую на практике гениальные разработки так и остались в единичных экземплярах и не нашли применение в технологии производства. Важной составляющей системы управления инновационной деятельностью является информационное обеспечение. Важным моментом является получение необходимой информации о новых разработках и ноу-хау в мировом пространстве, сравнение их с отечественными разработками и научными разработками на данном предприятии. Информационное обеспечение

инновационной деятельности должно также предоставлять соответствующим структурным подразделениям информацию о ходе реализации планов научно-исследовательских разработок, их внедрения, эффективного использования в производстве.

Как показывает мировой опыт, и прежде всего опыт японских компаний, одних из мировых лидеров в инновационной деятельности, данная составляющая играет одну из ключевых ролей в производстве конкурентоспособных инновационных продуктов.

Эффективность управления процессами инновационной деятельности напрямую зависят от соответствующего кадрового обеспечения.

К сожалению, в России в настоящее время имеется отрицательная тенденция в этой области. Так, неоправданное снижение финансирования научно-исследовательских разработок, плохая мотивация труда научных и инженерно-конструкторских кадров привели к оттоку молодых одаренных людей из данной области в другие. Как следствие – старение возрастного состава людей, связанных с инновационной деятельностью, вымирание научных школ. С другой стороны, увеличился процесс «утечки мозгов за рубеж».

Многие зарубежные компании, которые являются высокотехнологическими компаниями, мировыми лидерами по инновационной деятельности в своем составе имеют талантливых сотрудников родом из России, которые возглавляют целые направления по разработке инновационных продуктов.

Другой проблемой кадрового обеспечения инновационной деятельности является низкий квалификационный уровень работников, отвечающих за внедрение инновационных технологий в процесс производства и сам процесс производства инновационных продуктов.

В связи с этим на предприятиях должна функционировать система управления человеческими ресурсами, включающая стратегию развития персонала, планирование развития персонала, оценку и мотивацию труда.

Управление человеческими ресурсами при развитии инновационной деятельности базируется на принципах.

- Каждый менеджер, на всех уровнях управления должен нести ответственность за управление персоналом, ответственного за инновационную деятельность.

- Персонал, рассматривается как ценный актив инновационной деятельности предприятия.

- Взаимосвязь со стратегией и поставленными целями инновационного развития предприятия.

Одним из ключевых моментов этой системы является развитие персонала.

В это понятие входит не только обучение и повышение квалификации, но и индивидуальное планирование карьеры, развитие профессионального мастерства, оценка результатов деятельности (рис. 1).



Рис. 1. Система развития персонала промышленного предприятия

С учетом разработанной Мичиганской школой еще в 1984 г. стратегии развития предприятия определяются стратегические цели и стратегия развития персонала.

Реализация стратегии развития персонала включает:

разработку моделей рабочих мест, т. е. необходимые знания, навыки, опыт, которые должны соответствовать занимаемой должности в рамках инновационной деятельности;

оценку персонала, фактического его состояния по количеству и качеству в рамках инновационной деятельности;

планирование карьеры сотрудников или поиск, набор и отбор необходимых специалистов в рамках инновационной деятельности;

обучение и повышение квалификации в рамках инновационной деятельности;

оценку результативности обучения в рамках инновационной деятельности.

Планирование карьеры является частью системы управления карьерой.

Управление карьерой направлено на:

удовлетворение потребностей предприятия в кадрах в будущем, с учетом стратегии ее инновационного развития;

на обеспечение перспективным работникам обучения с целью повышения уровня их знаний и умений, который позволит им работать на соответствующем уровне ответственности в рамках инновационной деятельности;

на повышение уровня мотивации труда работников, через развитие их карьеры.

Мы считаем что, надо создать фонд по развитию персонала, средства из которого должны идти на обучение сотрудников, поощрять сотрудников развивать свои **знания и навыки, повышать профессиональный уровень.**

Таким образом, управление инновационным развитием должно быть нацелено на повышение конкурентоспособности предприятий в условиях вступления России в ВТО, базироваться на эффективной реализации всех составляющих, включая организационное, правовое, экономическое, технологическое, информационное, и прежде всего кадровое обеспечение.

Литература:

1. Дагаев А. Рычаги инновационного роста // Проблемы теории и практики управления. 2009. №5.

2. Иванова И. Инновационная сфера: контуры будущего // Мировая экономика и международные отношения. 2009. № 8.

3. Инновационная система России: модель и перспективы ее развития. Анализ мирового опыта формирования и функционирования инновационных

систем в контексте развития российской национальной модели. М., 2002. Вып. 1.

4. Кокурии Д.И. Ресурсы инноваций: организационный, финансовый, административный. М., 2003.

РОССИЯ В ВТО: НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ И УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

*П.С. Федорова, к.пс.н., доцент кафедры социологии и психологии
Е.А. Ободкова, к.пс.н., доцент кафедры социологии и психологии ФГБОУ
ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента
им. Н.П. Пастухова»
г. Ярославль*

22 августа 2012 года Россия вступила в ВТО, став полноправным 156 членом. Если раньше большинство предпринимателей считали ВТО чем-то призрачным и далеким, то теперь они серьезно задумываются о глобальных переменах, в том числе и о необходимости корректировки современной системы управления персоналом. Какие новшества в российский бизнес и систему подготовки специалистов привнесет ВТО? Россию ждут новые стандарты и вызовы, новые перспективы сотрудничества и рост рыночной конкуренции. Эффективность становится ключевой характеристикой развития российской экономики на пути укрепления взаимодействия с зарубежными партнерами. В условиях возрастающей конкуренции на мировых рынках именно кадры могут стать решающим фактором успеха и способствовать более гладкой адаптации России к требованиям ВТО. Необходимо отметить, что зарубежные компании придерживаются высоких стандартов качества в области трудовых отношений. В связи с этим актуальность приобретают следующие вопросы: насколько эффективными являются способы набора персонала? Востребованы ли за рубежом российские специалисты? Позволяет

ли современная система профессиональной подготовки сформировать специалиста с необходимыми компетенциями?

Ресурсы любой организации складываются из ряда факторов: финансовых средств, недвижимости, оборудования, персонала, материалов, технологий. Главным фактором, без которого все остальное становится мертвым грузом, являются люди. В последнее время актуальной проблемой становятся ограниченные человеческие ресурсы, представляющие серьезное препятствие для успешной работы компаний в современных условиях жесткой конкуренции. При этом недостаток человеческих ресурсов – не просто нехватка людей как таковых, а нехватка «нужных» людей – профессиональных, с опытом работы, с развитыми деловыми контактами, с желанием работать на общие цели компании и т.д. Кроме того, ужесточились критерии оценки специалистов: постепенно все компании, работающие на российском рынке, выходят на тот уровень требований к знаниям специалиста, который принят во всем мире. Таким образом, одним из условий конкурентоспособности, развития любой организации становится ее компетентный персонал. Под компетентностью специалиста подразумевается не только его высокое профессиональное мастерство, но и способность принимать самостоятельные и оперативные решения, умение работать в группе, разрабатывать инновационные решения, ответственность за качество своей работы, междисциплинарные знания и умение ориентироваться в них.

В современных условиях глобализации и интеграции России в мировое сообщество возникает необходимость формирования нового набора компетенций, необходимых профессионалу для построения своей карьеры и самореализации. Проведенное нами исследование показало, что среди ведущих характеристик руководителя по степени важности на первый план выходят такие, как стратегическое мышление, интуиция, лидерство, владение новыми технологиями в управлении. Для сотрудников наиболее актуальными являются профессиональная компетентность, потребность в саморазвитии, стабильный интерес, личная ответственность, уважение к себе и другому,

преданность организации. Кроме того, в современных условиях неотъемлемыми для профессионала становятся наличие высочайшего уровня профессиональных знаний и владение иностранными.

Новые требования к специалистам – это не единственная трудность на пути подготовки профессионалов. Образовательным учреждениям предстоят глобальные изменения в проектировании и организации учебного процесса, перестройка образа мышления управленческого аппарата, преподавателей, студентов в свете принятия нового закона «Об образовании в Российской Федерации». Придется решать проблемы, связанные с преобразованием содержания образования в соответствии с новыми стандартами и требованиями, разработкой адекватных измерительных средств, позволяющих оценить качество не только предоставляемых образовательных услуг, но и профессиональной подготовленности и компетентности выпускников. Это все усложняется неготовностью значительной части профессорско-преподавательского состава к изменениям в организации учебного процесса, неполным пониманием сущности новых подходов к реализации образовательного процесса.

Подготовка кадров в аспекте присоединения России к ВТО в настоящее время является насущным вопросом и, по нашему мнению, не должна сводиться лишь к изучению норм ВТО. Речь должна идти об обучении людей работе на глобальном, открытом мировом уровне. В виду того, что в России идет стабильная убыль работоспособного населения, каждый человек, вступающий на рынок труда, оказывается «просто на вес золота». В этой связи, необходимо говорить не только о качестве, но и об индивидуализации обучения. Кроме того, при разработке образовательных программ необходимо уделять больше внимания практическим умениям и навыкам, инновационным методам и подходам, а также активно использовать информационно-коммуникационные технологии.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

*Г.Н. Мотова, д.п.н., заместитель директора Нацаккредцентра
Н.А. Аносова, заместитель директора по ВР Йошкар-Олинского
аграрного колледжа ФГБОУ ВПО «Поволжский государственный
технологический университет»
г. Йошкар-Ола*

В современном мире развитие непрерывного образования как новой парадигмы профессионального образования объясняется все более ускоряющимся объективным процессом устаревания знаний и необходимостью гибко, оперативно откликаться на требования общества и рынка труда к новым компетенциям, умениям, знаниям. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) не является самостоятельным уровнем образования, уровень образования не повышает, но выполняет очень важную социально-образовательную функцию, которая с каждым годом востребуется все больше. Оно направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды[1].

Система ДПО в СССР создана в 70-80-е годы прошлого века. В то время повышение квалификации концентрировалось в отраслевых институтах, в которых специалисты предприятий периодически повышали свою квалификацию. Проводимые в 90-е годы реорганизация путем присоединения к вузам и ликвидация образовательных учреждений ДПО, как правило, приводили к значительному сокращению или прекращению вообще этого вида образовательной деятельности, утрачивая отраслевую направленность программ ДПО присоединенных к ним образовательных учреждений [2,3,4].

Российская система ДПО формировалась на качественно иной основе. В условиях нарастания кризисных явлений в экономике система повышения квалификации постепенно развалилась. Однако потребности в быстром обновлении знаний и мобильной профессиональной переориентации возрастали. Инициаторами и основными исполнителями программ повышения квалификации руководителей и специалистов в Российской Федерации (РФ) стали вузы и сузы [5].

В РФ функционирование системы ДПО определяется нормами федеральных законов (ФЗ)[6,7], в которых разделяются понятия «послевузовское профессиональное образование» и «дополнительное профессиональное образование», но отсутствует ключевое понятие непрерывного образования, которое закреплено Болонским соглашением.

С 1997 года начинается этап формирования требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ. Приказом Минобрнауки России от 18 июня 1997 г. № 1221 утверждены требования к содержанию программ ДПО.

В 2000 г. в соответствии с Положением о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов (действует по настоящее время), профессиональная переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности осуществляется на основании установленных квалификационных требований к конкретным профессиям или должностям, а также направление профессиональной переподготовки определяется заказчиком по согласованию с образовательным учреждением, реализующим программы ДПО (приказ Минобрнауки России от 6 сентября 2000 г. № 2571). Он дополняется Рекомендациями Минобрнауки России от 21 ноября 2000 г. № 35-52-172 ин/35-29 «Об итоговой государственной аттестации слушателей образовательных учреждений дополнительного профессионального образования».

В РФ основным нормативно-правовым документом, определяющим механизмы функционирования учреждений системы ДПО, является Типовое

положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (в ред. Постановления Правительства РФ от 31.03.2003 №175).

С 2000 по 2008 г.г. расширяется перечень государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций [8,9,10]. Однако во многом эти документы остались декларативными.

Особое значение программы ДПО приобретают в процессе организации переобучения безработных граждан и незанятого населения, в том числе на базе федерального финансирования в тесном взаимодействии с подразделениями ДПО российских вузов и сузов по различным образовательным программам. К сожалению, государство не смогло задействовать для этих целей работодателей [11,12].

В 1995 г. началась работа над ФЗ «О дополнительном профессиональном образовании», его разработчики были согласны на любые компромиссы вплоть до объединения в одном тексте дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования и образования людей «третьего возраста», но закон так и не вступил в силу [13,14].

Известно, что российское образование длительное время находится в стадии модернизации. В Концепции развития системы непрерывного образования в РФ до 2012 года; Концепции социально-экономического развития РФ, определяющей пути развития экономики в долгосрочной перспективе (2008-2020 гг.), Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы, Государственной программе «Развитие образования до 2020 года» указано, что важная роль в совершенствовании и обновлении знаний специалистов принадлежит ДПО. Документы предусматривают, что при ее реализации особый акцент будет сделан на законодательном обеспечении институциональных и инфраструктурных изменений в области непрерывного образования. В качестве ключевого показателя реализации поставленных в ней задач названо создание до 2020 г.

условий для участия в программах повышения квалификации и/или переподготовки не менее 25-30% занятого населения.

В последнее время все очевиднее проявляется тенденция введения многочисленных ведомственных (отраслевых) дополнительных требований к организациям, осуществляющим обучение по программам ДПО, в разрез с вышеназванными положениями законодательства об образовании [15,16].

При этом другие формы участия работодателей, будто бы простимулированные действующим законодательством, остаются до сих пор неактивированными [17].

В настоящее время в деятельности системы ДПО начинается новый этап, обусловленный изменениями в действующем законодательстве. С 2011 г. аккредитации подлежат только те программы ДПО, для которых утверждены федеральные государственные требования (ФГТ) [18,19,20,21]. Разработан и вынесен на обсуждение проект «О федеральных государственных требованиях к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, а также к уровню профессиональной переподготовки педагогических работников».

Очевидно, что подавляющая часть программ ДПО не будет сопровождаться ФГТ и, следовательно, не будет завершаться выдачей документов государственного образца о повышении квалификации.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» дополнительные профессиональные программы будут разрабатываться, реализовываться и оцениваться с точки зрения их полезности рынку труда. В законе дополнительное образование трактуется, как – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования. Впервые указано, что система образования создает условия для непрерывного образования

посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

Образовательные программы ДПО самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если настоящим ФЗ не установлено иное. При реализации программ ДПО используются различные образовательные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии, электронное обучение; может применяться форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, может применяться система зачетных единиц.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации о государственной службе. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Закон определил государственно-общественный характер управления системой образования. Профессионально-общественную аккредитацию могут проводить работодатели, их объединения и уполномоченные ими организации на основании профессиональных стандартов и требований рынка труда. На профессионально-общественную аккредитацию возложены функции признания качества и уровня подготовки выпускников, освоивших профессиональную образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающим требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля. При этом на основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ работодателями, их объединениями или уполномоченными ими организациями могут формироваться рейтинги аккредитованных ими профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Организация ДПО несет полную ответственность за развитие своего кадрового и инновационного потенциала, результативность и качество работы.

Законом ФЗ-№ 273 предусмотрен «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». Порядок не затрагивает вопросы регламентирования деятельности образовательных организаций или подразделений ДПО.

Меняя нормативно-правовую базу, государство делает серьезный шаг в направлении развития рынка дополнительных образовательных услуг, стимулируя тем самым становление в сфере ДПО конкурентной образовательной среды.

Появление массового бакалавриата, не имеющего профессионально завершенных образовательных программ, увеличивает потребность в разработке большого количества постоянно обновляемых образовательных программ профессионального обучения для эффективной адаптации к запросам рынка труда и снижения конфликтной ситуации между сферой образования и рынком труда.

Таким образом, большинство учреждений и программ ДПО лишилось государственной аккредитации, и конкуренция на рынке образовательных услуг будет обеспечиваться только рейтингом образовательного учреждения, качеством программ и реальным спросом работодателей и иных потребителей. Государство в лице Минобрнауки России больше не будет регламентировать ДПО и отвечать за его качество. На смену государственной приходит общественная аккредитация образовательных организаций и профессионально-общественная аккредитация программ. Теперь будет невозможно «спрятаться» за государственный диплом, каждый поставщик образовательных услуг (провайдер) сам станет отвечать за качество своей работы [22].

Передавая функции контроля профессиональному сообществу и рынку труда, государство останется активным участником создания нормативной правовой базы ДПО.

В 1996 г. Россия была принята в члены Совета Европы. В связи с этим нашей стране пришлось взять на себя обязательства международного характера по приведению внутреннего законодательства в соответствие с принципами и стандартами Совета Европы. В противном случае не будут реализованы в полном объеме положения Болонского процесса и Копенгагенской декларации, что приведет к изоляции российской системы образования от международной системы образования и существенно понизит положение

России в рейтинге стран, конкурентоспособных на международном рынке образовательных услуг. Российская система ДПО должна быть готова к конкурентной борьбе с иностранными поставщиками образовательных услуг, что особенно важно в связи со вступлением России в ВТО.

Литература:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Минэкономки России и Минобразования России от 17.12.1997 № 176/2535.
3. Распоряжение Правительства РФ от 28.06.2005 № 892-р.
4. Распоряжение Правительства РФ от 09.03.2006 № 306-р.
5. Примерное положение о структурных подразделениях ДПО специалистов, организуемых в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования [Электронный ресурс]: приказ Минобразования России от 25.09.2000 № 2749 / dpo.gain.ru/. - Режим доступа: http://www.dpo.gain.ru/Documents/Minobr/Prik_m/pol_pr2749.htm.
6. Федеральный закон от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании».
7. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании в РФ».
8. Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов [Электронный ресурс]: приказ Министерства образования РФ от 06.09.2000 г. № 2571, зарегистрировано в Минюсте РФ 24.10.2000 № 2424; / mnogozakonov.ru. - Режим доступа: <http://www.mnogozakonov.ru/catalog/date/2000/9/6/16105/>.
9. Письмо Минобрнауки России от 24 января 2008 г. № ИК-137/03 «О перечне государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций на 31 декабря 2007 года». (<http://www.mon.gov.ru>)
10. Приказ Минобрнауки России от 15 июня 2005 г. № 178 «Об обеспечении выполнения комплекса мероприятий по реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации на период до 2010 года». (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_EXP_357028/)
11. Об утверждении положения об организации профессиональной подготовки повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социального развития РФ, Министерства образования РФ от 13.01.2000 г. №3/1; / businesspravo.ru. - Режим доступа: http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_20021.html.
12. Постановление Правительства РФ от 14.12.2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 г.г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий,

направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» (с изм. и доп.).

13. Заключение Главного государственно-правового управления Президента РФ от 30.11. 2001 г. № Л6-6149.

14. Закон «О дополнительном образовании», принятый Государственной Думой 12.07.2001 г. и одобренный Советом Федерации 20.07.2001 г. (см. постановление № 278-СФ).

15. Приказ от 01.04.2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация».

16. Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» (зарегистрирован Минюстом России 29.06.2010 г. № 17648, вступил в силу с 19 июля 2010 г.).

17. Об утверждении правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 24.12. 2008 г. № 1015 / innovbusiness.ru. - Режим доступа: http://www.innovbusiness.ru/pravo/DocumShow_DocumID_146135.html

18. Федеральный закон от 08.11.2010 г. № 293-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием контрольно-надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования».

19. Постановление Правительства РФ от 21.03.2011 г. № 184 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций».

20. Приказ Минобрнауки России от 19.04.2011 г. № 1500 «О федеральных государственных требованиях к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации специалистов по таможенным операциям».

21. Приказ Минобрнауки России от 6.09. 2010 г. № 909 «О требованиях к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации руководителей частных охранных организаций».

22. Аккредитация высших учебных заведений в России: учебное пособие / Наводнов, В.Г., Геворкян, Е.Н., Мотова, Г.Н., Петропавловский, М.В. – Йошкар-Ола: Марийский государственный технический университет, 2008. – 166 с.

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

*С.В. Кушнир, к.п.н., декан ФПКиППРО, Новосибирский государственный педагогический университет
г. Новосибирск*

Одни из основных принципов современного образования – непрерывность, образование в течение всей жизни. В этой связи особая роль принадлежит дополнительному профессиональному образованию. Система дополнительного профессионального образования сегодня нуждается в качественных изменениях и в управлении, и в структуре, и в экономике.

Организация сетевого взаимодействия между образовательными учреждениями является одним из путей реализации задачи доступности и качества образования [3]. Это, в равной степени, относится как к общему и профессиональному образованию, так и к дополнительному профессиональному образованию.

Сеть – это услуга, которую разрабатывают те, кто хочет сократить время и расстояние для достижения результата [1]. Под сетевой организацией понимается новый организационный тип, представляющий собой структуру свободно связанных равноправных и независимых участников [2].

Основным противоречием, вызвавшим необходимость развития сетевого взаимодействия в системе образования, является противоречие между ростом образовательных запросов потребителей образовательных услуг и возможностью их удовлетворения одним образовательным учреждением по причине ограниченности ресурсов.

Предпосылками развития процесса сетевого взаимодействия в образовании являются:

- стирание грани между формальным и неформальным образованием;

- реализация принципа индивидуализации на всех ступенях образования, предусматривающего использование открытого образовательного пространства, вариативность и возможность выбора;
- развитие информационных технологий и дистанционного образования;
- необходимость оптимизации финансовых и материальных ресурсов учреждений образования;
- желание использовать лучшие интеллектуальные и кадровые ресурсы для обеспечения высокого качества образовательного процесса
- и др.

Сетевые формы организации учебного процесса позволяют повысить качество образования на основе совместного использования интеллектуальных, материальных, финансовых, кадровых ресурсов. Это даёт обучающимся более широкий спектр возможностей выбора, который соответствует основным вызовам времени системе современного образования: индивидуализация, открытость, вариативность [4].

В системе дополнительного профессионального образования успешно развивается сетевая организация повышения квалификации. Для организации качественного профессионального развития целесообразно объединение ресурсов различных образовательных организаций: учреждений и структурных подразделений, реализующих дополнительные профессиональные образовательные программы, учреждений образования региональной и межрегиональной системы дошкольного, общего, дополнительного, профессионального образования.

Во многих регионах развиваются практики сетевого взаимодействия в системе повышения квалификации. Есть такой опыт и у факультета повышения квалификации Новосибирского государственного педагогического университета. Работа над проблемой качества повышения квалификации работников образования и, одновременно, оптимизации ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс, привела к осознанию необходимости интеграции усилий с другими учреждениями системы

образования: региональной и межрегиональной; разных форм собственности: государственными и негосударственными; разных ступеней образования: дошкольного, общего, профессионального, дополнительного профессионального.

Так, для участия в персонифицированной системе повышения квалификации руководителей и педагогов системы общего образования Новосибирской области, введенной в 2012 году региональным Министерством образования, науки и инноваций, факультет разработал интегрированные программы с ведущими учреждениями общего образования г. Новосибирска, имея целью использование и тиражирование их позитивного опыта в решении различных проблем образования. Например, «Организация методической работы в образовательном учреждении» совместно с МАОУ «Гимназия № 11 «Гармония», «Управление финансово-экономической деятельностью в образовательном учреждении» совместно с МАОУ «Лицей № 9», «Управление деятельностью образовательного учреждения в условиях новых федеральных стандартов» совместно с МБОУ «Новосибирский городской педагогический лицей им. А.С. Пушкина», «Современные средства и технологии автоматизации управленческой деятельности руководителя» совместно МАОУ ШИ «Лицей-интернат № 7» г. Бердска и т.д.

Факультетом инициированы соглашения о взаимодействии в повышении квалификации профессорско-преподавательского состава вуза с ведущими учреждениями высшего профессионального образования страны: национальными исследовательскими университетами «Высшая школа экономики» и «Томский государственный университет», Московским педагогическим государственным университетом, и др. Налажено взаимодействие с вузами города: национальным исследовательским университетом «Новосибирский государственный технический университет», с негосударственным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Сибирская академия финансов и банковского дела», Сибирским институтом управления (филиал РАНХиГС) и др.

Для повышения качества дополнительных профессиональных образовательных программ факультетом приглашаются ведущие эксперты в рассматриваемых областях:

- «Технологии сопровождения образовательной деятельности студентов в условиях перехода на двухуровневую систему обучения и введения нового ФГОС» - Ковалёва Т.М., д.пед.н., профессор МПГУ, эксперт Министерства образования и науки РФ, руководитель магистерской программы по тьюторству МПГУ, президент Межрегиональной тьюторской ассоциации; Суханова Е.А., к.пед.н., доцент, заместитель директора НОЦ «Инновации в образовании» ТГУ, председатель правления и эксперт Межрегиональной тьюторской ассоциации;

- «Финансирование и правовое регулирование в системе образования» - Абанкина И.В., к.экон.наук, профессор, директор Института развития образования НИУ «Высшая школа экономики»; Вавилова А.А., к.юрид.н., заместитель директора Центра прикладных исследований и разработок НИУ «Высшая школа экономики»;

- «Новый базовый закон в сфере образования» - Рожков А.И., к.юрид.н., заместитель директора Института образования национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»;

- «Технологическая школа тьюторства» - Кобыща Е.И., руководитель образовательных программ Центра тьюторства АПКиППРО, старший преподаватель кафедры Тьюторского сопровождения в образовании Московского института открытого образования;

- "Современные технологии обучения взрослых" - Громкова М.Т., д.пед.н., профессор, заведующая кафедрой андрагогики Института развития ДПО МО РФ и др.

Начата практика привлечения к реализации программ повышения квалификации и зарубежных экспертов. Программу «Организация самостоятельной работы студентов на основе компетентностного подхода» вела доктор философии Зальцбургского университета (Австрия) Е.Каменская.

Интегрированные программы повышения квалификации реализуются и совместно с представителями общественных организаций. Так, программа «Нормативно-правовые основы управления образовательным учреждением» реализуется совместно с Обкомом профсоюзов работников образования Новосибирской области; программы по проблемам тьюторства с Межрегиональной тьюторской ассоциацией.

Как видно из приведенных примеров, факультетом повышения квалификации НГПУ реализуются различные типы образовательных коммуникаций. Таким образом, на практике складываются разнообразные формы сетевого взаимодействия. Актуальность развития сетевых структур в системе повышения квалификации подтверждается.

Литература:

1. Каракозов С.Д., Митрофанов К.Г. Сетевая организация образования: тенденции и перспективы. / С.Д. Каракозов., К.Г. Митрофанов. – Барнаул, 2011.
2. Цирульников А.М. Школьная сеть вместо управленческой вертикали /[http:// www.altruism.ru/sengine.egi/5/7/8/12?page=&print=1](http://www.altruism.ru/sengine.egi/5/7/8/12?page=&print=1)
3. Черемных М.П. Образовательный консорциум как модель сетевой организации профильного обучения старшеклассников /[http:// www.profile-edu.ru/content.php?cont=98](http://www.profile-edu.ru/content.php?cont=98)
4. Черемных М.П., Санникова Т.Д. Организационно-педагогические условия реализации индивидуальных профильных образовательных программ /[http:// www.profile-edu.ru/content.php?cont=125](http://www.profile-edu.ru/content.php?cont=125)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ФОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

***В.А. Панин**, д.ф-м.н., профессор, ректор,*

***Ж.Е. Фомичева**, к.ф.н., доцент, проректор по международному сотрудничеству и образованию,*

***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*

Развитие различных форм международного сотрудничества в настоящее время является одним из условий, определяющих перспективу развития вуза. Международное сотрудничество в области дополнительного образования – один из эффективных путей повышения как конкурентоспособности университета на рынке образовательных услуг, так и интеграции в мировую образовательную систему.

Среди форм международного сотрудничества в области дополнительного образования, которые реализуются и развиваются в Тульском государственном педагогическом университете им. Л.Н. Толстого, следует отметить следующие:

- установление и реализация договорных партнерских отношений с зарубежными образовательными учреждениями, физическими лицами;
- участие в образовательных проектах в рамках реализации государственных контрактов с Федеральным агентством по делам содружества независимых государств, соотечественников, проживающих за рубежом, и по международному гуманитарному сотрудничеству (Россотрудничество);
- участие в реализации международных образовательных программ, инициированных Министерством образования и науки Российской Федерации;
- развитие форм сетевого взаимодействия с вузами.

В университете преподавателями разных кафедр, при координирующей роли управления международного сотрудничества и образования и центра дополнительного и профессионального образования, разрабатываются и реализуются программы дополнительного образования для зарубежных слушателей, включая соотечественников.

Формы организации обучения иностранных слушателей различны: летние языковые школы, стажировки в течение учебного года, обучение групп слушателей по модульным программам, краткосрочные курсы повышения квалификации.

ТГПУ им. Л.Н.Толстого – вуз-партнер Россотрудничества.

В соответствии с контрольными цифрами приема в 2010-2011 и 2011-2012 учебных годах по линии Россотрудничества в университете

реализованы летние языковые стажировки для преподавателей образовательных учреждений Германии и Казахстана.

В период командирования в зарубежные страны преподаватели ТГПУ им. Л.Н. Толстого кроме основных учебных занятий, мастер-классов, образовательных и научно-методических семинаров, круглых столов проводят обучение слушателей на курсах повышения квалификации.

ТГПУ им. Л.Н.Толстого стал организатором целого комплекса мероприятий в зарубежных странах в 2011-2012 годах (в соответствии с государственными контрактами, заключенным между университетом и Россотрудничеством, в рамках федеральной целевой программы «Русский язык» на 2011-2015 годы). В ноябре 2011 г. в г. Минске (Республика Беларусь) и в сентябре 2012 г. в г.Бишкек (Киргизская Республика) были организованы и проведены мероприятия регионального форума молодых преподавателей русского языка, аспирантов и студентов-русистов «Поддержка русского языка как основы развития интеграционных процессов в СНГ». Подобный форум в сентябре 2013 года пройдет в г. Баку (Азербайджанская Республика).

В ноябре – декабре 2012 г. в г. Мумбаи (Индия) преподаватели ТГПУ им. Л.Н.Толстого в рамках исполнения государственного контракта провели комплекс научно-методических мероприятий по проблемам преподавания русского языка как иностранного, «направленных на сохранение русского языка в среде соотечественников, проживающих за рубежом».

Одной из форм взаимодействия с зарубежными партнерами является приглашение иностранных преподавателей для участия в реализации программ дополнительного образования для студентов ТГПУ им. Л.Н.Толстого. Преподаватели из зарубежных вузов - партнеров участвуют в реализации языковых образовательных программ: «Теория и методика подготовки к экзамену на диплом Test Daf», «Коммуникативный разговорный немецкий язык», «История искусства США: живопись XIX века».

Разработана и успешно реализуется совместная дополнительная образовательная программа «Фитодизайн интерьеров. Зимние сады»,

подготовленная в сотрудничестве с коллегами из Брестского государственного университета им. А.С.Пушкина.

Участие вуза в указанных проектах способствует модернизации учебного процесса в высшей школе, продвижению на международный рынок образовательных услуг программ дополнительного, дополнительного профессионального образования. Непосредственное знакомство с реальными запросами потенциальных зарубежных слушателей позволяет разрабатывать и реализовывать востребованные экспортно-ориентированные программы дополнительного образования, в том числе совместные образовательные проекты.

ЧАСТЬ II. ОЦЕНКА И ПРИЗНАНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

*Л.С. Степанченко, Агентство по контролю качества образования и развития карьеры (АККОРК)
г. Москва*

Совершенствование профессионального образования для повышения качества и квалифицированности трудовых ресурсов – многопрофильная комплексная задача, стоящая не только перед Российской Федерацией, но и перед другими странами.

Сегодня в России в сфере профессионального образования происходит системная трансформация, которая определяется тесным взаимодействием с бизнесом, повышением требований к качеству образования со стороны населения и развитием институтов общественной оценки.

Все участники образовательного рынка – государство и академическое сообщество, работодатели и учащиеся – заинтересованы в создании системы независимой оценки качества образования, которая могла бы удовлетворить их ожидания и запросы.

Стали появляться реальные инструменты управления качеством образования: ассоциации работодателей создают профессиональные стандарты, представители отраслевых объединений формируют квалификационные требования к выпускникам, рейтинговые агентства осуществляют мониторинг образовательных программ, а экспертные сообщества проводят общественную оценку качества и гарантий качества и аккредитацию.

Среди различных инструментов управления качеством особое место занимает образовательный аудит, позволяющий совместить внешнюю и внутреннюю оценки и создать индивидуальный портрет конкретного учебного заведения.

Аудит прекрасно зарекомендовал себя в экономике, такую же положительную роль он способен сыграть и в сфере образования.

Образовательный аудит позволяет совместить внешнюю и внутреннюю оценки и создать индивидуальный портрет конкретного учебного заведения.

В отличие от госаккредитации стандарты независимых агентств по гарантии качества нацелены на то, чтобы показать вузу, каким образом следует развивать те или иные направления работы, чтобы обеспечить высокое качество образования.

Это дает возможность каждому образовательному учреждению оценить свои конкурентные возможности и выработать стратегию дальнейшего развития.

В 1999 году ряд европейских стран подписали Болонскую декларацию, в которой провозгласили необходимость создания общеевропейского образовательного пространства.

Одной из важнейших задач на пути построения единого образовательного пространства в Европе в соответствии с декларацией является унификация требований к качеству образования.

Для этого усилия академического сообщества были направлены на создание общеевропейской системы гарантии качества высшего образования.

В России решение этой задачи практически невозможно без инструментов образовательного аудита.

Катализатором развития системы образовательного аудита становятся механизмы взаимодействия государственной и общественно-профессиональной систем оценки качества образования, что выражается в принятии к рассмотрению результатов общественно-профессиональной оценки качества образования при принятии решения о государственной аккредитации.

Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК) с 2005 года отрабатывает процедуры образовательного аудита на программном и институциональном уровнях. Обладая ассоциированным статусом в Европейской ассоциации гарантий качества в высшем образовании (ENQA), являющимся разработчиком базовых положений Болонской декларации, АККОРК закладывает в основу методологии образовательного аудита и стандартов качества АККОРК стандарты и рекомендации (или ESG) ENQA.

Сотрудничество АККОРК с вузами и колледжами в режиме постоянного образовательного аудита позволяет учебным заведениям лучше узнать свои проблемные зоны в обеспечении качества и гарантий качества образования и принять своевременные меры по их устранению, в первую очередь в целях повышения своей конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Среди партнеров АККОРК, прошедших независимую оценку: Казанский (Приволжский) федеральный университет, Северо-Восточный федеральный университет, Уральский федеральный университет, Южный федеральный университет, Балтийский федеральный университет, Национальный

исследовательский университет МАИ, Национальный исследовательский университет МЭИ, Национальный исследовательский университет МГУ им. Н.П. Огарева, Национальный исследовательский университет Казанский технологический университет, Национальный исследовательский университет ЮУрГУ,

Финансовый университет при Правительстве РФ, Государственный университет управления, Ростовский государственный экономический университет, Липецкий государственный технический университет, Южно-Российский государственный технический университет (Новочеркасский политехнический институт), Владимирский государственный университет, Ульяновский государственный технический университет, Тверской государственный технический университет, Кузбасский государственный технический университет, Донской государственный технический университет, Белгородский государственный технический университет им. Шухова, Алтайский государственный технический университет, Алтайский государственный университет, Московский государственный открытый университет, Московский государственный университет технологий и управления и многие другие вузы России.

Состав экспертов при проведении образовательного аудита включает в основном представителей академического сообщества – специалистов в области гарантий качества. В АККОРК эксперты проходят строгий отбор, программу обучения, и последующую сертификацию. При этом в состав экспертов также включаются представители работодателей, а также студенческого сообщества.

Экспертные панели АККОРК насчитывают свыше 600 сертифицированных экспертов в разрезе всех уровней профессионального образования и практически по всем предусмотренным направлениям подготовки. Экспертные панели включают:

– Представителей крупнейших объединений работодателей (РСПП, Опора России, СОЮЗМАШ);

- Представители крупнейших компаний-работодателей – РОСАТОМ, РОСНАНО, ОАК, компания 1С;
- Представители академического сообщества;
- Представители государственных органов управления образованием;
- Представители студенческих союзов.

Также динамично развивается экспертная панель, представленная зарубежными экспертами (из Великобритании, Германии, Франции, Австрии, Италии), представленные также всеми заинтересованными сторонами.

В целях установления степени соответствия качества подготовки выпускников, освоивших программы профессионального образования вуза, критериям и профессиональным требованиям соответствующих отраслей и видов деятельности, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля, АККОРК осуществляет системное экспертно-методологическое взаимодействие с ассоциациями и объединениями работодателей, организациями-работодателями и профессиональными сообществами. К партнерам АККОРК, представляющим рынок труда, относятся: Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России», Федерация рестораторов и отельеров России, Ассоциация российских банков, Некоммерческое партнерство «Федерация рестораторов и отельеров России», ГК «РОСАТОМ», ОАО «РОСНАНО», Союз машиностроителей России, Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

Образовательное учреждение, прошедшее процедуру независимой внешней оценки качества образования АККОРК, имеет возможность пройти процедуру общественно-профессиональной аккредитации на основе результатов оценки как в Аккредитационном совете АККОРК, так и в других органах по общественно-профессиональной аккредитации, а также представить результаты оценки в государственные органы управления образованием для рассмотрения в рамках процедуры государственной аккредитации.

АККОРК применяет мультистандартный подход в процедурах оценки и аккредитации, основанный на принципах Болонского процесса. Критерии и стандарты качества и гарантий качества образования разработаны АККОРК

на основе актуальных требований рынка труда к качеству подготовки специалистов (в т.ч. утвержденных профессиональных стандартов), требований национальных и международных рамок квалификаций, стандартов и руководств по внутренним и внешним гарантиям качества образования в Европейском пространстве Европейской ассоциации по гарантиям качества в высшем образовании (ESG ENQA), государственных образовательных стандартах РФ (ГОС РФ) и федеральных государственных образовательных стандартов РФ (ФГОС РФ), стандартов качества электронного обучения (e-learning) Европейской ассоциации гарантий качества в сфере e-learning (EFQUEL)¹, стандартов ISO 9001² и критериев EFMD³, а также национальных и зарубежных образовательных бенчмарков.

В целом, формирование и эффективное функционирование системы независимой оценки качества и профессионально-общественной аккредитации в РФ позволит:

войти России в общеевропейскую систему гарантии качества;

создать действенные механизмы повышения и поддержания качества образования;

унифицировать требования вузов и работодателей к профессиональной подготовке специалистов;

правильно сориентировать абитуриентов в выборе вуза для получения образования;

и наконец, самое главное, повысить конкурентоспособность российских вузов и выпускников на российском и международном рынке образовательных услуг.

¹ European Foundation for Quality in e-Learning

² [International Organization for Standardization](#)

³ European Foundation for Management Development

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ

*В.В. Бородачев, проректор по ДПО, к.т.н., профессор,
Е.В. Копосов, ректор, д.т.н., профессор, ФГБОУВПО «Нижегородский
государственный архитектурно-строительный университет»
г. Нижний Новгород*

Статья 96 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ и общественную аккредитацию образовательных организаций, в том числе и в сфере строительства, жилищно-коммунального хозяйства и смежных областях деятельности. Данная аккредитация является отраслевым организационным инструментом, гарантирующим качество профессиональной подготовки специалистов, рабочих и служащих на уровне необходимом для кадрового обеспечения процессов технологической и управленческой модернизации в сфере строительства и смежных областях деятельности. Причем качество профессиональной подготовки определяется содержанием профессиональных образовательных программ, их соответствием требованиям профессиональных стандартов и требованиям работодателей, качеством разработки и уровнем оформления соответствующих учебно-методических материалов, качеством и уровнем учебно-организационных, материально-технических и других образовательных ресурсов, обеспечивающих их реализацию в образовательной организации.

В строительной отрасли Российской Федерации подготовлено Положение о профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и общественной аккредитации образовательных

организаций в сфере строительства и смежных областях деятельности (далее – Положение), разработанное Общероссийским Межотраслевым объединением работодателей "Российский Союз строителей" (далее - ОМОР РСС) совместно с Международной общественной организацией "Ассоциация строительных высших учебных заведений" (далее - АСВ) с целью установления унифицированных принципов, требований и правил оценки и подтверждения качества профильных профессиональных образовательных программ и уровня деятельности реализующих их образовательных организаций.

Данное Положение определяет субъектов деятельности по профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и общественной аккредитации образовательных организаций; общие правила их аккредитации; общие правила организации и технологию проведения аккредитационной экспертизы профессиональных образовательных программ и процедуру аккредитации образовательных организаций; требования к содержанию и учебно-методическому обеспечению аккредитуемых профессиональных образовательных программ; требования к аккредитуемым образовательным организациям.

В соответствии с п.1-2 ст.96 ФЗ «Об образовании» целью общественной аккредитации является «... признание уровня деятельности организации... соответствующих критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций», Поэтому общественная аккредитация учреждений высшего профессионального образования строительного профиля организуется АСВ. Непосредственная работа по организации Аккредитации возлагается на Совет УМО АСВ и учебно-методический совет по развитию дополнительного профессионального образования АСВ (УМС ДПО АСВ). Вузы-члены АСВ проходят общественную аккредитацию с учетом направлений подготовки (специальностей) по которым вуз имеет государственную лицензию и аккредитацию и перечнем программ профессиональной переподготовки, получившим государственную лицензию.

Правление АСВ создает центральную аккредитационную Комиссию АСВ и специализированные экспертные советы по основным направлениям подготовки (специальностям) при головных архитектурно-строительных университетах АСВ для разработки отраслевых требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций посредством программ профессиональной переподготовки, а также проверки соответствия содержания программ профессиональной переподготовки, разработанных вузами-членами АСВ этим дополнительным требованиям. Специализированные экспертные советы региональных отделений АСВ организуют разработку отраслевых требований к программам профессиональной переподготовки по направлениям (специальностям) делегированных Правлением АСВ данному специализированному экспертному совету. Правление АСВ и Президиум ОМОР РСС утверждают отраслевые требования к программам профессиональной переподготовки, направляют их в Рособрнадзор в качестве нормативной базы для государственного лицензирования данной программы вуза. АСВ заключает соглашение с Рособрнадзором с признанием утвержденных Правлением АСВ отраслевых требований к программам профессиональной переподготовки строительного профиля для нормативной базы государственного лицензирования этих программ. Для проведения экспертизы соответствия, разработанной вузом-членом АСВ, программы профессиональной переподготовки отраслевым требованиям к программам в Специализированный экспертный совет должны быть представлены:

- учебно-тематический план;
- развернутая учебная программа, включающая учебные программы дисциплин, предметов, курсов и т.п.;
- отчет о проведении апробации (в случае ее практической реализации);
- сведения об информационно-методическом обеспечении образовательного процесса;

- сведения о материально-техническом обеспечении образовательного процесса;

- сведения о квалификации и опыте привлекаемых научно-педагогических работников;

- прочие существенные сведения.

Перечень и формы представляемых документов могут уточняться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и данного Положения. Для проведения экспертизы профессиональных образовательных программ, реализуемых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, дополнительно должны быть представлены:

- электронные учебно-методические комплексы (на компактных носителях или в среде Интернет), включающие: дидактические материалы, учебно-организационные, учебно-методические, учебно-информационные и иные образовательные ресурсы;

- средства обеспечения интерактивности образовательного процесса;

- описание технических характеристик оборудования и программного обеспечения для реализации дистанционных технологий.

Для всех профессиональных образовательных программ проверяется наличие четко сформулированных результатов обучения, согласующихся с целями и задачами программы, а также их соответствие требованиям соответствующих профессиональных стандартов и/или квалификационных должностных характеристик. Результатом работы экспертных комиссий являются экспертные заключения, представляющие собой развернутую оценку соответствия или несоответствия заявляемой программы соответствующим отраслевым требованиям к профессиональным образовательным программам, определяемым законодательством Российской Федерации, и требованиям, установленным принятым Положением. Наличие экспертного заключения о соответствии заявленной профессиональной образовательной программы

отраслевым требованиям к минимуму содержания и уровню требований к специалисту для получения дополнительной квалификации является необходимым условием для государственного лицензирования данной программы. Информация о профессиональной образовательной программе вуза прошедшего государственное лицензирование и заявка вуза для профессионально-общественной аккредитации предоставляется УМС ДПО АСВ в Комитет РСС по непрерывному профессиональному образованию в строительной отрасли. В соответствии с требованиями ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ должны проводить работодатели, их объединения, уполномоченные ими общественные организации ст.96(п.4-6), то есть в строительной отрасли на федеральном уровне – это Общественное Межотраслевое объединение работодателей «Российский Союз строителей» (далее ОМОР РСС).

На федеральном уровне в ОМОР РСС проходят профессионально-общественную аккредитацию программы профессиональной подготовки и переподготовки. Профессионально-образовательные программы повышения квалификации разрабатываются вузами и реализуются совместно с работодателями, их объединениями на региональном уровне на базе профессиональных стандартов и квалификационных требований и аккредитуются ими. Сведения об аккредитованных профессиональных образовательных программах заносятся в Реестр профессиональных образовательных программ, прошедших профессионально - общественную аккредитацию ОМОР РСС. Сведения об аккредитации образовательных организаций заносятся в Реестр образовательных организаций, прошедших общественную аккредитацию АВС. Реестры размещаются в открытом доступе в сети Интернет.

РЕЙТИНГОВЫЕ ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДПО В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

*Л.С. Гущина, Ю.В. Васильков, Государственная академия
промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль*

Важным элементом, сопутствующим общественно-профессиональной аккредитации образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (ОУ ДПО), должно стать формирование рейтинга ОУ ДПО. Для этого при аккредитации нужно формировать количественную (по единой утвержденной системе) оценку. Опыт подобного подхода широко используется, например, в премии правительства РФ по качеству.

Наличие таких оценок будет характеризовать уровень качества ОУ ДПО. Минимальное пороговое значение может соответствовать факту аккредитации, другие пороговые значения могут способствовать в случае необходимости категоризации ОУ ДПО. Такой подход к оценкам потребует методики их формированию, что приведет к прозрачности процедуры аккредитации и позиции в рейтинговом реестре. Кроме того, будет база для сравнения ОУ с более успешными организациями. Периодическая публикация рейтинговых оценок создаст здоровую конкуренцию на рынке ДПО.

Для получения рейтинговых оценок необходимо получить связь между значениями характеристик x_i ($i = \overline{1, n}$), которые оценивают ту или иную сторону деятельности ОУ ДПО и её программ, и общей оценкой R . В качестве характеристик x_i могут быть выбраны показатели деятельности, имеющие как количественные оценки, так и качественные. Например, количество предприятий и организаций, с которыми длительное время (например, не менее 3-х лет) работает ОУ, количество положительных оценок деятельности ОУ ДПО со стороны руководителей предприятия, объем договоров на обучение специалистов, количество научных работ, опубликованных преподавателями

ОУ и ряд других. Такая связь, очевидно, существует, но создать её в полном объёме чрезвычайно трудно. Возможно только при определенных упрощающих допущениях.

Поставленную задачу можно успешно решать при самой простой функциональной модели оценки R ОУ ДПО – линейной [1]. С одной стороны, эта функция может быть представлена как усеченный ряд Тейлора, в который можно разложить любую дифференцируемую (непрерывную) функцию (приняв в данном случае непрерывность изменения x_i) в окрестности нулевых значений аргументов – в этом случае обеспечивается не только правомочность принятия линейной формы, но и достаточная методологическая мера близости сложной исходной функции и линейной, а с другой стороны – линейная функция является самой простой, что важно в связи с отсутствием единых способов измерения разнообразных по сути x_i . Для применения такой функции необходимо, чтобы выбираемые для характеристики ОУ ДПО факторы были взаимно независимы.

На основании принятого допущения можем записать:

$$R = R(x_1, x_2, \dots, x_i, \dots, x_n) = a_{i0} + \sum_{i=1}^n a_i \cdot x_i$$

Примем, что в случае всех $x_i=0$ оценка $R=0$. Таким образом, вводим начальную отметку относительной шкалы оценки R . Это приводит к равенству нулю свободного члена в модели оценки. В итоге получим следующую структуру модели для всех i :

$$R = \sum_{i=1}^n a_i \cdot x_i = a_1 \cdot x_1 + \dots + a_i \cdot x_i + \dots + a_n \cdot x_n$$

Для того чтобы использовать такую модель нужно обосновать выбор факторов x_i и найти коэффициенты модели a_i , которые можно интерпретировать как относительную важность характеристики оценки R , т.е. вклад характеристики в оценку. Авторы предлагают находить факторы и

соответствующие коэффициенты с использованием методики, пример реализации которой приведен в [1].

Для исключения влияния размерности и уровня значений количественных характеристик, вводимых в модель рейтинговой оценки, а также объединения количественных и качественных характеристик, целесообразно нормировать оценки составляющих характеристик. Одним из приемлемых способов оценки при решении такой задачи может являться введение ранговых экспертных значений для всех характеристик. Это нетрудно реализовать и для качественных, и тем более для количественных оценок. Наличие разнородных оценок существенно затрудняет получение рейтинговой оценки и, кроме того, позволяет «выровнять» количественные оценки разнородных характеристик с позиции их сравнительной важности.

Для формирования рассматриваемых рейтинговых оценок ОУ ДПО предлагается ввести ранговую трехуровневую шкалу. Например: 0 – соответствует неприемлемому значению характеристики, 1 – среднему, а 2 – предпочтительному. Очевидно, что необходимы экспертные шкалы соответствия этих оценок и реальных значений выбранных характеристик. При таком подходе оценки R объектов при изменении характеристик x_i в условных ранговых единицах от 0 до 2, т.е. $0 \leq x_j \leq 2$, также будут меняться в диапазоне от 0 до 2, т.е. $0 \leq R \leq 2$. Т.е. максимальное значение $R = 2$ будет только в том случае, если все $x_i = 2$ и значение $R = 0$ – только в случае всех $x_i = 0$.

Предлагаемая методика формирования рейтинговых оценок является достаточно простой, не громоздкой, оперативно реализуемой и в определенной мере экспертной, что с одной стороны, требует квалифицированных экспертов, а с другой – позволяет упростить методику оценки рейтинговых оценок ОУ ДПО.

Литература:

1. Гущина Л. С. Построение математической модели количественной оценки предпринимательских рисков для обоснования инвестиционных решений при подготовке персонала// European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук), №9, 2011 с. 363 - 372

КАЧЕСТВО ДПО В ОЦЕНКЕ ЕГО УЧАСТНИКОВ

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

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

***П.Н. Можяева**, аспирант, Томский государственный университет, г. Томск*

***Л.Э. Ковалева**, заведующий научно-информационным отделом, Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова, г. Ярославль*

***И.И. Карпенко**, начальник учебно-методического отдела института дистанционного образования, Томский государственный университет, г. Томск*

Динамичное развитие современного мира, повышение требований к квалификации сотрудников, появление новых отраслей, усложнение общества и социальных связей влекут за собой не только рост спроса на ДПО, но и повышение требований к его качеству⁴. Конечно, в настоящий момент ДПО характеризуется внедрением моделей качества в свою деятельность, разнообразием сроков и программ обучения, их многоуровневостью, гибкостью и клиентоориентированностью, что, несомненно, повышает его качество, однако главным залогом обеспечения качества ДПО является преподавательский состав. Независимо от того, какую модель качества применяет учреждение, она не будет способствовать улучшению качества обучения и самой организации в целом, если сотрудники не будут достаточно информированы, мотивированы и вовлечены в планирование, реализацию, оценку и анализ процесса управления качеством.

Мотивация и вовлечение персонала играет важную роль в обеспечении качества, однако в данный момент этим параметрам в учреждениях ДПО не уделяется достаточного внимания, в результате чего существует некий разрыв между политикой управления качеством образования

⁴ Роджер Ван де Винкель. Европейская структура гарантии качества профессионального образования (CQAF) // Вестник Академии Пастухова: Информационно-аналитический журнал. 2012. № 2. С. 7-10.

и результативностью системы обеспечения качества, влиянием этой системы на результаты обучения. Опыт европейских организаций и исследования последних лет обнаружили необходимость в разработке рекомендаций, помогающих лидерам организаций дополнительного образования мотивировать и вовлекать преподавателей в активное участие в инициативах качества. Разработка данного руководства стала одной из основных задач европейского исследовательского проекта “Expanding the quality ‘spirit’ of VET (Q & VET)” – “Расширение духа качества дополнительного образования”, стартовавшего в 2012 году и финансируемого фондом Леонардо да Винчи⁵.

Проект направлен на изучение способов преодоления разрыва между политикой управления качеством образования и результативностью системы обеспечения качества, влиянием этой системы на результаты обучения. В проекте принимают участие образовательные организации из Швеции, Нидерландов, Австрии, Италии, Турции и России. Российская сторона в проекте представлена тремя участниками – Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова (Ярославль), Институт экономики, управления и права (Казань) и Национальный исследовательский Томский государственный университет (Томск).

Первым этапом для достижения цели проекта стал сбор первичной информации от преподавателей и руководителей учреждений высшего и дополнительного профессионального образования. Участниками проекта были определены в качестве дополнительного два исследовательских метода – анкетирование и интервью в составе фокус-групп. В феврале-марте 2013 года в каждой из шести стран-участников проекта было проведено онлайн анкетирование сотрудников университетов, институтов дополнительного образования, корпоративных структур дополнительного образования (<https://www.netigate.se/s.asp?s=108343X7670>).

Анкетирование содержало вопросы, касающиеся целей и источников происхождения инициатив качества, подготовки и управления последней

⁵ Работа выполняется в рамках проекта 527399-LLP-1-2012-1-SE-LEONARDO-LMP

инициативой качества в организации, где работает респондент, её реализации и результатов, а также коммуникаций в процессе ее осуществления. Отметим, что в данной анкете под инициативами качества понимались «инициативы, которые увеличивают производительность учреждения по выполнению образовательных программ, которые отвечают требованиям заинтересованных сторон (участников, министерства, предприятий, учреждений дополнительного образования, родителей и т.д.)».

Рассмотрим предварительные результаты анкетирования российских участников (231 человек), среди которых было 138 преподавателей и 93 руководителя учреждений или подразделений ДПО.

Преподаватели, работающие в организации более 5 лет, склонны считать, что последняя инициатива в области качества была предпринята в основном вследствие внешних вызовов (82% преподавателей и 88% руководителей).

62% преподавателей и 70% руководителей считают, что последняя инициатива в области качества была успешной. 56% преподавателей и 75 % руководителей считают, что ожидаемый результат был четко определен в начале инициативы, была определена связь между результатом инициативы и исходным процессом.

76% преподавателей и 87 % руководителей считают, что полученный результат использовался для оценки деятельности. При этом руководители более высоко оценивают уровень подготовки инициативы, ее результативность и управление инициативой. Преподаватели более критично отнеслись к оценке ожидаемых результатов инициативы.

84% преподавателей и 88 % руководителей считают, что полученный результат внес вклад в реализацию основной деятельности.

Лишь 14% преподавателей и 15 % руководителей четко понимают причины введения этой инициативы. При этом большинство (83-84%) преподавателей и руководителей не понимают, какими должны быть ожидаемые результаты инициативы. Еще выше число преподавателей (91%) и руководителей (85%), не понимающих ожидаемые результаты инициативы,

среди тех, кто связывает инициативу с внешней мотивацией. Преподаватели, считающие, что последняя инициатива в области качества была предпринята в основном вследствие внешних вызовов, дали более критическую оценку качества подготовки инициативы, ее результатов и влияния на главную цель организации.

76% преподавателей и 88 % руководителей считают, что инициатива потребовала больше запланированного времени.

Большинство российских преподавателей (70%) и руководителей (69%) считают, что инициатива положительно повлияла на достижение главной цели организации. Специалисты, считающие, что последняя инициатива в области качества была предпринята в основном вследствие внешних вызовов, дали еще более высокую оценку последней инициативе. Среди них 78% преподавателей и 82% управленцев считают, что инициатива положительно повлияла на достижение главной цели.

Большинство преподавателей и руководителей убеждены, что инициатива принесет пользу их организации, если будут созданы условия для ее качественной реализации.

По остальным вопросам анкеты существенных различий в ответах респондентов не отмечено.

Следующим этапом сбора первичной информации будет проведение фокус-групп среди руководителей и преподавателей образовательных учреждений по сбору дополнительной информации относительно наилучшей практики обеспечения качества, планируемое летом 2013 года. Оба способа получения результатов будут использоваться для разработки практических рекомендаций по улучшению политики обеспечения качества в области образования. Результаты двух исследований станут частью общего доклада, в котором будут представлены результаты из Австрии, Италии, Нидерландов, России, Швеции и Турции. Этот доклад будет доступен осенью 2013 года.

Завершение проекта планируется в 2015 году. Результат проекта – рекомендации для руководителей учреждений ДПО – поможет им объяснить

и показать сотрудникам, что инициатива качества создает общее видение образования и преподавания, вызывает большой энтузиазм в отношении преподавания и обучения, побуждает преподавателей к самооценке и рефлексии их методов преподавания, приводит к большей сплоченности и сотрудничеству между преподавателями, побуждает преподавателей быть более современными, инновационными и гибкими, увеличивает полномочия и ответственность преподавателей, и, следовательно, их удовлетворенность, приводит к постоянному повышению квалификации, создает команду из специалистов, вовлеченных в реализацию инициативы.

Таким образом, данные рекомендации станут изложением руководящих принципов, которые будут поддерживать руководство учреждений ДПО в разработке совместного подхода к реализации инициатив качества, независимо от выбранной модели качества. Теоретические руководящие принципы будут дополнены практическими советами и передовым опытом стран-участниц проекта и других европейских стран.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ СИСТЕМОЙ ДПО В ПАРАДИГМЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*М.Т. Громкова, профессор, д.п.н., ИРДПО, зав.каф. андрагогики
г. Москва*

Обеспечение качества образовательных услуг системой ДПО зависит от множества факторов социальной жизни и в первую очередь от восприятия общественным сознанием модернизации как *соответствия современности* и потому объективной необходимости. Понимание образовательной услуги как результата совместной образовательной деятельности, в которой компетенции формируются как *континуум заинтересованности, нового знания и способности его использовать*, требует от преподавателей использования

таких моделей и технологий, которые обеспечивали бы синергию взаимодействия и внутреннее соответствие компонентов компетенции. В современной российской ситуации решение задач модернизации зависит от готовности специалистов ее реализовать. Наконец-то на первое место выходит третий русский вопрос (после «Кто виноват?» и «Что делать?») – «А готовы ли сами деятели?». Быть или не быть модернизации в стране зависит от модернизации образования и в первую очередь образования взрослых: подготовки специалистов, переподготовки, повышения квалификации. Существует мнение, что в ближайшее десятилетие «период полураспада профессиональных компетенций» будет равен двум неделям. Современная профессиональная школа уже продвинулась в понимании своих задач как необходимости научить учиться и быть готовыми к последующему непрерывному образованию «через всю жизнь»

Образование ориентировано сегодня на формирование двух групп компетенций: профессиональных и общекультурных. Главное условие их обеспечения состоит в наличии таковых у преподавателей. В основе всего комплекса компетенций лежит способность к самоорганизации – именно эту задачу решает общество и государство на пути перехода от авторитарной модели жизнедеятельности к демократической. Задача оказалась настолько непосильной, что пришлось обратиться к промежуточной модели – либеральной, все чаще употребляемой сегодня политиками. Весь XX век, и тем более все предыдущие, общественное сознание формировалось в авторитарной атмосфере. Сознание каждого, генетически впитавшее вирус насилия и давления, не может измениться незамедлительно. И не нужны большие исследования, чтобы заметить, что избавляются от стереотипов авторитарности наиболее образованные и продвинутые. Сегодня система профессионального образования в России решает не только утилитарную задачу овладения новыми компетенциями в связи с переходом к новым видам деятельности, но и еще более важную задачу изменения собственного менталитета. Научить толерантности, владению коммуникативными средствами для достижения

понимания и способами анализа ситуаций для принятия самостоятельных решений, избавиться от потребительской позиции и перекладывания ответственности на внешние факторы – это также задачи процессов обучения. В этом смысле система профессионального образования является тренировочной площадкой, позволяющей решить социально значимые задачи демократизации и гуманизации общественной жизни. На более конкретном уровне проблема фокусируется на неготовности преподавателей решать новые задачи. Нормативные документы пестрят жесткими формулировками типа: «системе профессионального образования нужен другой преподаватель», «необходима перестройка сознания профессорско-преподавательского состава» и т.д. В цепи найдено важное звено. И опять не беспочвенна тревога – а насколько методологически верно будет организован этот процесс.

Методология как теоретическая база образовательной практики предложила системный принцип в работе с содержанием и деятельностный подход в выборе методов. Устойчиво сложившееся понимание собственных функций как сообщение информации породило чрезмерную вербализацию образовательных процессов. Овладение же компетенциями требует деятельностного подхода. Замена старой парадигмы образования «дать знания» на новую «обеспечить способность к грамотному действию» (что и есть компетенцию) в профессиональном сознании преподавателей происходит трудно.

Реализация компетентного подхода требует определенных способностей от преподавателей, прежде всего это владение технологией системно-модульного структурирования содержания. В общих чертах технология системно-модульного структурирования включает:

- обеспечение максимальных условий для выбора, для индивидуальной траектории продвижения в профессиональном становлении;
- строго системное структурирование содержания («планетарная» модель);
- нелинейная форма его организации (табличная, матричная модель);

- для превращения внешней информации во внутреннее содержание, в знание необходимо ее оформление в модуль (актуализация и возможность использования на практике);

- создание условий для самооценки собственного результата на всех этапах обучения.

Образовательная технология позволяет реализовать системность в усвоении информации, целостное восприятие всего содержания предметной области, выбор индивидуальной траектории продвижения в усвоении содержания, Она воспитывает уважение к технологичности труда, развивает способности продуктивного мышления, проектирования, обеспечивает навыки коммуникативной деятельности, рефлексивной культуры, необходимые в любой профессиональной деятельности.

Логика изменений парадигмы профессионального образования обусловлена логикой преобразования реалий окружающего мира. Сегодня востребованы специалисты нового типа, что может быть обеспечено новой моделью их подготовки, которую осуществляет огромный по численности преподавательский корпус, имеющий определенную квалификацию (позицию, цели, содержание, методы, результат). Если ее не привести в соответствие новым требованиям – откуда же возьмутся профессионалы нового типа. Новые стандарты ориентируют не только на новое содержание, которое соответствует новым требованиям к специалистам, но и на новый уровень их профессиональной компетентности.

В последние годы в связи с вхождением в Болонский процесс значительно активизировалась работа по повышению квалификации преподавателей системы профессионального образования. В учреждениях дополнительного образования реализуются разнообразные программы, направленные на овладение образовательными технологиями и инновационными моделями подготовки специалистов нового типа. Они включают модульное обучение на основе системного подхода, овладение компетенциями на основе организационно-деятельностных методов. Процесс

подготовки преподавателей для системы профессионального образования должен базироваться на тех же принципах, которые им придется реализовывать в подготовке специалистов, иначе они вряд ли будут усвоены на уровне действия и могут остаться только знанием. Двадцатилетняя практика проведения авторских курсов с преподавателями высшей школы позволила мне разработать, теоретически обосновать и практически апробировать модульную структуру проблемных организационно-деятельностных семинаров для преподавателей вузов. Она включает три модуля по структуре образовательного процесса: «Цели», «Содержание», «Методы», а также один им предшествующий, обосновывающий педагогическую позицию как понимание собственных функций в современном образовании, и завершающий модуль как осознание результата, его оценивание и рефлексия. Обоснованная структурой деятельности последовательность модулей позволяет преподавателям системно и целостно понять свои функции в современном образовательном процессе, овладеть его системно-модульной технологией, субъект-субъектными моделями взаимодействия и пониманием результата как количества и качества компетенций. Компетенция в данном контексте – это способность грамотно и заинтересованно выполнять свои профессиональные функции. Из каких же компетенций складывается компетентность современного преподавателя? Суждения на этот счет неоднозначны, профессиональные – определяются пониманием функций (1), процесса (2) и результата (3). Анализируя каждую группу, можно выделить компетенции: (1) способность к субъект-субъектным взаимодействиям, толерантность, психолого-педагогические и методические; (2) владение образовательными технологиями, способность к исследованию ситуаций, проектированию, организации и управлению; (3) рефлексивные, интеллектуальные, коммуникативные способности. Каждая из названных компетенций при ее анализе может быть детализирована и представлена более подробным перечнем способностей преподавателя к педагогической деятельности. Количество и качество компетенций, которыми владеет

преподаватель, определяют уровень его компетентности. Существующие в российской системе образования аттестационные документы представляют некоторые из них как критерии педагогического мастерства.

Процесс формирования субъектной позиции предполагает создание условий для самостоятельности, для выбора, ответственности за процесс и результат своего образования. Особая роль сегодня отводится учебнику, который должен быть по своей структуре путеводителем, погружать в «планетарную», нелинейную модель (ядро-оболочки, система-подсистемы), где есть выбор, самостоятельность, творчество. Каждая глава, каждый параграф (модуль) представляет: краткое содержание, ключевые слова, актуализацию (для воздействия на потребности, формирование интереса), новую информацию (системно представленную для ее усвоения), упражнения (для развития способностей в процессе действия), вопросы для самоконтроля (для осознания приобретенной компетенции как собственных учебных достижений). Это обеспечит целостность образовательного процесса, ориентированного на приобретение компетенций.

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. ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет»
г. Иваново*

В Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» (2010 г.) Д.А. Медведевым были 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 человека и человечества. Новая образовательная ситуация предъявляет иные требования к управленческим

аспектам построения образовательного процесса в ВУЗе. В достижении качественных результатов образования заинтересованы не только образовательные организации, 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. Важнейшим дополнительным импульсом, призванным обеспечить её реализацию, становится Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Статья 28 Закона подчёркивает ответственность образовательных организаций за качество образования и предписывает «проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования» [3].

В последние годы вузы России, включая и наш университет, 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. Закон «Об образовании в РФ» определяет *качество образования как «комплексную характеристику образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающую степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы» [3].*

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 и организациями. 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 и 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 профессорско-преподавательского состава и 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 образовательных программ и подготовленного персонала.

При описании модели системы менеджмента качества многие вузы выделяют «Дополнительное профессиональное образование» как отдельный процесс основного жизненного цикла. Это предполагает планировать цели в области качества по процессу, разрабатывать показатели и критерии оценки процесса, а также в целях улучшения деятельности организовывать аудиты 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 еще 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), добивающимися 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.

Литература:

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.

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

3.Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года, № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». //Российская Газета. Федеральный выпуск №5976. 31 декабря 2012 г.

НОВОЕ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ДПО

*А.И. Черных, директор института дополнительного профессионального образования ФГБОУВПО «Сыктывкарский государственный университет», к.э.н., доцент
г. Сыктывкар*

*«Три пути ведут к знанию:
путь размышления – это путь самый благородный,
путь подражания – это путь самый легкий и
путь опыта – это путь самый горький».
Конфуций*

Переосмысление сущности деятельности структур ДПО, на основе предвидения изменений или в результате столкновения с трудностями, приводит к необходимости разработки новой стратегии и организационно-управленческих моделей деятельности, в частности:

- стратегии вузов на рынке,
- стратегии топ-менеджмента вузов,
- модели менеджмента ДПО,
- организационной структуры.

Организационные формы, ресурсное обеспечение и действия выбирает ректор вуза. Для ДПО можно применить достаточно эффективные подходы по формированию управленческой стратегии, корпоративной культуры, организационной культуры и т.п. Но для этого требуется, в первую очередь, политическая воля топ-менеджмента.

«Просчитать» эффект от изменений затруднительно, т.к. в процессе перехода к новой управленческой парадигме существует две стороны медали:

С одной стороны, переход к новым системам ценностей, образу мышления и образу действий, в случае объединения всех структур вуза, которые оказывают дополнительные образовательные услуги.

Для осуществления перехода к новой модели деятельности самым важным элементом является ее принятие со стороны персонала, работников организации. Это требует изменений в сознании, в отношении к делу, формирования новой культуры. Такая задача слабо структурируется, критерии ее оценки размыты, результаты «пощупать» нельзя, а эффекты могут быть оценены только в косвенном виде по прошествии достаточно длительного времени.

Одним из условий успешности этой работы является возникновение конфликтов, т.к. в ряде случаев действует закон «правды»: – «коллеги, не разделяющие культуру фирмы, вынуждены покинуть организацию при переходе к объединенной структуре, в форме нового института».

С другой стороны, переход к новым корпоративным стандартам работы, в связи с принятием нового закона «Об образовании», является сложной и трудоемкой задачей. Разработка и использование соответствующих руководств, методических и нормативных материалов является необходимым условием; затраты же на эту работу достаточно легко оцениваются.

Но использование новых инструментов без изменения в головах может привести к конфликту между новыми требованиями к деятельности и старым отношением к делу. А все условия по разработке административного характера системы управления могут быть напрасными, если не произойдут изменения в отношении персонала к целям компании и к своей деятельности.

Задача топ-менеджера – найти позицию, с которой все основные компоненты свяжутся в единое целое, т.е. отдельные элементы стали бы «частью целого» в интегрированном контексте.

Сегодня, чтобы перейти на более результативную и эффективную стратегию деятельности структуры ДПО, ее высшему руководству мало иметь политическую волю, нужно ясно представлять, что такое ДПО в свете вступления в ВТО и принятия нового Закона "Об образовании в Российской Федерации", и интеграция базовых элементов вуза в рамках корпоративной деятельности.

Успешность работы ДПО зависит от следующего:

✓ Реальная ориентация на удовлетворение интересов потребителей, т.к. ДПО вне целей заказчика не существует.

✓ Организационная гибкость и интеграция путем использования различной формы организации работы.

✓ Делегирование полномочий и децентрализация ответственности менеджмента путем передачи прав и ответственности.

✓ Гарантированное качество образования на основе определения результатов в измеряемых величинах: количество, качество, сроки, бюджет, ответственные, база и пр.

✓ Непрерывное организационное обучение и развитие персонала ДПО.

Современное ДПО – это философия, и профессия во многих странах, имеет набор жестких профессиональных этических норм. Состояние его «взросления» – это процесс перехода от одной системы к принципиально другой, который всегда сопровождается «старческими» и «детскими»

болезнями. Они мешают формированию и развитию элементов, соответствующих времени и потребностям – культуре, науке и др. А в глобальной экономике традиционные ресурсы становятся второстепенными и на первые позиции выходят ресурсы, основанные на знаниях и людях. *В современных условиях философия и культура ДПО более важна для успешности, чем материальное и другое «измеряемое» ресурсное обеспечение деятельности.*

Миссия ДПО – это создание новых позитивных ценностей будущего, на которые есть платежеспособный спрос. Возможности ДПО быть «на гребне волны» будут определяться людьми, их компетентностью, отношением к делу и мотивацией. Креативные и рефлексивные подходы и модели в ДПО имеют большой потенциал для того, чтобы обеспечить высокую ситуационную гибкость и адаптируемость к изменениям.

Стратегия ДПО не поддается строгой формализации в виде функционально-логических процессов ее осуществления, имеет свойства саморазвития, вероятного поведения, адаптации и др.

Руководитель – это специфический «инструмент» современного ДПО. Именно от него зависит успех или провал организации, его умения эффективно использовать всегда ограниченные ресурсы для достижения целей ДПО, но при этом помнить, что потребности наших клиентов безграничны.

«Изменения проводятся с целью достижения стабильности», - парадокс изменений.

РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: КОНКУРЕНТНАЯ БОРЬБА ИЛИ КОЛЛАБОРАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

*С.А. Амелькин, руководитель Центра компетенции Университета города Переславля имени А.К.Айламазяна
г. Переславль*

Вывод о необходимости конкуренции на рынке образовательных услуг сделан на основе предположений, которые являются некорректными. В действительности, конкуренция приводит к снижению качества и сокращению образовательных услуг. Анализ динамики показателей негосударственных вузов подтверждает необходимость менять модель рыночного взаимодействия от конкуренции к коллаборативной деятельности.

Переход к рыночным формам хозяйствования затронул не только промышленность, но и образовательную деятельность. Государство, определяя условия функционирования рынка образовательных услуг, рассматривает учебные заведения, как конкурентов, которые борются за заказчиков, клиентов и ресурсы. Для вузов клиентами являются абитуриенты, заказчиками – предприятия, где могут трудоустроиться выпускники, ресурсы – это, прежде всего, человеческий капитал, которым обладает профессорско-преподавательский состав учебного заведения. Отчетные показатели вузов, позволяющие построить линейный рейтинг вузов, характеризуют именно их конкурентоспособность на рынке.

Ожидаемыми положительными результатами конкуренции в образовательной деятельности рассматриваются повышение качества и расширение образовательных услуг. Логика таких ожиданий следующая: существует множество образовательных учреждений, студенты, закончившие обучение в этих учреждениях, ищут работу на предприятиях. Предприятия, сравнивая компетенции приходящих к ним выпускников, выбирают наилучших, поэтому трудоустройство выпускников является показателем качества обучения. С другой стороны, абитуриенты выбирают те вузы, где возможности трудоустройства выше, и формируют конкурс. Таким образом, вузы с более качественным обучением получают лучше подготовленных студентов. Образуется положительная обратная связь, в результате которой качество обучения оказывается тем параметром, который обеспечивает успешность вуза в конкурентной борьбе, а те вузы, которые не смогли обеспечить надлежащее качество, либо должны уйти с рынка, либо

должны найти возможность перепрофилироваться, занять новые ниши на рынке, что и обеспечивает расширение образовательных услуг.

Государство в таких условиях должно поддерживать конкуренцию между вузами, обеспечивая мобильность абитуриентов: конкурс ЕГЭ и внедрение болонской системы организации образовательного процесса направлены именно на обеспечение конкуренции вузов.

В рамках конкурентного подхода предполагается, что единственным фактором, влияющим на выбор абитуриентов, является качество образования. Поскольку качество образования – параметр, не поддающийся формализации, требуется найти косвенные, измеримые показатели, которые позволят оценить качество. Формирование линейной, одномерной шкалы качества – является задачей формирования конкурентной среды за счет облегчения доступа к информации о конкурентоспособности вуза.

Рассмотрим, как в реальных условиях работает такая логика, к каким результатам приводит конкуренция на рынке образовательных услуг. К сожалению, статистика дополнительного профессионального образования не позволяет сделать этот анализ. Воспользуемся данными о работе негосударственных вузов очного обучения. Чем обусловлен такой выбор? Прежде всего, тем, что именно негосударственные вузы, не имеющие поддержки из бюджета, находятся в условиях реальной конкуренции, они непосредственно зависят от набора студентов и их возможностей закончить обучение в вузе. С другой стороны, очное обучение – та форма, которая налагает требования к компетенции преподавателей, наличию научных школ, персонализации взаимодействия между профессорами и студентами. Так, негосударственные вузы, находясь вне государственной поддержки, могут в полной мере использовать преимущества конкурентной организации рынка.

Качество образования

Представление о том, что качество образования является единственным рычагом управления конкурентоспособностью образовательного учреждения, базируется на предположении наличия достаточного количества «бюджетных»

мест, где студент освобожден от необходимости оплаты обучения. В такой системе себестоимость обучения может поддерживаться государством, в зависимости от направления обучения, на сопоставимом уровне. Негосударственные вузы проводят независимую ценовую политику, назначая цены, исходя из себестоимости и рыночной конъюнктуры. Ценовой фактор – это основной инструмент конкурентной борьбы.

Важной особенностью цены является возможность управлять рыночными потоками в краткосрочном периоде. Изменение качества образовательного процесса требует больших затрат и длительного промежутка времени. Это связано с тем, что работа по повышению качества многостадийна:

- необходимо подготовить новые методические материалы, закупить новое лабораторное оборудование, лицензии на программное обеспечение, подготовить преподавателей,
- необходимо провести занятия хотя бы на одном потоке студентов и проанализировать влияние изменений на уровни компетенции студентов,
- необходимо проверить объем остаточных знаний студентов и его изменение в результате нововведений.

Каждый этап требует значительного времени, а мнение работодателей о качестве выпускников изменится через несколько лет после выпуска, по итогам работы выпускников. Таким образом, качество обучения позволяет обеспечить репутацию учебного заведения и обеспечить его конкурентоспособность в долгосрочном периоде при значительных затратах учебного заведения.

С другой стороны, ценовой фактор обеспечивает быстрое управление конкурентоспособностью вуза. Однако, следует отметить, что снижение цены обучения может быть оправдано только снижением издержек. С учетом того, что основным ресурсом вуза является человеческий капитал, снижение издержек может быть осуществлено за счет уменьшения численности преподавательского персонала и за счет снижения его качества: увеличение

нагрузки тьюторов и низкоквалифицированных преподавателей. Результат – снижение качества обучения, но при этом и достижение краткосрочных целей.

Ожидается, что увеличение затрат, а, значит, и себестоимости ради выгоды, которая может быть получена через 5 – 10 лет, возможно в вузах, чье финансирование не обеспечивается только (или в большой мере) за счет платы за обучение. Это значит, что качество в конкурентной среде будет падать в угоду сиюминутной выгоде вуза.

Оценим, какой процесс в реальной жизни более интенсивный: повышение качества обучения, исходя из долгосрочных целей вуза или снижение качества, что выгодно в краткосрочном периоде. В качестве показателя качества обучения выберем среднее количество профессоров, работающих в негосударственном вузе. За период с 2008 по 2011 год эта величина снизилась почти в 2,5 раза с 7 до 3 человек. Такое отношение к профессорско-преподавательскому составу характеризует переход от творческого осмысления поставленных перед студентами задач к тьюторингу, обеспечивающему лишь закрепление конкретных навыков и умений.

Таким образом, внедрение конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг не приводит к повышению качества, а наоборот, усредненные качественные показатели снижаются.

Спектр образовательных услуг

Рассмотрим второй положительный эффект, ожидаемый от конкурентной организации рынка образования – расширение образовательных услуг. Наличие специальностей, востребованных на рынке, но не представленных в спектре услуг, предоставляемых региональными вузами, является хорошей возможностью повышения монопольной власти вуза на рынке, что обеспечит его конкурентоспособность. Является ли логика таких ожиданий адекватной рыночным реалиям?

Расширение спектра образовательных услуг – это сложный процесс, требующий значительных вложений в организацию работы и распространение информации о новых направлениях деятельности. Требуется преодолеть

естественное недоверие к деятельности вуза, особенно в регионах с небольшими объемами рынка и отсутствием бренда у вуза. Расширение спектра образовательных услуг всегда сопряжено с риском отсутствия набора, особенно в первое время работы. Так же, как и при управлении качеством, активность вуза в открытии новых направлений обучения, внедрении новых форм обучения целесообразна в долгосрочном периоде времени. Эффективность инвестиций в подобные бизнес-процессы невелика. Поэтому в рамках негосударственного образования, процессы расширения спектра услуг могут идти только в условиях выраженного спроса на такие услуги.

Снижение качества при отсутствии активности вузов может привести только к деградации рынка, отрицательному рыночному отбору. Наряду с сокращением профессорского состава преподавателей, должно наблюдаться сокращение общего числа негосударственных вузов и количества очных студентов. Действительно, за период с 2008 по 2011 год количество негосударственных вузов в России сократилось примерно на 10% (с 474 до 446), существенно сократилось число студентов очной формы обучения – с 304 до 160 тыс. чел. Особенно значимо это сокращение происходит в области инженерных и информационных направлений, где велика стоимость оборудования и программного обеспечения.

Коллаборативная деятельность вузов

Ожидаемые результаты конкурентной организации рынка образовательных услуг не могут быть достигнуты. Усредненные показатели эффективности работы негосударственных высших учебных заведений падают. Это не означает, что не существует успешных, конкурентоспособных негосударственных вузов. Однако, и для таких успешных вузов деградация рынка негосударственного высшего образования несет угрозу. Действительно, снижение общего уровня образовательных услуг приведет к новым стандартам качества, которые будут определяться краткосрочными целями: среди них увеличение нормы количества студентов, приходящихся на одного преподавателя, расширение области дистанционных форм обучения, снижение

академической нагрузки, переход к тестированию, как основной форме контроля знаний обучаемых и пр. Такие стандарты влияют не только на уровень подготовки студентов, но и на мотивацию студентов, на ожидания заказчиков и, в конечном итоге, на ориентацию заказчиков не только на зарубежные товары, но и на зарубежное образование. Такие тенденции наблюдаются уже сейчас, когда проявляются ассоциации между понятиями «качественное образование» и «образование за рубежом».

Как можно избежать негативного влияния отрицательного отбора, связанного с конкурентной средой? Одним из путей восстановления нормальной работы системы высшего образования – это организация сотрудничества, коллаборации между образовательными учреждениями различных форм собственности и различных направлений образовательной деятельности. Коллаборативная модель рынка обеспечит поддержание высоких стандартов качества работы вузов, снизит риски при расширении спектра обучающих программ, что оказывается выгодным не только для малых и негосударственных вузов, но и для вузов с серьезной поддержкой со стороны либо государства, либо бизнес структур. Коллаборативная модель предусматривает широкие возможности информационного обмена и поддержки, прежде всего в области методик, моделей обучения, но также и при распространении информации о вузах, их возможностях, о существующих программах поддержки образовательной деятельности и пр.

Развитие коллаборативной модели рынка образовательных услуг позволит сохранить высшее образование, как целостную систему, в которой каждый вуз может реализовать свои преимущества не за счет других образовательных учреждений, а с их помощью.

Литература:

1. Образование в России – 2011. Статистический бюллетень. – М.: МГУПИ, 2011. – 580 с.
2. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. – Р76 М., 2012. – 786 с.

3. Макбурни Г. Глобализация как политическая парадигма высшего образования // Высшее образование сегодня. – 2001. – № 1. С. 48;

4. Микуленко Т. Образование как товар // Alma mater. – 2001. – №10. С. 50.

5. Веселовский М.Я., Королев В.А., Семняк О.В. Приоритетные направления совершенствования регулирования рынка образовательных услуг высшей школы в Российской Федерации // Региональная экономика: теория и практика. – 2007. – №4. С. 111.

ЧАСТЬ III. ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДПО

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК РЕСУРС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

Е.П.Веретенникова, к.т.н., начальник центра развития,

С.О. Лукашева, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, «Петровский колледж»

г. Санкт-Петербург

*Обучать население страны
и поддерживать систему образования
на уровне последних достижений,
по-видимому, намного труднее,
чем послать человека на Луну.*

Ф.Г. Кумбс

Петровский колледж всегда выступал организатором различных семинаров, конференций, курсов повышения квалификации. Еще в 2001 г. в колледже был создан Центр развития персонала, который проводил большую работу по повышению квалификации сотрудников колледжа и представителей учебных заведений среднего профессионального образования Российской Федерации, организацию и проведение семинаров, конференций. Особое внимание уделялось обучению и переподготовке безработных граждан и незанятого населения.

В связи с реализацией Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, в соответствии со стратегией развития

колледжа на базе Центра развития персонала в октябре 2005 года было создано самостоятельное структурное подразделение – Центр развития колледжа (ЦР).

Основные задачи и направления деятельности Центра развития:

- Разработка стратегического, краткосрочного и текущего планирования;
- Организация мониторинга выполнения планов работы колледжа;
- Разработка и внедрение системы менеджмента качества в колледже;
- Создание системы и организация повышения квалификации сотрудников колледжа;
- Организация повышения квалификации работников профессионального образования в сотрудничестве с ВУЗами;
- Обучение и переподготовка незанятого населения;
- Профессиональная подготовка всех категорий населения.

По сути дела Центр развития является подразделением колледжа по реализации дополнительного профессионального образования.

Центр развития Петровского колледжа регулярно организует и проводит курсы повышения квалификации для сотрудников колледжа. С учетом стратегии развития колледжа и пожеланий сотрудников ЦР формирует перспективные и годовые планы обучения персонала. Наиболее актуальными в настоящее время являются следующие направления:

- Формирование УМК в соответствии с ФГОС
- Разработка контрольно-оценочных средств
- Инновационные образовательные технологии
- Управление качеством
- Информационные технологии
- Теория и методика обучения по предметным областям.

Обучение проводится в сотрудничестве с ведущими высшими учебными заведениями Санкт-Петербурга. Сотрудники колледжа направляются на курсы повышения квалификации в СПбГУ им Герцена, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет "ЛЭТИ", Санкт –

Петербургский государственный университет экономики и финансов, Санкт-Петербургскую академию постдипломного педагогического образования и другие.

Создана электронная база данных, позволяющая отслеживать периодичность повышения квалификации, выявлять преподавателей-экспертов в разных областях и привлекать их к распространению передового педагогического опыта, внедрению новых образовательных технологий и современных методов обучения.

С целью облегчения адаптации, вновь принятые на работу сотрудники колледжа проходят в начале учебного года тренинг знакомства и организационную встречу, в которой принимают участие директор, руководители подразделений и ведущие специалисты колледжа.

Центр развития также проводит семинары, конференции и курсы повышения квалификации для работников других учреждений среднего профессионального образования на базе колледжа, в России и за рубежом. Методисты, преподаватели и руководители образовательных учреждений со всех регионов России приезжают к нам в Санкт-Петербург на обучение по наиболее актуальным на сегодняшний день темам, связанным с развитием системы менеджмента качества, использованием инновационных технологий, усовершенствованием системы управления образовательным учреждением, внедрением ФГОС СПО.

Наибольший интерес вызывают курсы повышения квалификации, которые проходят как на базе Петровского колледжа с привлечением специалистов по актуальным темам, так и с выездом за рубеж (Финляндия, Швеция), где руководители ОУ могут познакомиться с организацией работы учебных заведений в этих странах. Такие курсы проходят с 2005 года. Последние курсы с выездом за рубеж «Современные тенденции развития профессионального образования в России и за рубежом» прошли в апреле 2011 года.

Из отзывов слушателей:

«Как всегда Петровский колледж на высоте! Великолепная организация, всё четко продумано. Спасибо за Ваше вдохновение и помощь другим ОУ в развитии профессионального образования». (Поволжский государственный колледж).

«Уважаемые коллеги! Благодарим за высокий уровень организации семинара, способствующего не только формированию свежего взгляда на перспективы развития профессионального образования, но и чувства гордости за российских коллег. Благодарим за умение вдохновлять, мотивировать и делать каждую минуту общения полезной и приятной!» (ГОУ СПО «Оренбургский государственный профессионально-педагогический колледж»).

Большой популярностью пользуется корпоративное обучение в различных образовательных учреждениях России с приглашением специалистов из Петровского колледжа. Наиболее популярные темы: «Управление качеством в образовании», «Современные образовательные технологии», «Внедрение ФГОС в образовательный процесс». Наши специалисты провели обучение в следующих регионах: Карелия, Пермский край, Курганская область, Московская область, Нарьян-Мар, Воронежская область, Курск, Оренбургская область, Ленинградская область, Ханты-Мансийский автономный округ, Саратовская область. Отрадно то, что эти учебные заведения становятся нашими постоянными партнерами и благодарят Петровский колледж за помощь и поддержку.

Например, в ноябре 2011 года в Нарьян-Маре были проведены курсы повышения квалификации по теме «Инновационные педагогические технологии». В Центр развития Петровского колледжа из Нарьян-Мара пришло письмо с благодарностью:

«Благодарим вас за интересное обучение по новой для нас теме. Ваше изложение материала укрепило в нас желание работать творчески, активно. Вам удалось заставить нас на многие вещи посмотреть по-новому. Знания, полученные благодаря вам, помогут выполнить нашу цель: воспитать

квалифицированного творчески мыслящего конкурентоспособного рабочего и специалиста».

В октябре 2012 года были проведены курсы на базе Сургутского профессионального колледжа. Администрация АУ СПО «Сургутский профессиональный колледж» выражает благодарность за высокий уровень подготовки и проведение курсов повышения квалификации: «Управление качеством в образовательном учреждении». Участники курсов отметили огромный вклад Петровского колледжа в развитие системы менеджмента качества среднего профессионального образования. Выражаем искреннюю благодарность руководителям курсов за высокий профессионализм.

Работа со службами занятости и обучение незанятого населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области также одно из направлений работы Центра развития. Ежегодно Центр развития колледжа участвует в конкурсах, объявленных Комитетом по труду занятости населения СПб, и затем проводит повышение квалификации и переподготовку по востребованным экономикой города направлениям:

- Оператор станков с ЧПУ;
- Токарь
- Электрогазосварщик;
- Парикмахер;
- Администратор гостиницы;
- Горничная;
- Маникюрша.

Эти направления популярны и у представителей предприятий, и физических лиц, которые хотят получить новую профессию или повысить квалификацию. У Петровского колледжа заключены договора о сотрудничестве с 743 предприятиями СПб и Ленинградской области.

Реализация программ ДПО - это огромный вклад колледжа в развитие экономики нашего региона. Безусловно, новый Закон об образовании дает еще

большие возможности колледжу для развития ДПО, и повышает ответственность сотрудников за реализацию этих программ.

**ПОДГОТОВКА СЛУШАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МИНИСТЕРСТВА
ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

А.А. Корабельников, доктор военных наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, полковник

И.И. Латынин, кандидат исторических наук, профессор АВН

В Министерстве образования и науки Российской Федерации 1 апреля 2013 г. разработаны «Рекомендации субъектам Российской Федерации по подготовке к реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». В указанных рекомендациях перед образовательными организациями и педагогическими работниками поставлен ряд первоочередных задач и сроки их выполнения. Так, сущность одной из важнейших задач заключается в необходимости принятия мер по приведению используемых в своей практической работе понятий и терминов в соответствии с принятым законом. На исполнение её отводится до трёх месяцев. Поэтому в статье будет обращено внимание читателей на понятия и терминологию, используемых в системе дополнительного профессионального образования, а затем даны некоторые рекомендации по содержанию этого вида профессионального образования применительно к образовательным организациям Министерства образования.

Подготовка кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка осуществляется путем реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения в федеральных государственных организациях, осуществляющих образовательную

деятельность и находящихся в ведении федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности, федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области обороны [1].

Основные профессиональные образовательные программы, реализуемые в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка в федеральных государственных образовательных организациях, находящихся в ведении федеральных государственных органов разрабатываются на основе требований, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», а также квалификационных требований к военно-профессиональной подготовке, специальной профессиональной подготовке выпускников. Указанные квалификационные требования устанавливаются федеральным государственным органом, в ведении которого находятся соответствующие образовательные организации. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по указанным образовательным программам устанавливается соответствующим федеральным государственным органом.

Примерные основные программы профессионального обучения, примерные дополнительные профессиональные программы в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка разрабатываются и утверждаются федеральным государственным органом, в интересах которого осуществляется профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Реализация профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, предусматривающих в период их освоения доведение до обучающихся сведений, составляющих государственную тайну, и (или) использование в учебных целях секретных образцов вооружения, военной и специальной техники, их комплектующих изделий, специальных материалов и веществ, допускается при создании

условий и соблюдении требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне и нормативных правовых актов федеральных государственных органов, в ведении которых находятся образовательные организации, реализующие соответствующие образовательные программы.

Управление федеральной государственной образовательной организацией, находящейся в ведении федеральных государственных органов, осуществляется в соответствии с федеральными законами, общевоинскими уставами Вооруженных Сил Российской Федерации и нормативными правовыми актами федерального государственного органа, в ведении которого находится соответствующая образовательная организация.

В федеральных государственных образовательных организациях, находящихся в ведении федеральных государственных органов, к числу обучающихся относятся адъюнкты, слушатели и курсанты.

Слушателями являются офицеры (лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава), обучающиеся в федеральной государственной образовательной организации, находящейся в ведении федеральных органов исполнительной власти. К категории слушателей по решению федерального государственного органа, в ведении которого находится соответствующая образовательная организация, могут быть отнесены военнослужащие, не имеющие воинских званий офицеров, и сотрудники из числа лиц рядового состава и младшего начальствующего состава.

Особенности реализации прав в сфере образования обучающихся, педагогических работников, занимающих должности федеральной государственной службы, в том числе военной службы или иной приравненной к ней службы, службы в органах внутренних дел, в федеральных государственных образовательных организациях, могут устанавливаться нормативными правовыми актами указанных органов.

Федеральные государственные органы:

– устанавливают в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации порядок и условия приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении указанных органов, в том числе перечень дополнительных вступительных испытаний при приеме в такие организации;

– устанавливают в соответствии с законодательством Российской Федерации порядок отчисления из федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении указанных органов, порядок восстановления в таких организациях, порядок перевода обучающихся из одной федеральной государственной организации, осуществляющей образовательную деятельность и находящейся в ведении указанных органов, в другую такую организацию;

– устанавливают в части, не противоречащей Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», особенности организации и осуществления образовательной, методической и научной (научно-исследовательской) деятельности в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка, а также деятельности федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении указанных органов.

Дополнительное образование - вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании. Образовательная деятельность в сфере дополнительного профессионального образования не обеспечивает повышение его уровня.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его

квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются

в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», а также полностью или частично в форме стажировки.

Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

Система дополнительного профессионального образования стоит на трёх основных китах:

- эффективная образовательная программа, основанная на профессиональных компетенциях соответствующей категории военнослужащих (офицеров управления и педагогических работников);

- качественное учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности;

- право на занятие педагогической деятельностью в системе дополнительного профессионального образования имеют лица, имеющие высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

На основании указанных требований встаёт актуальная задача по разработке и теоретическому обоснованию функционально-содержательной модели дополнительного профессионального образования педагогических работников (с учётом предстоящего реформирования нашей образовательной организации) на основе модульного подхода: разработать квалификационные характеристики профессиональной компетентности педагогических работников; разработать требования к основным образовательным программам и общие требования к их реализации в инновационной системе дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников высшего профессионального образования; разработать методологию образовательной деятельности дополнительного профессионального образования; разработать по предполагаемым специальностям блок вариативных учебных планов и учебных программ для

формирования ключевых компетенций по блочно-модульной кредитной системе; уделить внимание серьёзному изучению общей тактики на уровне, не уступающем её изучению в других образовательных организациях; осуществить глубокую практическую подготовку, основанную на реальной работе обучающихся в условиях, максимально приближённым к тем, с которыми им придётся иметь дело при исполнении служебных обязанностей и приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни.

Анализ положений федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» позволяет сделать вывод о том, что предназначение дополнительного профессионального образования заключается в компенсации недостатков и упущений предшествующей профессиональной подготовки, с одной стороны, либо в пополнении знаний в связи с новыми достижениями науки и техники, современными требованиями к специальностям (профессиям) – с другой. Заметим, что дополнительное профессиональное образование является, во-первых, относительно молодым предметом для российской науки «педагогика профессионального образования» и, во-вторых, – элементом системы непрерывного образования.

Современная концепция непрерывного образования как системы – это новый взгляд на образовательную практику, которая провозглашает учебную, а в некоторых случаях и научную деятельность человека как неотъемлемую и естественную составляющую часть его образа жизни в любом возрасте. Она предусматривает необходимость достройки «образовательной лестницы» новыми ступенями, рассчитанными на все периоды взрослой жизни от 25 до 65 лет, как указано в Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 годы. А в «Концепции социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» подчёркивается, что данное направление развития образования составляет третью приоритетную задачу – создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Если исходить из положений Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,

то непрерывное образование стало являться одним из ключевых элементов обучения: «...формирование у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни».

Краткий анализ базовых документов свидетельствует, что за довольно короткий срок существенно изменилось отношение к данному виду образования. Это естественно оказывает влияние на качество разработки концептуальных положений к данному виду образования, а, следовательно, на его апробацию.

В XXI веке концепция непрерывного образования приобрела ключевое значение. Она является ответом на вызов, который бросает нам мир, где изменения происходят столь быстро. Необходимость «возобновлять» образование, профессиональную подготовку или переподготовку возникает каждый раз, когда человек сталкивается с новшествами, появляющимися в его профессиональной и личной жизни. Профессиональная подготовка военных кадров приобретает особую актуальность. Уровень подготовки достигает критического состояния. Чего стоит оценка того, что офицерский состав в большинстве своём не знает содержания важнейших политических документов и прежде всего таких, как «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года», Военной доктрины, и самое печальное, приказа Министра обороны. О других базовых документах и говорить не приходится. Результат самый печальный. Вот уже почти десятилетие войска «живут» по уставным документам, которые не соответствуют материальной основе армии и не обеспечивают общественный строй.

Идея непрерывного образования – детище XX века, но её истоки можно найти у древних философов. Общечеловеческая и философская значимость этой идеи велика, так как смысл её заключается в том, чтобы обеспечить каждому человеку постоянное развитие, совершенствование, творческое и профессиональное обновление знаний, умений, навыков и качеств на протяжении всей жизни, а значит обеспечить процветание всего общества.

Именно поэтому все государства и сегодня ищут свою модель непрерывного образования.

Непрерывным является образование, всеохватывающее по полноте, индивидуализированное по времени, темпам и направленности, представляющее каждому право и возможности реализации индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста, собственной программы пополнения знаний. Выработка умений, закрепления навыков и приобретения современных профессиональных качеств, причём в течение всей жизни специалиста. Такова точка зрения автора. Обозначенный подход потребует колоссальных усилий. Однако реализация предложенной структуры непрерывного образования окупится сторицей и за короткий срок.

В основе функционирования непрерывного образования лежат следующие принципы, определяющие его специфику: гуманизм, демократизм, мобильность, опережение, открытость, непрерывность. Предложенная система принципов непрерывного образования не является исчерпывающей, со временем она будет дополнена с учётом потребностей, новых поворотов в развитии образования. Принцип непрерывности образования является систематизирующим. Учебные заведения, работники образования и повышения квалификации, науки и производства должны пересмотреть взгляд на роль и место образования в жизни человека и общества. Необходимо преодолеть ориентацию на поверхностную «энциклопедичность» содержания, перегрузку информационным и фактологическим материалом. В содержании образования должны получить отражение проблемы развития науки и культуры. Образование должно быть устремлено в будущее. Прежний девиз – «знания на всю жизнь» уступает место новому – «Знания через всю жизнь».

Следует отметить, что дополнительное профессиональное образование не является ни уровнем, ни ступенью образования. Оно выполняет связывающую роль в процессе повышения квалификации специалистов, так как

присутствует в той или иной степени в жизни каждого дееспособного и трудоспособного человека в течение всей его жизни.

Непрерывное образование становится приоритетным и центральным направлением в стратегии образовательной политики государства. В процесс обучения в системе непрерывного профессионального образования, являющегося подсистемой профессионального образования, в настоящее время вводится антикоррупционная составляющая.

Непрерывное профессиональное образование и непрерывное образование – это не уровень, ступень, форма или тип образования – это две относительно самостоятельные системы, имеющие специфическую структуру и организацию, новое содержание, базирующееся на собственных идеях и принципах, утвердивших новую функцию и в целом, и по-новому решающие многие старые образовательные задачи.

Важнейшей составляющей военного образования является обучение. Об органической взаимосвязи воспитания и обучения довольно убедительно показал великий Л.Н. Толстой: «Нельзя воспитывать, не передавая знаний, всякое же знание действует воспитательно». Такой подход является объективной реальностью. В настоящее время необходимо говорить о замене парадигмы «образование = обучение» парадигмой «образование = становление» (или «образование = воспитание + обучение»), имея в виду становление человека, его духовности, самостности, его самосозидание, самоформирование, самооформление в личность, персону. Именно образованный человек может стать любым специалистом высокого уровня, и поэтому обновление образования необходимо рассматривать как самую эффективную в стратегическом плане инвестиционную сферу и для отдельной личности, и для любого государства.

Подобное изменение сущности образования неминуемо влечёт за собой и адекватное изменение применяемых технологий образовательной деятельности. Когда образование перестаёт быть простой трансляцией культуры и определённого набора профессиональных знаний, умений

и навыков, тогда любая учебная дисциплина в рамках образовательной деятельности уже не может являться его целью. Это выдвигает на первый план вопрос о необходимости переоценки некоторых привычных для традиционного образования идеалов и норм.

На основе анализа содержания образовательной деятельности, представленной в законодательных актах, предлагается вариант определения военного обучения.

Военное обучение – целенаправленный процесс организации учебной деятельности обучающихся военному делу по овладению знаниями, умениями, навыками, компетенциями, приобретению опыта деятельностью, развитию способностей, приобретению ими опыта применения научных знаний в повседневной жизни, формированию у обучающихся мотивации к получению военного образования на протяжении всей жизни в интересах обороны и безопасности государства [5].

Военное обучение может осуществляться в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – образовательных организациях, а также организациях, осуществляющих обучение.

Теории обучения отражают суть реализуемого в ходе него подхода к развитию личности обучаемого. Однако в последнее время в обиход специалистов в области образования активно вошёл термин «педагогические технологии». Следует отметить, что это понятие не всегда уместно применялось, а в ряде случаев подменяло собой такие термины как «концепции образования» и «теории обучения». Однако это нетождественные и даже неродственные понятия. Обобщая все наиболее распространённые определения и опираясь на опыт автора, можно заметить, что педагогическая технология, по сути, является инструментом дидактики, позволяющим реализовать установленные содержание, объём, последовательность обучения и определить целесообразные формы, методы, приёмы, средства обучения, применительно к конкретной педагогической системе, конкретной образовательной организации для реализации конкретных учебных планов и программ.

Так, в серии книг «Энциклопедия образовательных технологий» издательства НИИ школьных технологий описывается около 500 педагогических технологий. Однако с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» стало первоочередной задачей определение комплекса технологий применительно к каждому элементу военного обучения с учётом специфики дополнительного профессионального образования.

Применительно к дополнительному профессиональному образованию сущность «обучения» несколько отлична от сущности обучения вообще. Для сравнения вновь обратимся к его определению.

Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Рассмотрим лишь некоторые составные части обучения слушателей по дополнительным профессиональным программам, а именно при освоении отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

При освоении отдельных предметов слушатель обязан овладеть: знаниями; умениями; навыками; компетенциями; приобрести опыт деятельности в соответствующей должности; развить способности в исполнении служебных обязанностей; приобрести опыт применения научных знаний в повседневной жизни.

Такой подход к обучению должен быть применительно к освоению курсов и дисциплин. Это обуславливает необходимость осуществлять обучение по дополнительным образовательным программам одновременно.

В сфере профессионального образования находят применение технологии как школьного обучения, так и производственного. Кроме того, для сферы профессионального (особенно высшего) образования актуальными в последнее

время стали технологии дистанционного обучения: «кейсовая технология», «интернет-технология», телекоммуникационная спутниковая технология или технология образовательного телевидения. Рассматривать их в отдельности не позволяет объём работы. Это, во-первых. А во-вторых, применение применительно к оцениваемым образовательным организациям не представляется целесообразным. Хотя слушатели данными технологиями могут пользоваться в период обучения, но вне учебного времени.

Некоторый интерес представляет такая технология обучения, как «обучение в сотрудничестве». Сущность данной технологии заключается в том, что обучаемые формируют знания, умения, навыки не только с помощью преподавателя, но и за счёт обмена опытом друг с другом. Кроме того, в процессе обучения по такой технологии более существенно активизируется самостоятельная познавательная деятельность обучаемых, а у них формируются более прочные навыки делового общения.

Необходимо определиться с идеологией обучения слушателей в период получения ими дополнительного образования. Траекторию образования в этот период реформирования целесообразно выстраивать заново, на новых теоретических подходах. Один из таких вариантов может быть следующим.

По прибытию обучающихся в образовательную организацию целесообразно обучение начать с определения их опыта деятельности в занимаемой должности. Решение данной задачи возможно с помощью соответствующей тактической летучки. Не следует исключать и тестирование, которое можно провести в период самостоятельной работы. Занятия целесообразно начать с тематики, условно объединённой в первую тему, построенную на доведении до слушателей основополагающих положений из важнейших политических документов, выступлений руководителей государства и формируемых уставных документов. Завершение блока занятий по первой теме в обязательном порядке должно осуществляться проведением семинара.

Последующие темы занятий целесообразно выстраивать так, чтобы они

носили комплексный характер. Так, наиболее целесообразным вариантом содержания тем занятий иметь: вторая – применение соединений, воинских частей и подразделений в мирное время; третья – применение соединений, воинских частей и подразделений в период непосредственной угрозы агрессии; четвёртая – применение соединений, воинских частей и подразделений в военное время. При отработке каждой обозначенной темы целесообразно проводить семинар, отрабатывать тактическую задачу и завершать её тактической летучкой (с выделением времени на её разбор). Такой подход в построении обучения позволит его представить как совокупность приобретаемых обучающимися знаний, умений и навыков, направленных на профессиональное развитие офицера в соответствии с современными требованиями военно-политической обстановки.

Непременным условием в структуре обучения должно являться определение темы, занятия которой должны быть направлены на формирование ценностных установок обучающихся, их духовно-нравственного развития. Завершить тему целесообразно семинаром.

В период прохождения обучения в рамках дополнительного профессионального образования обучающегося содержание его подготовки должно быть направлено на развитие его творческих начал. Кульминационным моментом в проверке творческого развития обучающегося, в освоении программы повышения квалификации должен стать реферат, а обучающегося по программе профессиональной переподготовки – выпускная квалификационная работа. Предлагаемые научные работы по своему содержанию должны быть направлены на рассмотрение вопросов по перспективам развития способов действий соединений, воинских частей или подразделений при реализации одной из основных задач, выполняемых ими.

В период прохождения программ дополнительного профессионального образования ставить вопрос о физическом развитии обучающихся нецелесообразно. Да и планировать занятия по физической подготовке вряд ли будет целесообразным решением данного элемента обучения. Следует

полагать, что наиболее рациональным вариантом реализации задачи физической подготовки могут быть факультативные занятия по ней.

Наиболее сложной задачей педагогических работников в период обучения будет задача по формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни. Это естественно. Педагогические работники не имеют ни теоретических наработок, ни практических навыков в реализации данной задачи. Однако поставлена задача, надо её решать.

Необходимо отметить, что дополнительное профессиональное образование становится ключевым элементом непрерывного образования. Поэтому необходимо определиться и со сроками обучения. Для реализации предложенной тематики необходимо только по дисциплине «Тактика» в рамках обеспечения освоения основной образовательной программы по повышению квалификации необходим объём аудиторной нагрузки не менее 72 часов. Для реализации основных образовательных программ профессиональной переподготовки необходимо на обучение дисциплине «Тактика» аудиторная нагрузка на обучающихся не менее 210 часов.

Предложенная аудиторная нагрузка позволит снять излишние ограничения в способах приобретения знаний, умений и навыков, в частности, снизить или убрать нижнюю границу обязательных аудиторных часов. Так, Постановлением Правительства РФ № 362 от 6 мая 2008 года «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации» введено понятие краткосрочного повышения квалификации на курсах объёмом от 18 до 72 часов аудиторных часов, которое должно заканчиваться экзаменом в форме тестирования. В связи расширением структуры обучения возникает необходимость в увеличении количества аудиторных часов.

Важность дополнительного профессионального образования и высказанные выше соображения могут быть учтены при реформировании структуры образовательных организаций и содержания их образовательной деятельности.

Литература:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Ильинский И. Образовательная революция. – М.:МСГА, 2002.
3. Найдёнов И.Н., Викторова Л.Г. На изломе цивилизации: транзитное образование. – Монино, 2011.
4. Найдёнов И.Н., Викторова Л.Г. Парадигма современного образования. Монография. – Монино. ВВА им. Ю.А. Гагарина, 2004, С. 109-129.
5. Корабельников А.А., Дудолодов А.А., Фёдоров А.Э. Военное образование: проблемные вопросы и пути их решения. Вестник Сибирского отделения Академии военных наук №13. – Омск, 2012, С.32-52.
6. Народное образование в России. Исторический альманах. – М.: «Народное образование», 2000, - 400 с.
7. II Всероссийская конференция «Профессиональные кадры России XXI века: опыт, проблемы, перспективы». Сборник аналитических материалов. Тезисы докладов. Том 2. – М.: 2009, - 320 с.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ НА БАЗЕ ГАОУ СПО «БУГУЛЬМИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

*О.А. Киришина, Е.Ю. Чупахина, ГАОУ СПО «Бугульминский педагогический колледж»
г. Бугульма*

Центр является базой организации и проведения методических семинаров и курсов повышения квалификации для педагогов образовательных учреждений юго-восточного региона РТ, оказания образовательных услуг для студентов, детей школьного и дошкольного возраста, людей пенсионного возраста, тестирование и психологическая поддержка профессионального самоопределения подростков.

Центр решает следующие задачи:

- организация и проведение занятий с дошкольниками в Центре раннего развития «Умка»;

- организация работы логопедического пункта и пункта психологической поддержки;

-организация и проведение научно-практических конференций, конкурсов гражданско-патриотической направленности для студентов и школьников юго-востока РТ;

- проведение семинаров «Тьюторское сопровождение реализации стандартов нового поколения образовательных учреждений»;

- организация и проведение курсов повышения квалификации и переподготовки для педагогов образовательных учреждений юго-востока РТ;

- организация и проведение курсов «Компьютерная грамотность», «Психология» и занятий в группе здоровья в рамках работы Университета третьего возраста;

- предоставление возможности обучающемуся средней школы или абитуриенту колледжа пройти тестирование с целью определения подходящей специальности;

- обеспечение информационного взаимодействия всех участников образовательного процесса – школьников, абитуриентов, студентов, родителей, работодателей и партнеров-работодателей колледжей.

Еще одно направление работы ресурсного центра является – расширение взаимодействия с социальными партнерами, с ССУЗами и ВУЗами РФ.

Заключены соглашения о сотрудничестве и о целевой подготовке кадров с управлениями и отделами образования исполнительных комитетов Бугульминского, Бавлинского, Ютазинского, Черемшанского, Лениногорского и Альметьевского муниципальных районов.

Совместно с Центром занятости населения Бугульминского муниципального района и отделением пенсионного фонда России в Бугульминском районе колледж реализует социальный проект Университет третьего возраста. Ещё один проект – работа с социальным приютом для детей и подростков «Ялкын» филиала Республиканского центра материальной

помощи в Бугульминском муниципальном районе, где студенты традиционно проводят различные мероприятия и благотворительные акции.

Ежегодно студенты колледжа проходят летнюю практику в детских оздоровительных лагерях ОАО «Татнефть»: ДОЛ «Солнечный» НГДУ «Иркеннефть», ДОЛ «Дружба» НГДУ «Азнакаевскнефть», ДОЛ «Березка» НГДУ «Азнакаевскнефть»; работают вожатыми в загородных детских оздоровительных лагерях Черемшанского, Бугульминского, Ютазинского муниципальных районов.

В рамках сотрудничества с педагогическим колледжем г. Ноябрьск ведется работа по следующим направлениям:

- Межрегиональные Рычковские педагогические чтения (Заочное участие – размещение работ учителей школ и преподавателей педагогического колледжа г. Ноябрьска в сборнике педагогических чтений);
- Вебинар на тему: «Реализация ФГОС - результаты и перспективы»;
- Обмен студентами в ходе педагогической практики;
- Совместная методическая работа по направлению: «Научно-методические основы использования электронных учебников в рамках реализации ФГОС».

Налажена взаимосвязь с Институтом степи УрО РАН по изучению творческого наследия российского ученого и государственного деятеля П.И.Рычкова в рамках гражданско-патриотического воспитания молодого поколения. За вклад в изучение жизни и деятельности ученого и сохранение памяти о выдающемся земляке колледж награжден почетным дипломом и юбилейной медалью.

С внедрением модульно-компетентностного подхода в образовательный процесс при освоении основных профессиональных программ колледж тесно сотрудничает с Стерлитамакским многопрофильным профессиональным педагогическим колледжем. В рамках сотрудничества проводятся консультации, обучающие семинары, курсы повышения квалификации преподавателей ССУЗов юго-востока РТ по теме «Обновление содержания

обучения и совершенствования механизмов контроля его качества в соответствии с требованиями ФГОС».

Для успешного внедрения ФГТ налажена работа по обучению русскоязычных тьюторов в Бугульминском районе и г. Октябрьский Республики Башкортостан по теме «Обучение детей дошкольного возраста татарскому языку по новому УМК «Татарча сөйләшәбез» в рамках реализации ФГТ».

Приоритетным направлением программы развития колледжа является обеспечение доступности качественных образовательных услуг в условиях автономности, внедрения новых стандартов и действующей системы менеджмента качества, создание условия для гарантированного непрерывного образования в течение всей активной жизни, мобильности выпускников на рынке труда.

РОЛЬ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ АПК

*Е.Я. Лебедько, директор Института повышения квалификации кадров агробизнеса ФГБОУ ВПО «Брянская ГСХА», профессор
г. Брянск*

Современное состояние развития АПК Брянской области характеризуется его инновационной направленностью, необходимостью достижения высоких конечных результатов производства с минимальными затратами. Однако недостаточная квалификация кадров является во многих случаях главным препятствием при внедрении инноваций в сельское хозяйство. Поэтому в условиях рыночной экономики профессиональная переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов АПК должна соответствовать международным образовательным стандартам и отвечать самым высоким требованиям производства.

Система повышения квалификации и переподготовки служит, прежде всего, для оперативного удовлетворения потребностей органов управления АПК, иных организаций в высокопрофессиональных кадрах для обеспечения эффективного социально-экономического развития отрасли, освоения работниками новейших методов хозяйствования и управления на основе экономического анализа и хозрасчета.

Институт ПККА является головным учебным и научно-методическим структурным подразделением по профессиональной переподготовке и повышению квалификации руководящих кадров и специалистов АПК Брянской области.

Главным направлением на современном этапе развития АПК Брянщины в кадровой политике в кадровой политике сельского хозяйства является формирование действенного резерва на должность руководителей всех звеньев. При этом во главу угла организации этой работы поставлены вопросы по подбору резервов из числа грамотных и перспективных специалистов, которые обладают не только соответствующими личностными качествами, но и положительно зарекомендовавшими себя на практической работе.

В реализации образовательных программ по повышению квалификации специалистов АПК большая роль отводится практическим выездным занятиям на производство. Для этой цели Институт ПККА на базе ведущих аграрных учреждений, предприятий, организаций сформировал на двусторонней основе сеть учебных центров на производстве. На их базе проводятся мастер-классы, конференции, краткосрочные семинары, круглые столы, организовывается проведение выставок и выводок племенных сельскохозяйственных животных, новой отечественной и зарубежной сельскохозяйственной техники, презентация инновационных технологий, продукции переработки.

Все учебные центры (их более пятидесяти) разделены по специализации и направленности на несколько групп:

1. Современные крупные сельскохозяйственные предприятия с внедрением инновационных технологий.

2. Крупные инвестиционные компании и агрохолдинги, занимающиеся производством сельскохозяйственной продукции.
3. Научно-исследовательские учреждения.
4. Специализированные производственные лаборатории при крупных предприятиях аграрного профиля.
5. Специализированные федеральные и областные учреждения, организации, предприятия, обслуживающие региональный АПК.
6. Предприятия переработки сельскохозяйственной продукции.
7. Предприятия пищевой промышленности.
8. Базовые фермерские хозяйства и личные подсобные хозяйства (ЛПХ).
9. Промышленные предприятия, организации, учреждения.
10. Заповедники, заказники, музеи, выставочные залы, образовательные учреждения.

В системе проведения выездных практических занятий особая роль отводится новым внедренным технологиям в растениеводство и животноводство.

В течение 2011-2012 гг. общее количество выездов слушателей для обучения на производство составило более шестидесяти.

Особую роль в развитии АПК Брянской области играет молочное скотоводство. В течение последних 3-5 лет реконструировано и модернизировано 89 скотоводческих помещений. Созданы дополнительные мощности по производству молока с использованием современных технологий и высокопродуктивных животных. Приобретено более 7,5 тыс. голов племенного молодняка молочного направления продуктивности.

Финансированием из различных источников, в том числе и из заемно-кредитных, в ряде сельскохозяйственных предприятий области построены или реконструированы молочные фермы с полной механизацией и автоматизацией производственных процессов:

- ТНВ «Красный Октябрь» Стародубского района;

- колхозе «Прогресс» Клинцовского района;
- СПК «Ударник» Клинцовского района;
- ООО «Орловское» Жуковского района;
- СПК «Родина» Жуковского района;
- ООО «Русское молоко» Стародубского района;
- колхозе «Авангард» Стародубского района;
- СПК «Березина» Унечского района;
- КФХ «Е.И. Дубининой» Карачевского района и др.

В течение последних 4-х лет в аграрном производстве Брянской области реализуется комплексная программа по созданию агрогородков. Из областного бюджета на эти цели выделены значительные средства по возведению производственных помещений для содержания скота, на приобретение сельскохозяйственной техники, на строительство объектов соцкультбыта и жилья.

Перечень созданных агрогородков приведен ниже:

- «Кистерский» Погарский район;
- «Вороновский» Рогнединский район;
- «Жирятинский» Жирятинский район;
- «Сельцовский» Дятьковский район;
- «Никольско-Слободской» Жуковский район;
- «Суражский» Суражский район;
- «Стародубский» стародубский район;
- «Московский» Почепский район;
- «Столбовский» Брасовский район;
- «Домашовский» Брянский район;
- «Снопот» Рогнединский район;
- «Успех» Унечский район.

В этих агрогородках построены новые или реконструированы старые животноводческие помещения, приобретен качественный племенной скот.

Все это вселяет надежду на позитивные сдвиги в развитии сельского хозяйства области.

Дальнейшая программа строительства агрогородков в Брянской области продолжится. Так, например, в 2011 году организовано 7 новых агрогородков:

- ООО «Агро» Гордеевский район;
- МУП «Злынка МТС» Злынковский район;
- СПК «Гетманобудский» Климовский район;
- СПК «Родина» Клинцовский район;
- СПК «Прогресс» Красногорский район;
- ОАО им. Щорса Мглинский район;
- СХПК «Ударник» Новозыбковский район.

В Брянской области средний удой в расчете на одну корову составляет 3856 кг молока. Особой гордостью селян региона считаются племенные хозяйства области, представленные 7 племзаводами и 15 племрепродукторами.

Лидерами по продуктивности коров в племенных стадах области являются ТнВ «Красный Октябрь» - 7852 кг; ООО «Снежка-молотино» - 6301 кг; ГОНО ЭСХ «Дятьково» - 6730 кг; ООО «Орловское» - 6030 кг; колхоз «Память Ленина» - 5285 кг; колхоз «Прогресс» - 5123 кг и др. Во всех племенных хозяйствах внедрены современные технологии производства молока.

Доение коров осуществляется при привязном способе содержания в молокопровод, при беспривязном содержании – с применением доильных залов и установок «Елочка». В ООО «Русское молоко» Стародубского района смонтирована доильная установка «Карусель».

В конце 2011 года утверждены в статусе племзавода по разведению симментальской породы скота колхоз «Авангард» Стародубского района и племрепродуктора ОАО «Амтел» Комаричского района по разведению голштинской породы скота черно-пестрой масти. Для перевода в категорию племенных хозяйств готовятся еще 13 товарных высокопродуктивных стад.

В развитие молочного скотоводства Брянской области пришли инвесторы, в т.ч. и внешние.

На загрязненных радионуклидами территориях (Новозыбковский и Гордеевский районы) запланировано строительство 7 модульных ферм на 6000 коров. Работы начаты в ноябре 2011 года. Инвестором выступает московская фирма «ГДК-Инвест». Стоимость проекта около 2 млрд. руб.

В ООО «Немерь» Дубровского района в июне 2011 года состоялась закладка камня по строительству крупнейшего в области молочного комплекса. Инвестором выступает ООО ТД «Цифрал» (г. Брянск). На этом комплексе будет содержаться 3600 дойных коров.

В технологии производства молока в Брянской области внедрены новые проекты, связанные с содержанием, созданием оптимального микроклимата, подготовкой кормов к скармливанию и организацией полноценного кормления животных. Все это свидетельствует о привлекательности отрасли для инвесторов. В экономическом и социальном вопросах – это создание дополнительных рабочих мест на селе с достойной заработной платой.

Производственная база сегодняшнего АПК области является демонстрационной площадкой для изучения передовых инновационных технологий и последующего внедрения в других сельскохозяйственных предприятиях.

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СЕТИ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

*Л.Н. Гудырева, к.п.н., декан факультета управления образованием
Государственного автономного образовательного учреждения Допол-
нительного профессионального образования «Коми республиканский
институт развития образования»
г. Сыктывкар*

Актуальность проектирования образовательных систем обусловлена существующей нормативной базой в системе образования РФ и необходимостью разработки нового качества и нового содержания образования, в условиях введения новых ФГОС и требований. Ведущими механизмами становления профессионала являются рефлексивные технологии управления в сфере образования. Необходимость создания региональной сети инновационных образовательных учреждений Республики Коми предполагает создание инновационных моделей организации повышения квалификации руководящих и педагогических кадров на муниципальном и республиканском уровнях.

Механизмы инновационной деятельности, казалось бы, давно и прочно вошли в образовательную практику, и их применение носит массовый характер. Однако при ближайшем рассмотрении оказывается, что результаты применения одних и тех же механизмов оказываются различными. По данным российских исследований 30 % инновационных инициатив в современном образовании либо неудачны, либо приводят к весьма тривиальному результату. Нам представляется, что из комплекса причин такого положения дел целесообразно выделить основную – попытку реализаторов инновационной инициативы осуществить ее на эмпирическом уровне, прямолинейно воплощая кем-то созданные, но не ставшие собственными рекомендации, схемы, алгоритмы.

Как показывает анализ работы республиканских ресурсных центров в 2012 году, их деятельность сопряжена с рядом проблем, тормозящих их развитие и нерешенных в предыдущие годы деятельности

Таким образом, назрели кардинальные изменения в организации работы республиканских ресурсных центров и всей республиканской сети инновационных образовательных учреждений

Цель современной региональной сети инновационных образовательных учреждений заключается в создании нового типа сетевого взаимодействия, представляющего собой форму соорганизации субъектов инновационной деятельности в республиканской системе образования.

Проектируемая структура организации инновационной деятельности на территории Республики Коми призвана осуществлять как объединение усилий по вертикали (между уровнями), так и координацию целей по горизонтали (организаций, находящихся на одном уровне) в контексте общей стратегии развития системы образования. В региональной сети инновационных образовательных учреждений Республики Коми можно представить следующие типы инновационных площадок:

1. Опорно – методическая площадка Института – форма организации совместной деятельности КРИРО, педагогических коллективов ОУ, муниципальных методических служб с целью оказания научно-методической помощи РМК (ГМК), ИМЦ ОУ в организации, развитии и совершенствовании методической работы:

- по отработке и внедрению в педагогическую практику передовых педагогических технологий и содержания образования;

- повышению эффективности управления в сфере образования, в т.ч. в методической муниципальной службе;

2. Экспериментальная площадка – форма организации опытно-экспериментальной деятельности в образовательном учреждении по изучению, разработке и апробации новых подходов, обеспечивающих качество образовательного процесса и результата. «Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов и осуществляется в форме экспериментов» из ФЗ «Об образовании» (ст.20, п.2).

3. Республиканская пилотная площадка – форма организации инновационной деятельности общеобразовательных учреждений, с целью формирования и распространения опыта введения и реализации ФГОС общего образования в опережающем режиме;

4. Республиканский ресурсный центр (далее РЦ) – форма предъявления лучших модельных практик, обобщения и распространения передового опыта,

оказания методической поддержки системе образования Республики Коми по заданным и утверждённым направлениям деятельности.

5. Республиканская стажировочная площадка – форма организации стажировок, презентационных семинаров в форме практикоориентированных образовательных модулей в рамках дополнительных образовательных программ КРИРО.

Под РЦ мы понимаем организацию, выступающую координатором взаимодействия заинтересованных образовательных учреждений разного уровня, являющуюся центром развития сети учреждений определенного направления и осуществляющую информационное, методическое и организационное сопровождение инновационных образовательных программ в соответствии с современными требованиями экономики региона и потребностями населения.

В республике создается сеть таких ресурсных центров, взаимодействующих по стратегическим направлениям развития образования.

Таким образом, самый зрелый уровень развития инноваций предполагается в образовательном учреждении, получившем статус Ресурсного центра, который может быть узлом сетевого взаимодействия в рамках заявленной проблематики.

РЦ должен соответствовать требованиям узла сети – это значит:

- иметь собственное авторское содержание относительно общей проблематики сети;
- иметь собственные ресурсы и инфраструктуру для осуществления содержания своей образовательной модели;
- видеть возможность приобретения дополнительных ресурсов за счет других узлов сети.

Число узлов сети определяется не количеством школ, знающих о ней, а количеством различных способов работы над единой для всех задач. Индивидуальный опыт того или иного «узла» востребован не в качестве примера для подражания, не в качестве материала для распространения,

а в качестве зеркала, которое позволяет увидеть свой собственный опыт. Данный тип образовательной сети представляет собой системно-сетевое управление пространством инновационного образования в РК, которое способно эффективно распространять инновационное знание по горизонтали на основе новых технологий (социально-коммуникационной и проектно-деятельностной).

При организации сетевого взаимодействия вокруг РЦ мы исходим из положения: сеть создается и удерживается общей проблематикой, интересной всем членам сети; каждый из РЦ- сетевых узлов предлагает свое видение той или иной проблемы и свой вариант ее решения, используя при этом другие сетевые узлы в качестве дополнительного ресурса.

Инновационный потенциал может накапливаться в ходе экспериментальной деятельности или инновационной деятельности отдельно взятой школы, а может аккумулироваться из инновационной сети. Таким образом, Формируется модель РЦ, в котором открытость рассматривается как условие саморазвития, а накопление образовательных ресурсов становится целенаправленным.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Н.Ш. Мжаванадзе, заведующий Центром организационно-методического сопровождения модернизации профессионального образования ГАОУ ДПО (пк) С РК «Коми республиканский институт развития образования»
г. Сыктывкар*

Система непрерывного профессионального образования играет исключительно важную роль во всей системе образования Российской Федерации. Она призвана помочь человеку правильно выбрать профессию в соответствии с его склонностями и возможностями, воспитать

профессионала, способного приносить пользу обществу. Проблема качества образования сегодня является одной из центральных в современной образовательной политике и науке. Результатом повышения качества профессионального образования являются полученные знания и навыки, профессиональная готовность к практической деятельности специалиста, его профессиональная компетентность.

Одним из средств повышения качества профессионального образования является социальное партнерство. В Республике Коми в рамках системы социального партнерства между работодателями и образовательными учреждениями профессионального образования наиболее широкое применение нашли договорные формы взаимодействия по следующим направлениям:

1. Разработка и реализация мер по повышению качества подготовки кадров (заключение договоров на подготовку кадров и трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, на организацию производственной практики; организация стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин, оказание помощи в пополнении учебно-методического и материально-технического оснащения учреждений профессионального образования, проведение учебных семинаров и иных мероприятий).

2. Оказание финансовой или материально-технической помощи со стороны работодателей (заключение договоров на оплату производственной практики обучающихся, бесплатное предоставление производственных площадей).

3. Совместная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров (подготовка и переподготовка кадров по дневным формам обучения, дополнительным образовательным программам по заявкам предприятий и по заявкам центров занятости, подготовка кадров по индивидуальным договорам с физическими лицами).

4. Иные формы сотрудничества (оказание учреждению профессионального образования помощи при проведении профориентационной

работы, предоставление социальных льгот работникам и учащимся учреждений профессионального образования).

Кроме того, развивается направление социального сотрудничества, связанное с вовлечением работодателей в образовательный процесс, в частности, участие работодателей в работе итоговых аттестационных комиссий, в конкурсах профессионального мастерства. Также работодатели привлекаются к участию в профориентационных, педагогических, партнерских конференциях, круглых столах.

Данные направления социального партнерства не являются избыточными. Необходимо и далее развивать взаимодействие учреждений профессионального образования с предприятиями и иными заинтересованными организациями, учреждениями, ведомствами в рамках системы социального партнерства. В 2012 году Центром организационно-методического сопровождения модернизации профессионального образования Коми республиканского института развития образования было проведено исследование удовлетворенности работодателей нефтегазовой отрасли уровнем подготовленности выпускников учреждений профессионального образования Республики Коми. Результаты исследования выявили необходимость построения моделей партнерских взаимоотношений, которые будут способствовать удовлетворенности работодателей нефтегазовой отрасли уровнем подготовки выпускников учреждений профессионального образования.

Исследование позволило определить уровень подготовленности выпускников образовательных учреждений профессионального образования Республики Коми к работе на предприятиях нефтегазовой отрасли, и выявить требования работодателей к профессиональному уровню выпускников. В требованиях работодателей к структуре качеств, которыми должны обладать выпускники профессиональных учреждений, доминирующее положение занимают узкопрофессиональные знания умения и навыки, необходимые

в производственно-технологической деятельности специалистов, технического профиля.

В целом работодатели предприятий нефтегазовой сферы удовлетворены подготовкой выпускников учреждений профессионального образования. Однако, они отмечают, что при высоком уровне теоретических знаний выпускников наблюдается явная недостаточность практической составляющей. Для плодотворного сотрудничества учреждений профессионального образования с работодателями необходимо учитывать интересы обеих сторон.

Таким образом, совершенствование системы социального партнерства и привлечение работодателей к оценке качества профессионального образования представляется нам наиболее перспективным направлением, которое позволит сделать профессиональное образование ориентированным на удовлетворение потребностей рынка труда и конкретных запросов работодателей.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

*Л.А. Бекенева, к.э.н., доцент, Костромской государственный
технологический университет
г. Кострома*

Программы дополнительного профессионального образования (ДПО) в настоящее время осуществляются в большинстве вузов страны. Ведутся они на базе программ высшего профессионального образования, что не означает их второстепенного или малозначимого характера. В нынешних условиях развитие дополнительного профессионального образования может служить показателем качества работы вуза и фактором его роста.

Во-первых, без ДПО невозможно обеспечить требование современного рынка труда и непрерывности образования, или «образования через всю

жизнь». Изменения в технике, технологии, организационно-экономических условиях жизни определяют необходимость повышения квалификации работника на протяжении всей его трудовой деятельности. Далек не всегда для этого нужно получать высшее образование по новой специальности. Оперативные и гибкие программы ДПО более успешно решают задачу «настройки» вуза на потребности рынка труда.

Во-вторых, общение преподавателей со специалистами-практиками в рамках ДПО задает более высокую планку требований к содержанию, практической ориентированности, методике преподавания и другим качественным характеристикам учебного процесса, что безусловно идет на пользу программам основного профессионального образования.

В-третьих, ДПО является весьма конкурентной частью рынка образовательных услуг. Это сфера делового или бизнес-образования, которое оплачивается из средств фирм или самих работников. Соперничество между вузами, институтами повышения квалификации, бизнес-центрами и другими структурами здесь гораздо выше, чем по программам высшего образования. Одновременно это источник доходов вуза, дополняющий бюджетное финансирование. Как и на обычном рынке, здесь за качество товара покупатель голосует рублем. Если программы ДПО, предлагаемые вузом, пользуются спросом, растет число слушателей – значит, вуз является конкурентоспособным.

Костромской государственный технологический университет ведет ДПО по широкому спектру направлений профессиональной подготовки и повышения квалификации. Количество выпускников составляет около полутора тысяч человек в год, что является самым высоким показателем среди учебных заведений и центров Костромской области. Рынок ДПО – особый рынок, где объектом купли-продажи выступает образовательная услуга. Как отмечает известный специалист по маркетингу К. Гренроос, в отличие от покупки обычного товара, здесь потребитель присутствует (участвует) в процессе оказания услуги, и процесс этот для него так же важен, как

и результат. [1, с.47]. Отсюда особые требования к технологии создания образовательной услуги.

Принципиальной особенностью образовательных технологий в ДПО является активная роль слушателя, который часто является заказчиком и покупателем образовательной услуги. Даже если обучение оплачивается не из его личных средств, а из средств направившей его организации, инициативу и заинтересованность в учебе проявляет сам специалист. Более того, в последние годы признаком продвинутого кадрового менеджмента стало использование семинаров, тренингов, стажировок в качестве поощрения лучших сотрудников фирмы.

В зависимости от индивидуальных запросов слушатель формирует свою образовательную программу, ориентированную на конкретные образовательные потребности и учитывающие его уровень подготовки, когнитивные и психофизиологические особенности. По сути дела, в ДПО реализуется принцип совместной деятельности обучающегося и преподавателя по планированию, реализации, оцениванию и корректировке образовательного процесса. Взаимные обязательства и действия сторон могут быть оформлены официально. Например, в КГТУ с участниками государственной программы подготовки управленческих кадров (специализации «Финансовый менеджмент» и «Маркетинг») заключаются учебные контракты, где фигурируют не денежные суммы и порядок оплаты, а основные параметры образовательной технологии. Слушатель должен ответить на вопросы: Что будет изучать? Какова практическая цель обучения? Какие ресурсы ему потребуются (источники и средства достижения целей)? Как он узнает, что образовательная цель достигнута? Что должно быть конкретным свидетельством, подтверждающим достижение цели? Учебный контракт подписывают слушатель и руководитель программы.

Особый сегмент заказчиков ДПО представляют студенты выпускных курсов университета. Освоение программ ДПО позволяет студентам расширить диапазон своих возможностей, повысить трудовую мобильность и социальную

защищенность. Увеличиваются шансы на удачное трудоустройство, на организацию собственного бизнеса, а некоторые выпускники целенаправленно выбирают программу с последующим устройством на работу по этому направлению.

Информация о направлениях профпереподготовки пятикурсников университета представлена на диаграмме 1.

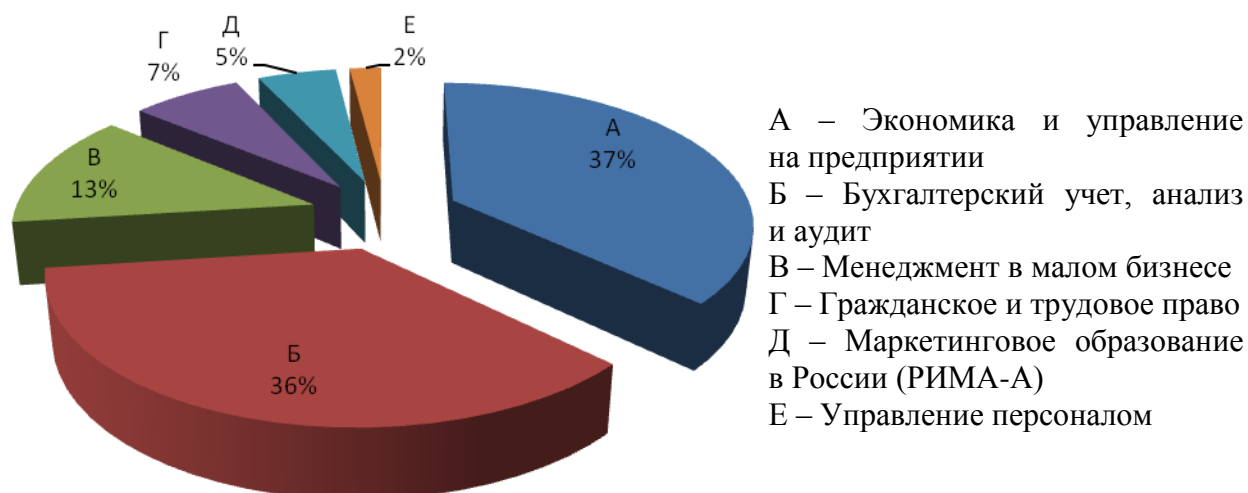


Диаграмма 1. Распределение студентов 5 курса по программам профессиональной переподготовки

В ближайшее время основную часть выпускников вузов будут составлять бакалавры, которым потребуется дополнительная подготовка по конкретной программе практической направленности, поэтому можно ожидать увеличения спроса на программы ДПО. Здесь существует широкий выбор направлений и форм обучения (дневная, вечерняя, очно-заочная, дистанционная). Используя модульный принцип построения программ, можно учиться по индивидуальному графику, а после набора определенного количества кредитов выйти на итоговую аттестацию. Следовательно, возможности ДПО могут в значительной мере компенсировать недостатки укороченной подготовки специалистов по программам бакалавриата.

Компетентностный подход в образовании (competence-based education) начал формироваться в семидесятых годах прошлого века в лингвистике применительно к теории языка. Содержание этого понятия в настоящее время

еще является предметом дискуссии в зарубежной и отечественной литературе [3-5], но за основу можно принять следующее определение: компетентность – совокупность способностей и качеств (компетенций), необходимых для решения рабочих задач и получения заданных результатов. Компетентностный подход позволяет сформировать новый механизм ДПО, представляющий собой совокупность модели должности, квалификационной модели, модели учебного процесса:

модель должности раскрывает функциональную характеристику должности специалиста, отвечающую требованиям предприятия. В нем дается формулировка социальных, организационно-технических и экономических задач, возлагаемых на работника;

квалификационная модель определяет совокупность компетенций – знаний, умений, навыков и качеств специалиста, необходимых для решения возложенных на него задач. Приводятся структура компетенций и подробное их описание. Эта модель должна играть в процессе обучения роль эталона, с которым сравниваются реальные знания, умения и навыки обучаемых слушателей. Для построения квалификационной модели следует ответить на вопросы: каковы цели данной деятельности, как могут быть описаны ее результаты; какие знания и умения должен иметь человек для достижения этих результатов; какие личностные особенности и качества при этом требуются;

модель учебного процесса – блок требуемых методов обучения специалиста и контроля необходимых компетенций. В нем формулируется цель, содержание обучения, структура и описание методов, условия их применения.

Литература:

1. Gronroos C. Service management and marketing. West Sussex, 2000.
2. Золотарева Н.М. О приоритетных направлениях государственной политики в сфере дополнительного профессионального образования//

Дополнительное профессиональное образование в стране и мире, 2013, №1, с. 2-3.

3. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: ИПРО, 2005. - 384 с.

4. Молчанова Т.К., Носкова Г.В., Виноградова Н.К. Возможность непрерывного образования: Общие подходы.-М.: УЦ Перспектива, 2009.- 40 с.

5. Человек и экономика: справедливость и базисная демократия против тоталитаризма рынка и капитала/Под общ. ред. А.В.Бузгалина и М.И. Воейкова - М.: Экономика, 2011.- 556 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Г.М. Суворова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности ЯГПУ им. КД. Ушинского г. Ярославль

Технология (в технике) – описание регламента определенных действий, которые гарантируют результат (что обеспечивается опорой на законы, лежащие в основе понимания процесса).

Сегодня в педагогике под технологией понимается целостный процесс достижения заранее поставленной цели, а также отдельная процедура целостного процесса. То есть можно говорить о «широком» и «узком» определении педагогической технологии.

Организация образовательного процесса студентов специальности «Педагогическое образование в области безопасности жизнедеятельности» основана на применении информационных и коммуникационных технологий, направленных на построении открытой системы, в основе которой создаются базы данных интеллектуальных ресурсов. Одновременно это входит в раздел самостоятельной подготовки студентов, с помощью анализа и систематизации учебного материала при выполнении заданий с применением информационных и коммуникационных технологий, что повышает эффективность всего процесса обучения. Привлекать студентов к этой деятельности необходимо с младших курсов, что обеспечивает личную значимость интеллектуальной работы.

Анализ роли информационных и коммуникационных технологий в организации образовательного процесса свидетельствует о том, что в настоящее время они являются неотъемлемой частью функционирования всех без исключения учебных дисциплин высшего учебного образования. Целью применения информационных и коммуникационных технологий в образовании студентов специальности «Педагогическое образование в области безопасности жизнедеятельности» наряду с решением многоплановых задач формирования культуры безопасности жизнедеятельности будет способствовать решению и такой важной проблемы как обеспечение национальной безопасности России [1].

Изучение мировых информационных образовательных ресурсов, дистанционных технологий и их применение позволяет расширить информационное образовательное пространство студентов. Большое внимание уделяется практическому использованию аудиовизуальных и интерактивных технологий обучения в преподавании школьных дисциплин, в том числе основам безопасности жизнедеятельности [2].

В рамках учебной дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в естественно научном образовании» реализуются возможности успешного освоения последующих дисциплин как «Информационная безопасность», «Психологическая безопасность», «Здоровье сберегающие технологии», где предполагается выполнение творческих работ средствами информационных и коммуникационных технологий. Целью дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в естественно научном образовании» является – формирование у студентов системы теоретических знаний и практических умений, связанных с их профессиональной компетентностью в сфере информационных и коммуникационных технологий обучения безопасности жизнедеятельности в школе. Одной из задач данного исследования является изучение продуктивных методов информационных и коммуникационных технологий в естественно научном образовании. Здесь следует руководствоваться специальным принципом как коммуникативное

сотрудничество. При проектировании образовательного процесса с информационными и коммуникационными средствами можно достигнуть следующих результатов: создать педагогическую систему; разработать управление педагогическим процессом; применить систему методического обеспечения. На первом этапе проектирования особенно важна экспертиза по следующим направлениям: замысел проекта; процесс его реализации; ожидаемые результаты; перспективы развития и распространения проекта в школьном образовательном процессе. Данный вид образовательной деятельности предполагает формирование работы с учебной, научной литературой, выполнение практических заданий в сфере информационных и коммуникационных технологий по безопасности жизнедеятельности. Самостоятельная работа студентов осуществляется с помощью анализа и систематизации учебного материала при выполнении заданий с применением информационных и коммуникационных технологий. Предлагаемый комплекс разнообразных видов самостоятельной работы студентов различается по следующим признакам:

- по характеру деятельности: репродуктивные, творческие;
- по форме организации: коллективные, групповые, индивидуальные;
- по целевой направленности: теоретические и практические задания;
- по месту в учебном процессе: для восприятия, осмысления, закрепления, систематизации и обобщения знаний;
- по степени активности студентов;
- по отношению к заданиям: обязательным и дополнительным, общим и вариативным, заданиям в рамках учебного процесса и заданиям по интересам.

Во время педагогической практики студенты используют созданные базы данных ресурсы мультимедиа и коммуникационные технологии для реализации активных методов обучения в самостоятельной деятельности учащихся во время педагогической практики. Анкетирование студентов на втором и последующих курсах выявило ряд методических проблем при организации

процесса обучения с помощью современных технологий, таких как продуктивная мыслительная деятельность и способы её активизации.

Литература:

1. Актуальные проблемы формирования культуры безопасности жизнедеятельности населения [Текст] // 13-я Международная научно-практическая конференция по проблемам защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций «Актуальные проблемы формирования культуры безопасности жизнедеятельности населения», М., 2008.

2. Арсеньева Т.И. Информационная среда региона: методология формирования, социальные функции, управление: Автореф. Дисс. д-ра филос. Наук. Нижний Новгород, 2001.

3. <http://www.gramota.ru/slovari/dic/> Большой толковый словарь

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВУЗА НА ОСНОВЕ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА

Н.В. Курчевская, канд.хим.наук, доцент Академии Пастухова, эксперт премий Правительства РФ в области качества, ЕОQ-аудитор г. Ярославль

В рамках курса «Эффективность вуза на основе стандартов качества» проводится практико-ориентированное обучение с использованием инновационно-проектной технологии. В начале курса слушатели кратко знакомятся с основными направлениями государственной политики в образовании, в том числе по участию России в Болонском процессе. Рассматриваются вопросы активизации инновационной деятельности вузов в реализации стратегии «Инновационная Россия-2020».

Основные принципы образовательной политики России определены в Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года и получили своё закрепление в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ-273 от 29.12.2012 г.). Концепция модернизации российского образования направлена на сохранение места России в ряду ведущих стран Европы и мира.

В этой связи особое значение имеет участие России в процессе развития единого образовательного пространства Европейских стран, провозглашённого Болонской декларацией. В 2003 году в Берлине Россия присоединилась к Болонскому процессу. Это дает новый импульс модернизации высшего профессионального образования, открывает дополнительные возможности для участия российских вузов в проектах, финансируемых Европейской комиссией, студентам и преподавателям высших учебных заведений возможность участия в академических обменах с университетами европейских стран.

Одним из инновационных показателей развития страны является вхождение не менее 5 российских вузов в число 200 ведущих мировых университетов согласно международным рейтингам.

В рамках курса слушатели знакомятся с современными подходами к оценке качества образования и с системами обеспечения качества в образовательном учреждении (ОУ), в том числе с использованием международных стандартов серии ISO 9000.

Возникают некоторые вопросы, на которые стоит обратить внимание. Говоря о качестве образования, имеем ли мы в виду качество результатов деятельности вуза? И с чем связаны качественные результаты деятельности? Очень часто в дискуссиях теряется взаимосвязь качества результатов с качеством самой системы управления ОУ.

Здесь стоит уделить внимание следующим проблемам системы управления ОУ:

- в определении стратегии;
- в целеполагании на разных уровнях организации;
- в распределении ответственности в рамках системы;
- в описании процессов (цели, входные, выходные данные, порядок выполнения, распределение ответственности по шагам, использование цикла PDCA и др.)

- в оценке качества процессов (это касается удовлетворенности потребителей, в т.ч. внутренних, а также результативности и эффективности процессов);
- в понимании требований потребителей (в т.ч. внутренних) как высказанных, так и невысказанных.

Слушатели анализируют эффективность системы управления через анализ стратегии вуза, определение основных проблем, сопровождающих деятельность ОУ, в том числе и в рамках процессного подхода. Уделяют внимание роли взаимодействия в организации, предлагают пути решения проблем и пути улучшения деятельности вуза.

На занятиях уделяется внимание и моделям делового совершенства, которые нашли отражение в международных и национальных премиях в области качества. В повышении эффективности работы организаций заинтересованы ведь не только их собственники и персонал, но также правительство каждой страны и общество в целом.

Модели совершенства содержат критерии, позволяющие проводить сравнительную оценку деятельности организации, и это применимо ко всем видам деятельности и ко всем заинтересованным сторонам. Критерии оценки в моделях совершенства обеспечивают организации основу для сравнения ее деятельности с деятельностью других организаций. Важно отметить, что любая организация, даже не участвуя в конкурсе, может применять критерии премии для самооценки.

С 2000 года в соответствии с приказом Минобразования России от 22.03.2000 г. № 839 проводятся конкурсы «Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов» (позднее переименованы в «Системы качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования»). Инициатором этого конкурса выступил лауреат премии Правительства РФ в области качества Московский государственный институт стали и сплавов.

Самооценка всегда проводится на соответствие какой-либо модели: модели менеджмента (по ISO 9004) или модели национальных премий по качеству. Тип самооценки и масштаб самооценки выбираются самой организацией. В рамках курса слушатели также знакомятся с методами проведения самооценки. В зависимости от поставленных целей применяются следующие виды самооценок:

1. Полная самооценка деятельности организации по всем критериям принятой базовой модели управления.

2. Частичная самооценка деятельности организации, ее подразделений и процессов для внутренних целей совершенствования.

3. Диагностическая самооценка, проводимая обычно при неудовлетворительных результатах работы.

В рамках курса проводится самооценка деятельности ОУ в соответствии с международным стандартом ISO 9004:2009, в котором приведены руководящие указания по методам, приемлемым для оценки устойчивого успеха организации.

На занятиях также уделяется внимание менеджменту процессов в системе менеджмента качества (СМК) вуза, в т.ч. уровням зрелости процессов, диагностике их качественного выполнения, учету требований потребителей, анализу результативности и эффективности процессов СМК, планированию мероприятий по улучшению процессов, организации корректирующих и предупреждающих действий и их внедрению в организации.

И в завершении курса проводится круглый стол, посвященный внутреннему аудиту как инструменту развития системы качественного менеджмента вуза.

ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ТЭК ДЛЯ РАБОТЫ С ИННОВАЦИОННЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ И ОБОРУДОВАНИЕМ

*А.Н. Назарычев, д.т.н., профессор, проректор по научной работе
ФГАОУ ДПО ПЭИПК*

Инновационное развитие электроэнергетики невозможно без качественного кадрового обеспечения отрасли. Надежная и безопасная энергетика является важнейшей составляющей эффективного функционирования общественного производства. Поэтому обеспечение энергетической отрасли специалистами, обладающими необходимыми профессиональными компетенциями, требует повышенного внимания к вопросам профессионального образования на всех уровнях и ступенях современной системы подготовки кадров в России.

Целью, происходящих в образовании России преобразований, является повышение его престижа, качества, конвертируемости и эффективности. В то же время, имеет место нарастание проблем в образовании, постепенно сказываются общие тенденции к ухудшению качества подготовки специалистов из-за снижения эффективности СПО и ВПО. Все это, в условиях перехода к многоуровневой системе образования, указывает на необходимость повышения внимания к обеспечению кадровым потенциалом энергетической отрасли. Серьезные проблемы при этом возникают из-за отсутствия современной, отвечающей времени, правовой и нормативной базы, условий и требований функционирования непрерывного профессионального образования (образования через всю жизнь). В связи с этим необходимо принять экстренные меры для защиты существующего уровня послевузовского профессионального образования в энергетике. Проявляется также отставание процессов адаптации нормативно-правовой базы кадрового обеспечения электроэнергетической отрасли в аспекте ее инновационного развития

при переходе к рыночным условиям ее регулирования и функционирования, как активно-адаптивной интеллектуальной системы. Очевидно, что никакой инновационной энергетики в России не создать, если не построить инновационную систему непрерывного профессионального образования и повышения квалификации специалистов.

При этом структурирование энергетики: организация независимых генерирующих компаний (ОГК и ТГК), формирование новой системы управления сетевыми активами (предприятий магистральных и распределительных сетей), расширение состава задач, стоящих перед системным оператором (СО), также потребовало повышение внимания к проблеме кадрового обеспечения энергетики в современных условиях ее функционирования. Следует также учесть, что созданные независимые электроэнергетические компании обладают собственными интересами формирования корпоративных образовательных учреждений, часто несовпадающими с интересами других субъектов рынка образовательных услуг, что усложнило задачи обеспечения кадровым ресурсом отрасли как системной проблемы. С другой стороны, организация рынка электрической энергии, мощности и дополнительных услуг требует существенных изменений в структуре и содержании образовательных программ повышения квалификации и переподготовки специалистов, взаимоотношений и взаимодействия как внутри ДПО топливно-энергетического комплекса (ТЭК), так и с другими образовательными секторами России: школа – техникум – ВУЗ.

Анализ накопленного опыта обнаруживает, что рост в последнее время недобросовестной конкуренции в ДПО ТЭК ведет к снижению качества предоставления образовательных услуг, невозможности сохранения и качественного повышения квалификации специалистов, что непосредственно влияет на надежность функционирования ЭЭС. Поэтому коммерциализация сферы образовательных услуг в электроэнергетической отрасли, если она не будет дополнена четкой системой нормативно-правового регулирования, прежде всего в аспекте обеспечения добросовестной конкуренции, может

нанести электроэнергетике значительный ущерб из-за снижения общего уровня кадрового обеспечения, и привести к ослаблению технологической дисциплины и ответственности, снижению качества ремонтов, ухудшению состояния генерирующих и сетевых объектов, повышению аварийности в ЭЭС и нарушениям бесперебойности электроснабжения потребителей. Определенные проявления подобных негативных моментов уже имели место в последнее время.

Таким образом, к настоящему времени назрела необходимость совершенствования системы отношений по кадровому обеспечению ТЭК, а по сути – формирования новой концепции, формулирующей, уточняющей и конкретизирующей требования к системе непрерывного образования и развития кадрового потенциала ТЭК, систему мер по ее обеспечению, механизмы их реализации с учетом реальной потребности в специалистах ТЭК на ближайшие годы и на перспективу до 2020 г., с учетом зарубежного и российского опыта в условиях либерализации рынка товаров и услуг при вступлении в ВТО.

В ФГАОУ ДПО «Петербургский энергетический институт повышения квалификации» на основе накопленного опыта был разработан проект «Концепции развития ДПО Минэнерго РФ» и передан для обсуждения всем заинтересованным организациям. Важнейшей частью Концепции является Программа мероприятий («Дорожная карта») как по обеспечению развития системы кадрового обеспечения ТЭК, так и образовательных учреждений ДПО Министерства энергетики Российской Федерации на период до 2020 г. Поэтому подготовлено два документа:

1. Дорожная карта обеспечение ТЭК России человеческим капиталом.
2. Дорожная карта развития системы ДПО Министерства энергетики Российской Федерации на период до 2020 г.

Дорожная карта развития кадрового обеспечения ТЭК в итоге, после обсуждения, должна быть комплексным документом, определяющим формы и условия реализации мероприятий по обеспечению методов

совершенствования и развития системы профессионального образования и обеспечения человеческим капиталом ТЭК.

Учитывая комплексный характер проблемы обеспечения кадрами ТЭК, сложный характер взаимодействия субъектов отношений – учебных заведений, ВУЗов, энергетических компаний, потребителей, государственных органов – в этом процессе, необходимость постоянного мониторинга кадровой ситуации, прогнозирования и поддержания ее необходимого уровня, требуется создание постоянно действующего независимого органа (рабочей группы, комиссии) с привлечением всех заинтересованных сторон для разработки плана и программы совершенствования системы обеспечения ТЭК России человеческим капиталом. Такой рабочий орган должен будет разработать эффективные методики подбора и подготовки кадров энергетического профиля в отрасли. Организационной формой предлагаемого рабочего органа может быть учебно методическое объединение (УМО), некоммерческое партнерство (НП), саморегулируемая организация (СРО) или ассоциация.

Дорожная карта развития системы ДПО энергетической отрасли определяет действия соответствующих образовательных учреждений Минэнерго РФ в области учебной, научной, международной и финансово-хозяйственной деятельности, с учетом предъявляемых требований к подготовке и развитию компетенций современных специалистов со стороны электроэнергетических компаний, потребителей, управляющих компаний, производителей (поставщиков) энергетического оборудования, топлива и материалов для отрасли, услуг по сооружению энергообъектов и сервисных услуг, государственных органов – на всех уровнях развития и функционирования электроэнергетики, электроэнергетических систем и компаний.

Проект дорожной карты ориентирован на два периода реализации стоящих перед отраслью задач и мероприятий: первоочередные (2013-2014 г.г.); стратегические (2013-2020 г.г.). Стратегические задачи

и мероприятия подлежат уточнению по мере выполнения первоочередного этапа и накопления опыта по обеспечению кадровым потенциалом отрасли.

В проекте Дорожной карты ставятся также задачи разработки шагов по обеспечению требуемого уровня качества образовательных услуг в сфере кадрового обеспечения отрасли. Дорожная карта формулирует предложения по системе управления образовательным процессом на основе сочетания экономических механизмов (внедрение системы хозрасчета) и нормативных подходов (ФЗ «Об образовании»), по принципам распределения ответственности за обеспечение кадровыми ресурсами субъектов рынка образовательных услуг, организационным аспектам и вопросам координации действий.

Кроме вышеназванных общих вопросов, в Дорожных картах рассмотрены другие важные мероприятия обеспечения человеческим капиталом объектов энергетики.

При разработке Дорожной карты учтены результаты ее широкого обсуждения со специалистами, работающими в образовательных учреждениях энергетического профиля, в энергетических компаниях, в научно-исследовательских институтах и в других организациях, вовлеченных в процессы функционирования и развития системы профессионального образования и ДПО в электроэнергетике.

ВИРТУАЛЬНЫЕ ТРЕНАЖЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Хаустов А.П., Редина М.М.

Российский университет дружбы народов, г. Москва

Экологическое образование за последние два десятилетия претерпело значительную эволюцию, от введения в образовательные программы отдельных разделов по охране окружающей среды до создания специализированных

экологических направлений подготовки специалистов, включая новейшие направления образования для устойчивого развития. Эти изменения коснулись и вузовских программ.

Вместе с развитием содержательного наполнения вузовских образовательных курсов эволюционировали и технологии обучения. Повышенное внимание к поиску новых технологий обучения, в первую очередь – интерактивных форм, связано с введением в действие последнего поколения образовательных стандартов для высшей школы. К числу наиболее современных и эффективных образовательных технологий принадлежат виртуальные тренажерные технологии. Настоящая статья посвящена опыту их разработки и внедрения в Российском университете дружбы народов.

Интеллектуальный потенциал давно рассматривается ведущими мировыми компаниями как важнейшая составляющая капитала. Обучение специалистов прогрессивным технологиям, эффективным практическим методам решения производственных задач является приоритетом в деятельности всех без исключения компаний.

Материалы национальной стратегии образования для устойчивого развития (ОУР) в РФ свидетельствуют о том, что действующие образовательные стандарты высшей школы, включающие императивы устойчивого развития, позволяют в короткие сроки начать подготовку таких специалистов на базе не только экологических специальностей. Это связано с приоритетом актуализации междисциплинарности и экологизации социума, то есть направлений, составляющих приоритеты современного образования. Можно констатировать, что устойчивое развитие общества невозможно без идентификации различных видов и степеней опасности и, следовательно, отечественное образование должно своевременно реагировать на данные запросы [2].

Современному выпускнику вуза чаще всего необходима серьезная дополнительная подготовка для того, чтобы привести его знания и практические навыки в соответствие с профессиональными компетенциями по

соответствующим должностям. Выпускники с чисто экологическими специальностями не в полной мере отвечают запросам рынка труда и необходимым условиям устойчивого функционирования предприятий. На предприятиях чаще всего такие направления, как безопасность труда, защита окружающей среды, промышленная безопасность концентрируются в рамках единого подразделения (или даже в руках одного специалиста). Эта же тенденция прослеживается и в национальной стратегии ОУР: при преподавании отдельных предметов должны *максимально поддерживаться возможности многостороннего и междисциплинарного анализа ситуаций, возникающих в реальной жизни* [2]. Современный специалист должен быть готов к принятию решений в производственной деятельности сразу по нескольким направлениям. Так в случае аварии на производстве специалисту по защите окружающей среды необходимо реализовать:

- принятие решений по оценке масштабов воздействий на производственные объекты, окружающую среду, население;
- взаимодействие с силами МЧС и другими подразделениями, занятыми в ликвидации последствий аварии;
- эвакуацию населения;
- информирование руководства, администрации территорий, населения;
- устранение последствий аварий;
- оценку экономического и экологического ущерба;
- организацию постмониторинга и др.

Практически единственный путь, позволяющий студенту прочувствовать понятие «экологическая безопасность» изнутри – это осуществить его виртуальное погружение в профессиональную среду, искусственно создав ситуацию, на которой можно обучаться, с помощью компьютерной симуляции. Виртуальные компоненты профессиональной среды интегрируются в процесс обучения на основе использования передовых образовательных технологий (технологии модульного обучения, метод проектов, кейс-метод и др.). В

современных условиях крайне необходимы креативные компетентные специалисты, быстро эффективно принимающие решения. Учитывая это, в РУДН – первом из вузов РФ – начата подготовка специалистов в области профессиональной, промышленной и экологической безопасности, практически ориентированных на минимизацию вреда авариям компонентам окружающей среды и социума, а также способных организовывать ликвидацию их последствий. Такие специалисты выполняют роль «проводников» экологической культуры в своих компаниях, организациях, на предприятиях [8].

Современные педагогические технологии предполагают *более активное акцентирование на развитии личностных достижений учащегося*, компетентностном подходе. Учитывая сложность такой сферы образования, как экологическая безопасность, и особенности классического университетского образования, необходимо *комплексирование традиционных педагогических технологий*. Цель такого процесса – выработка гибкой системы обучения, ориентированной на формирование высококвалифицированного востребованного специалиста, который должен являться разносторонней личностью, обладать критическим мышлением, быть широко эрудированным, готовым к действиям в стрессовых производственных условиях [6].

Важнейшая составная часть такого образовательного процесса – погружение в профессиональную среду [1, 7]. В современных условиях это осложняется различными обстоятельствами (финансовые сложности вузов, нежелание предприятий принимать участие в организации практического обучения). Оптимальный выход – использование виртуальных моделей профессиональной среды, однако их роль и место в образовательных программах являются во многом новыми для работников высшей школы и требуют методологического обоснования и осмысления.

В последние годы в тренажерах все шире используются компьютерные имитационные модели объектов и процессов, или, другими словами, использование принципа приближения виртуальной реальности к

профессиональной среде. Модель может стать тренажером только когда она эволюционна, т.е. допускает всевозможные надстройки в виде изменения ситуации, дает возможность производить оценку тех или иных действий и способна многократно реализовываться в различных формах и целевых задачах.

Для любой виртуальной модели создаются три основных блока: блок ввода данных, блок обработки и блок вывода результата на экран. Существуют различные формы доступа к этим блокам, а в зависимости от способа представления результатов их можно разделить на статичные, динамичные и комбинированные. Современные программные продукты представлены разнообразными типами моделей, которые в зависимости от объекта моделирования подразделяются [1, 3]:

- модели объектов и процессов естественной природы;
- модели объектов второй природы (технические сооружения) и технологические процессы;
- модели различных видов деятельности – экспериментов, систематизации, обобщения, решения задач, научных исследований.

Создание профессиональной виртуальной среды для решения определенных типов задач, связанных с воздействием техносферы на природную среду еще крайне мало развито в вузах России. Под термином «виртуальная профессиональная среда» мы понимаем широкое применение ГИС-моделей для воссоздания информационного пространства и визуализации процессов, моделирования воздействия на те или иные компоненты окружающей среды с последующим устранением и/или предупреждением данных воздействий на специальных тренажерных комплексах. По нашему мнению, в центре внимания при модернизации образовательных программ для экологов должно находиться *создание инновационных образовательных технологий, в частности моделирующих виртуальное погружение в профессиональную среду с применением тренажеров* как наиболее эффективного инструмента формирования профессиональных компетенций. Аналогичный опыт имеется

сейчас в ряде профильных отраслевых вузов, в частности это виртуальный НПЗ, создаваемый в РГУ нефти и газа и др.

Экологическая безопасность – особая сфера профессиональной деятельности, требующая интеграции многих дисциплин подготовки специалиста. С точки зрения содержательного наполнения такой образовательной программы необходимо учитывать, например, неоднозначность расчетов рисков, слабую методическую базу оценок эколого-экономических ущербов и отдаленных последствий аварий, постоянную модернизацию технических средств и технологий. К сожалению, кроме подразделений и учебных центров МЧС, специалистов в области безопасности в техносфере выпускают лишь единицы вузов. Специалистов в области экологической безопасности, ориентированных на предотвращение аварийных ситуаций, минимизацию их экологических и социальных последствий, не готовят ни в одном из вузов России.

Трудности обучения по экологической безопасности обусловлены тем, что объекты зачастую в принципе не могут изучаться в лаборатории, не говоря уже о познании процессов воздействия на объект техногенеза [3, 5]. Возможно воспроизвести лишь отдельные части данного процесса, например, оценить скорости инфильтрации вод, загрязненных нефтепродуктами, в почвы и зону аэрации. Однако такие данные будут иметь лишь приблизительную достоверность, а распространять их на другие условия (почвы или типы строения зоны аэрации) – весьма рискованно и проблематично. Чаще всего эти данные далеки от реалий и не позволяют обучающемуся в целом охватить картину загрязнения среды и метаморфозы, происходящие с загрязнителем. По этому же принципу достаточно трудно воспринимаются процессы ассимиляции и самоочищения различных сред, поскольку они познаются в динамике за достаточно длительные промежутки времени. Эти задачи усложняются по мере включения в расчетные схемы различных по своим свойствам элементов ландшафтов.

Обратимся к нашему опыту создания виртуального тренажера по экологической безопасности в нефтегазовом комплексе. Основная цель виртуального тренажера – отработка практических навыков ликвидации последствий аварий на магистральных нефтепроводах, что предполагает решение следующих задач:

1. Получение теоретических знаний в области экологической безопасности.
2. Обучение составлению Планов ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов (ПЛАРН).
3. Категоризация аварийных ситуаций и организация управления операциями ЛАРН и систем мониторинга аварий.
4. Оценка влияния реальных и отдаленных последствий аварийного разлива нефти на компоненты окружающей среды.
5. Выбор наиболее эффективных технологий и технических средств для ликвидации аварийных разливов нефти.
6. Разработка алгоритмов действий спасательных служб и подразделений в условиях ЧС.
7. Создание эффективной системы мониторинга негативных последствий и оценки эффективности реабилитационных мероприятий.
8. Эколого-экономическая оценка ликвидации последствий аварии и нанесенного ущерба компонентам окружающей среды.

Функциональная структура основана на принципе интерактивности, т.е. постоянного *взаимодействия* обучаемого с тематическими модулями. Интерактивность достигается самостоятельной работой обучаемого, отвергающей пассивное восприятие информации. Приоритет отдается активно-деятельному способу восприятия, что повышает эффективность обучения.

В рамках действующих магистерских программ наиболее часто организуются практические занятия, связанные с решением узких задач, в значительной степени оторванных от учебных программ и курсов.

Несмотря на широкое распространение таких программ в зарубежных университетах, в России они лишь начинают создаваться. РУДН оказался

первым вузом РФ, где с 2007 г. разработана и апробируется такая магистерская образовательная программа.

Один из ключевых элементов программы – *виртуальный тренажерный комплекс по экологической безопасности*. Он позволяет оценивать вероятность развития экологически неблагоприятных событий, моделировать сценарии их развития и отбирать оптимальные меры по предотвращению аварий либо ликвидации их последствий, оценивать экологические ущербы и эффективность реабилитации окружающей среды. Акцент сделан на аварийных ситуациях в нефтегазовом комплексе (аварии с разливом нефти и нефтепродуктов), иллюстрирующих проблемы экологической безопасности, как основы устойчивого развития в отраслях.

В состав комплекса его вошли электронные учебники по важнейшим дисциплинам, блоки планирования и ликвидации критических ситуаций, связанных с аварийными разливами нефти и нефтепродуктов, а также передовые средства по реабилитации компонентов природной среды, подвергшихся техногенному воздействию.

Важнейшим компонентом инновационности является применение новейших информационных технологий – *виртуальных моделей профессиональной среды*. Это способствует наилучшей адаптации студентов к профессиональной среде. Несмотря на *высочайшую дидактическую эффективность* таких подходов, в экологическом образовании они до настоящего времени практически не внедряются или внедряются для решения узких задач, в качестве вспомогательных обучающих средств [4].

Экономический эффект представляемого проекта может быть оценен по косвенным показателям, практической деятельности выпускников (недопущение соответствующих затрат и ущербов):

- сокращение организационных затрат вуза на практическую подготовку студентов (затраты на поездки до мест практики и т.д.);
- приобретение навыков самостоятельных действий - на обучение в ходе аварийной ситуации способны лишь крупные компании для собственных

аварийно-спасательных формирований (программы переподготовки специалистов по опыту передовых компаний могут обходиться в десятки тысяч руб. на человека);

- сокращение аварийности за счет привлечения грамотных специалистов – ущерб от средней аварии, например, по данным для нефтегазового комплекса в ХМАО, составляет несколько десятков тыс. руб.;
- снижение экологических ущербов за счет грамотной организации мероприятий по ликвидации аварий (недостатки ПЛАРН и слабая готовность к возможным последствиям может стать причиной завышения затрат в десятки тысяч рублей даже для незначительного разлива).

Наш опыт использования виртуального тренажера по экологической безопасности показал, как в рамках магистратуры реализуется возможность воссоединения практически всех дисциплин бакалавриата плюс знания по операционному менеджменту, экономике природопользования, чрезвычайным ситуациям, производственному мониторингу, технике и технологиям защиты окружающей среды и др. включение занятий на тренажере в программу обучения магистра позволяет систематизировать и «сориентировать» приобретаемые знания, навыки и компетенции на решение практических задач, в частности – по принятию решений в критических ситуациях, какими являются аварийные разливы.

Список литературы

1. Виртуальный тренажерный комплекс по экологической безопасности (ликвидация последствий аварий на нефтепроводах)// Колл. авторов. Под ред. А.П. Хаустова, В.Д. Толмачева. – М.: Изд-во МИЭЭ. 2010. – 144 с.
2. Национальная стратегия образования для устойчивого развития в Российской Федерации// Образование для устойчивого развития в высшей школе России: научные основы и стратегия развития. Под ред. акад. РАН Касимова Н.С. М.: МГУ, 2008. С. 213-228.
3. Лещинский В.Б., Хаустов А.П., Редина М.М. Виртуальные тренажерные комплексы подготовки специалистов по обеспечению промышленной и

- экологической безопасности// Газовая промышленность, 2010, №7. – с. 71-76.
4. Хаустов А.П., Редина М.М. Виртуальные информационные модели в задачах охраны природы// Образование для устойчивого развития: опыт Восточной Европы, России и Центральной Азии. Под ред. акад. РАН Касимова Н.С. М.: МГУ, 2009. С. 125-135.
 5. Хаустов А.П., Редина М.М. Виртуальные модели погружения в профессиональную среду для обучения специалистов в области экологической безопасности// Новые информационные технологии в образовании (НИТО-Байкал): мат-лы междунар. науч.-практ. конф.// НОЧУ «БФФК»; ФГОУ ВПО «РГППУ»; ГОУ ВПО «ОмГУ». Улан-Удэ, 2010. С. 133-136.
 6. Хаустов А.П., Редина М.М. Модернизация экологического образования на основе виртуальных тренажерных технологий// Информатизация образования и науки, 2011, №4. – С. 177-191.
 7. Хаустов А.П., Редина М.М. Теоретические основы создания виртуального тренажерного комплекса по экологической безопасности// Энергобезопасность и энергосбережение, №1, 2010. – С. 34-39
 8. Khaustov A.P., Redina M.M. New model of environmental safety specialists training for oil and gas exploration in the Arctic. // Arctic Technology Conference, Houston, Texas, 3-5 December 2012.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ НА ЮГЕ РОССИИ

*А.Н. Дулин, д.т.н., профессор, директор Межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов ЮРГТУ (НПИ)
г. Новочеркасск*

В настоящее время приоритетными направлениями развития системы профессионального образования является обеспечение опережающей подготовки инженерно-технических и научных кадров в соответствии с задачами инновационного развития экономики, требованиями рынка труда на основе оптимального сочетания кадрового госзаказа, региональных интересов. В этой связи специфика экономики Юга России заключается в относительно большей доли численности предприятий малого и среднего бизнеса, что, безусловно, отражается на спектре предлагаемых и реализуемых на рынке программ дополнительного профессионального образования.

В рамках Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров в 2012 году по программе повышения квалификации «Химическая технология неорганических веществ» в интересах ОАО «Невинномысский Азот» прошли обучение 20 ведущих специалистов и 4 лучших из них, отобранных по результатам обучения – стажировку на базе инновационных подразделений ЮРГТУ(НПИ). В рамках сотрудничества с саморегулируемыми организациями «Союз строителей Юга России» и «Союз проектировщиков Юга России» по направлению «Строительство» ежегодно проходят обучение от 300 до 900 слушателей.

Серьезной проблемой подготовки инженерных кадров остается слабая техническая подготовка выпускников из-за низкого качества организации практик. В этой связи перспективным направлением деятельности структурных подразделений ДПО вузов следует признать получение студентами инженерного профиля рабочей специальности. ЮРГТУ(НПИ) заключил 50 полноформатных Договоров и Соглашений о сотрудничестве и партнерстве в области подготовки кадров, научной и производственной деятельности. В Межотраслевом региональном центре повышения квалификации ежегодно проходят подготовку более 4 тысяч слушателей.

Только через взаимодействие с работодателями, бизнес-структурами в решении вопросов подготовки специалистов и рабочих кадров, разработки профессиональных стандартов нового поколения, развития целевой подготовки

специалистов, кадрового и научно-технологического прогнозирования, мы добьемся повышения престижа инженерно-технологического образования.

**МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАЖИРОВКА
В РАМКАХ ПРЕЗИДЕНТСКОЙ ПРОГРАММЫ
ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ**

*Т.Е. Федосеева, исполнительный директор международных проектов,
Государственная академия промышленного менеджмента им.
Н.П. Пастухова
г. Ярославль*

Государственной академией промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова, в рамках реализации Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров на 2012, а также с целью укрепления международного сотрудничества в сфере дополнительного профессионального образования в период с 13 по 21 января 2013 года была организована международная стажировка. Участники программы в количестве 17 человек городов Ярославля, Москвы, Саратова и Астрахани прошли стажировку в г. Вена (Австрия). В их число вошли представители компаний различных направлений реального сектора экономики: машиностроение, производство электронных светодиодных табло, строительство, производство и монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений, разработка программного для обеспечения средств вычислительной техники.

Целью поездки, в первую очередь, являлся обмен опытом в сфере менеджмента рисков, энергетического менеджмента и ресурсосбережения между российскими и австрийскими специалистами, повышение квалификации и приобретение новых знаний для дальнейшего использования в своей повседневной работе.

Организаторами стажировки с австрийской стороны выступили две компании, занимающиеся сертификацией систем менеджмента,

консультационной поддержкой процесса их разработки, внедрения и подготовки к сертификации, а также подготовкой персонала по международным стандартам управления - Quality Austria и ИТА (International Training Associates).

Quality Austria, в настоящее время, сотрудничает со 100 организациями-членами IQNet, EOQ и EFQM в 50 странах, является представителем IQNet (сертификаты IQNet признаны во всем мире) и главным сертификационным органом в Австрии. Благодаря региональному менеджменту, собственным офисам и эксклюзивным партнерам, Quality Austria занимает весомые позиции в Восточной, Юго-Восточной Европе, Северной Африке, Азии, Южной Америке.

Представители австрийской стороны подготовили насыщенную программу: от проведения тренингов ведущих консультантов и аудиторов Quality Austria, Training, Certification and Evaluation Ltd до посещения передовых австрийских предприятий, таких как Siemens AG Österreich (крупнейший в Европе производитель высокотехнологичных товаров), Technosert Electronic Ltd. (компания, разрабатывающая и производящая широкий спектр высококачественных систем электроники в области IT), Österreichische Mineralölverwaltung (крупнейшая нефтегазо-добывающая и нефтегазоперерабатывающая компания в Австрии, осуществляющая транспортировку, оптовую и розничную продажу нефти и газа), Wien Energie Fernwärme (крупнейший производитель теплоэнергии обеспечивает энергией большую часть промышленных предприятий и домов Австрии).

Участникам стажировки была представлена великолепная возможность ознакомиться с передовым опытом управления современными австрийскими компаниями на основе построения и развития интегрированных систем менеджмента, являющихся неременным инструментом управления успешными компаниями, включая менеджмент качества, экологический менеджмент, менеджмент охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, а также систем энергетического менеджмента и менеджмента рисков.

Этот опыт вызвал большой интерес среди участников, т.к. на российских предприятиях (в подавляющем большинстве), представители которых являлись участниками стажировки, уже разработаны, внедрены и сертифицированы интегрированные системы менеджмента, поэтому профессиональное взаимодействие между австрийскими и российскими специалистами было полезно как для одной стороны, так и для другой. Представители зарубежных компаний не только делились положительным опытом, демонстрировали документы систем менеджмента, но и отвечали на все интересующие вопросы, касающиеся практики управления данными компаниями.

Особую заинтересованность вызвал опыт компании Siemens AG Österreich в области энергоменеджмента и ресурсосбережения, управления персоналом, управления проектами. Во время посещения головного офиса компании, были представлены технологии и возможности самого здания сохранять оптимальную температуру без дополнительных затрат, регулировать достаточную освещенность рабочего места, кондиционировать воздух естественным способом, но самое главное, создавать комфортные условия для работы персонала с целью максимального использования человеческого ресурса. Эти технологии позволили сократить издержки и повысить производительность труда, т.к. компания продолжительное время применяет проектный менеджмент для любых видов технологических и управленческих проектов, эффект от реализации которых уже признан неоднократно. Практика управления проектами легла в основу книги «Преодоление управления проектом» выпущенной коллективом авторов компании.

Ведущими тренингов от Quality Austria явились консультанты и аудиторы с огромным международным опытом. В ходе тренингов был представлен подход QA к разработке интегрированных систем менеджмента, а также внешним аудитам. Особый интерес вызвала методика оценки соответствия системы энергетического менеджмента требованиям международного стандарта ISO 50001, ведь интерес к данной системе в России возрастает, а практика сертификации еще невелика. Необходимо отметить, что подходы к разработке, внедрению и развитию интегрированных систем менеджмента в России и Австрии схожи. Симбиоз имеющегося и полученного в ходе стажировки опыта позволит участникам значительно усовершенствовать существующую в компании систему менеджмента, повысить ее результативность и эффективность.

В результате стажировки организаторами были обобщены и представлены материалы, содержащие подходы к построению и действующие документы систем менеджмента. Развивая системы на своих предприятиях, ответственные сталкиваются с массой вопросов и вариантов ее усовершенствования, поэтому опыт описания, совершенствования систем на австрийских предприятиях также имел высокую ценность.

Основными преимуществами зарубежной стажировки, по мнению участников, явились: возможность узнать и понять менеджмент иностранных предприятий и его культуру, поработать в иной бизнес-среде, приобщиться к другим методам ведения бизнеса, увидеть на практике реализацию новейших технологических процессов, установление контактов с иностранными менеджерами, выход на новый бизнес-уровень.

ЧАСТЬ IV. КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ДПО

ПОСТАНОВКА ЛИЧНЫХ ЦЕЛЕЙ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Е.А. Белкова, к. психол. н., доцент кафедры социологии и психологии
ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента
имени П.П. Пастухова»*

г. Ярославль

Организационные изменения, как правило, сталкиваются с сопротивлением персонала и связано это с тем, что большинство сотрудников не понимают того, каким образом результат нововведения отразится на их жизни? Будут ли последствия внедрения инновации позитивными для них или негативными?

Руководство организации, как правило, обращает внимание только на планирование результатов нововведения, связанных с пользой для организации. Процесс инновирования часто рассматривается только как способ достижения запланированных результатов, при этом предполагается, что участники проекта (сотрудники, задействованные в процессе внедрения нововведения), должны быть мотивированы уже тем, что работают в этой организации и выполняют свои должностные функции. Практика, тем не менее, показывает, что это не так, но часто сопротивление рассматривается как неизбежная составляющая нововведений, в целом серьезно не влияющая на его успешность и сроки внедрения.

Конечно, «российский менталитет» в основном не предполагает учет потерь ресурсов (человеческих, временных, финансовых, материальных и пр.), связанных с сопротивлением персонала нововведению, но возможность их снизить существует и может быть использована в любом организационном проекте, при условии его грамотного управления.

Первой составляющей, позволяющей снизить сопротивление инновации, по нашему мнению, является постановка личных целей сотрудников в процессе

организационного изменения. Руководителю проекта (должностному лицу, назначенному ответственным за достижение запланированного результата нововведения) следует провести целенаправленную работу, как с командой проекта, так и со всеми его участниками в рамках организации, направленную на понимание, как организационных целей, так и личных. При этом понимание организационных целей предполагает формирование *единого образа результата инновации* у всех участников проекта, а понимание личных целей – *осознание тех позитивных преимуществ, которые несет проект каждому конкретному сотруднику*.

На первый взгляд – задача практически не решаемая и требующая большого количества усилий. Но это не так. Большая часть значимых для организации проектов предполагает обучение и развитие персонала, направленное на приобретение компетенций, необходимых для успешной реализации инновации. Если обучение будет носить только узконаправленный характер, связанный с содержанием инновации, оно не даст нужного эффекта. Например, нововведение, связанное с внедрением электронной системы документооборота предполагает обучение сотрудников практике ее использования. Но как быть с нежеланием сотрудников осваивать новые способы работы с документами? Если в ходе обучения ничего не сделано для понимания сотрудниками преимуществ использования нового программного средства для их личной профессиональной деятельности, обучение будет проходить труднее, и может дать меньший эффект, чем, если бы они понимали «собственную выгоду» от перехода на новый способ работы. Как это сделать?

В рамках любого корпоративного обучения важно осознанно интегрировать процессы *исследования, обучения и консалтинга*, которые позволяют совместить «проблемы конкретных людей», актуальные для их профессиональной деятельности и «проблемы предприятия или организации», для которых преподаватели и консультанты знают и понимают пути возникновения, содержание затруднений и возможные подходы к их решению. Такое обучение носит название проблемного или инновационного.

Процесс исследования, в данном контексте, предполагает *мотивацию* участников проекта и включает, прежде всего, постановку личных целей в общем содержании организационного нововведения. Если продолжить рассмотрение ранее приведенного примера с внедрением системы электронного документооборота, то логика постановки целей отдельных сотрудников будет следующая:

1. Самостоятельное осознание обучающимися повседневных проблем с документами (потеря, неправильность заполнения, низкая скорость прохождения по подразделениям, неоправданные задержки, трудность установления «виновника» неточной информации, ошибки и пр.).

2. Поиск возможностей нового подхода к управлению документацией и записями, которые дает внедряемое программное средство, и осознание их преимуществ (например, «прослеживаемость» прохождения и исполнения документа; точность определения времени, затраченного на его подготовку; наличие удобных и доступных форм документов и записей и т.п.). При этом разные сотрудники могут увидеть различные или сходные преимущества внедрения системы, важно – чтобы каждый увидел то, что сделает его работу легче и\или позволит выполнять ее более успешно (в любом, приемлемом для конкретного человека смысле).

3. Формирование единого образа понимания организационных изменений.

Процесс обучения, в свою очередь, предполагает освоение новых способов выполнения профессиональной деятельности с учетом содержания нововведения (в нашем примере это собственно обучение использованию нового программного продукта), а процесс консалтинга – сопровождение профессиональной деятельности по использованию полученных знаний и навыков на практике, до достижения устойчивого эффекта.

В данном примере приведена логика, предполагающая путь от частных целей конкретных сотрудников – к общим целям организационного проекта. Предполагается, что обучение не является первым этапом в реализации проекта

и его участники были заранее ознакомлены с его целями и своими функциями в процессе его реализации, хотя бы на формальном уровне. При этом обучение, прежде всего, ставит своей задачей повышение *уровня осознанности* участия в проекте у конкретных сотрудников.

Все три процесса (исследования, обучения и консалтинга) не обязательно идут последовательно во времени. Если процесс обучения носит пролонгированный характер, их можно совмещать, учитывая постепенный характер освоения новых способов профессиональной деятельности. Важно только соблюдать временной приоритет постановки личных целей в рамках организационного проекта: они должны быть сформированы до начала процесса обучения и консультирования, так как лежат в основе их результативности и эффективности.

Второй составляющей (условием) успешности организационного нововведения является то, что изменение способов профессионального поведения должно осуществляться *одновременно*, для всех (или большинства) основных участников проекта. В случае, когда для обучения сотрудников используется внутрифирменное обучение, осуществляемое собственными силами предприятия или организации – это сделать проще, так как оно не требует больших финансовых затрат и может быть организовано в удобном для организации режиме. Другое дело – внешнее корпоративное обучение. Оно, как правило, является дорогостоящим и не может быть распространено на всех участников проекта (особенно, если нововведение затрагивает всю организацию). Как быть в этом случае?

Для обеспечения соблюдения обоих перечисленных выше условий (постановка личных целей участников проекта в контексте организационных и одновременность изменений способов профессионального поведения), можно использовать внешнее и внутрифирменное обучение в комплексе: сотрудники, прошедшие внешнее обучение, в *обязательном порядке* реализуют элементы внутрифирменного обучения, например, для сотрудников своего структурного подразделения. В таком варианте, часть функций по консалтингу, также

ложиться на плечи прошедших внешнее обучение, в данном контексте, выступающих в роли экспертов.

Важно также подчеркнуть, что все вышеперечисленные преимущества, позволяющие снизить потери ресурсов вследствие сопротивления персонала процессу организационного изменения, могут быть перечеркнуты, если не соблюдать последнего условия: грамотного планирования проекта, предполагающего точное определение степени участия каждого задействованного сотрудника. Эта информация должна быть заранее известна и доступна каждому участнику процесса инновирования и не должна подвергаться значительным изменениям в ходе проекта. Технологии планирования и реализации организационных проектов приведены в проектном менеджменте и не являются специальным предметом рассмотрения в рамках данной работы.

Таким образом, по нашему мнению, для успешного внедрения организационных нововведений необходимо соблюдать следующие условия:

- повышать осознанность внедрения нововведения путем постановки личных целей в контексте организационного проекта;
- формировать единое поле понимания организационных изменений;
- обеспечить одновременное изменение способов профессионального поведения для всех (или большинства) основных участников проекта;
- обеспечить точное определение степени участия каждого сотрудника и сохранение границ установленной (согласованной) ответственности в течение всего проекта.

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

*О.А. Коряковцева, декан Ф ДПО ФГБОУ ВПО «ЯГПУ им.
К.Д. Ушинского», доктор политических наук, профессор
г. Ярославль*

Концепция модернизации образования не оставляет сомнений в том, что качество высшего профессионального образования, степень подготовки современных специалистов в любой отрасли экономики, науки и культуры в первую очередь зависит от уровня профессионализма преподавательского состава вуза. Переход от знаниевой парадигмы к личностно-ориентированной деятельностной системе образования меняет суть, цель и мотивы образования; степень ответственности участников образовательного процесса и позицию педагога; формы, методы и средства обучения, систему контроля и оценки ЗУН (знания, умения, навыки), а значит, порождает настоятельную необходимость в повышении именно преподавательской компетентности научно-педагогических кадров, которая требует интеграции педагогических, психологических, методических, управленческих и специальных знаний и умений преподавателя.

Роль педагога сегодня меняется: из преподавателя – носителя знаний и урокодателя он должен превратиться в консультанта, организатора и координатора проблемно-ориентированной, исследовательской, учебно-познавательной деятельности обучаемых, то есть в преподавателя-менеджера. Он создает условия для самостоятельной образовательной деятельности студентов и всячески поддерживает их инициативу. Студенты – полноценные участники процесса образования, разделяющие с учителем ответственность за процесс и результаты обучения вплоть до ведения фрагментов занятий. Образно говоря, проблема должна пройти «через руки студентов». Этот момент

принципиально важен с точки зрения формирования внутренней мотивации к изучению той или иной дисциплины и связанного с ней учебного материала.

Современный педагог разрабатывает цели обучения, используя когнитивную терминологию: классифицировать, обосновать, исследовать, обобщать, проанализировать, спрогнозировать, оценить, смоделировать, сравнить и т.д., стимулируя творческую мыслительную деятельность студентов, включение их в содержательную дискуссию, мотивируя к высказыванию собственных точек зрения, предложений и догадок. Это дает возможность обучающимся войти в проблему, попытаться самостоятельно понять и проанализировать ее, выявить неясные для себя вопросы, задать их, услышать мнения и вопросы других, прислушаться к их аргументам, отстаивать свою позицию. По-нашему мнению, современный студент вместо получения знаний в готовом виде принимает полноценное участие в конструировании нового знания на основе известного. Для организации такого процесса конструирования нового знания преподавателю необходимо обладать целым рядом профессиональных умений.

Необходимо отметить, что в современных образовательных учреждениях используется инновационный подход к формированию профессиональной компетентности преподавателя. В исследованиях современных ученых выделены конкретные профессиональные умения, которые являются показателями профессиональной компетентности: организаторские, проектировочные, конструкторские, гностические, коммуникативные.

Например, гностические умения педагога предполагают его аналитические способности, способности к моделированию и синтезу. Конструкторские – требуют пространственного мышления, коммуникативные связаны со способностью выступать публично, точно и образно формулировать мысли, управлять эмоциональной сферой (своей и слушателей). Но важнейшим условием эффективной организации учебного процесса является наличие проектировочных, реализуемых в процессе проектирования, и организаторских умений, в основе которых не только деятельность, но и интуиция

(педагогическое чутье). Импровизационные умения – это синтез всех компонентов педагогической профессиональной компетентности, они предполагают совершенное владение своим предметом, ораторское искусство и актерские способности. Все вышесказанное требует обновления как принципов подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, так и самого процесса, а значит, и педагогической деятельности тех, кто участвует в образовательных программах.

Прежде всего, важно задать индивидуальную траекторию переподготовки конкретного преподавателя на основе первичной диагностики его личностных качеств, педагогических способностей и профессионального уровня (в том числе самодиагностика). Далее ведется целевая интенсивная подготовка на базе широкого набора учебных модулей, с использованием методов активного и интерактивного обучения для развития организационных и проектировочных умений, артистических и импровизационных способностей при организации занятий в форме тренингов, игр, дискуссий, подготовка проектов, то есть значимым звеном в повышении квалификации научно-педагогических кадров становится выявление мотивов педагогической деятельности.

Сегодня мотивации к профессиональному росту посредством систем дополнительного профессионального образования мешает стереотипное представление о «повышении квалификации» как о малозначащем, формальном и необязательном явлении. Мотивирование – это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Эффективность управления учебным процессом обучения педагогов во многом зависит от успешности мотивирования слушателей. Формирование внутренних мотивов к успешному обучению гораздо эффективнее внешней мотивации с помощью стимулов. Для этого необходимо создать потребность в обучении, то есть ощущение нехватки знаний; подсказать пути удовлетворения данной потребности и направление действий; оказать помощь в осуществлении этих действий; помочь добиться

результата; показать профессиональный рост преподавателя, его дальнейшие перспективы.

Таким образом, обозначаются следующие концептуальные подходы к организации повышения квалификации научно-педагогических кадров. Это обучение и повышение квалификации – постоянно развивающаяся система. Эта система ориентирована на образовательные потребности и ключевые преподавательские компетентности (предметные, психолого-педагогические и системно-квалитативные). Последняя связана с практической реализацией ответственности профессорско-преподавательского коллектива за качество образования по конкретной специальности. Вся команда преподавателей участвует в анализе и коррекции системы подготовки посредством проектирования своей педагогической системы как части коллективного проекта обновления управления качеством по данной специальности. Повышение квалификации осуществляется на основе компетентностного, личностно-ориентированного и деятельностного подходов. Виды повышения квалификации по назначению достаточно традиционны: для очередной аттестации (прохождения по конкурсу); для вновь назначенных на должность; для молодых преподавателей. По содержанию образовательные курсы могут быть проблемными, комплексными и целевыми. Возможны варианты организации обучения: на базе одного коллектива (кафедры, факультета) и командное обучение, которое наиболее перспективно в условиях модернизации высшей школы, поскольку предполагает создание коллективного проекта.

Необходимо обратить внимание и на формирование организационной компетентности преподавателя в рамках повышения квалификации. Организационную культуру преподавателя должны развивать как содержание образовательной программы, так и собственно сама организация учебного процесса на занятиях для преподавателей высшей школы. Миссией образовательной программы для научно-педагогических работников может быть: формирование инновационной педагогической и организационной (или

управленческой) компетентности на основе обучения современным образовательным технологиям.

Основные цели для ведущих программу: научить организовать собственную преподавательскую деятельность на основе проектирования своей педагогической системы; развивать умение организовывать учебную деятельность студентов в системе разных образовательных технологий (например, РКМЧП, дебаты, портфолио, тренажер и т.п.) на основе «погружения» в роли студента и преподавателя для своих коллег; предоставить палитру образовательных технологий, показать возможности их пользования; стимулировать инновационный подход к проектированию образовательного процесса (целостной педагогической системы) как командной деятельности; организовать взаимообучение (взаимопосещение, передача опыта). Система контроля на всех этапах обучения должна включать систему самоконтроля (обобщающие тренажеры, проверка по образцу, текущие тесты), взаимоконтроля (взаимопроверка тестов, тренажеров) и итогового контроля со стороны преподавателя.

В результате курсовой подготовки проводится анкетирование слушателей с целью определения эффективности обучения и последующей корректировки их содержания и организационной структуры программы на основе замечаний и предложений (рефлексия организаторов повышения квалификации).

Обобщая вышесказанное, необходимо констатировать, что современный образовательный процесс в системе повышения квалификации преподавателей университета реализуется в форме интенсивного организационного интеллектуального взаимодействия друг с другом в сочетании с самостоятельной аналитико-исследовательской деятельностью на основе блочно-модульной структуры курсов с учетом личностно-ориентированного и компетентностного подходов.

ПОИСК ОПТИМАЛЬНЫХ ФОРМ, МЕТОДОВ И ТЕХНОЛОГИЙ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ: ОПЫТ ЮРГТУ(НПИ)

*И.А. Ревин, к.и.н., доцент, зав. кафедрой «Педагогика и образовательные технологии» Центра переподготовки и повышения квалификации преподавателей высших и средних специальных учебных заведений ЮРГТУ (НПИ)
г. Новочеркасск*

Одним из ключевых вопросов развития системы подготовки педагогических кадров в нашей стране является проблема повышения квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) технических вузов.⁶ В связи с переходом на двухуровневую систему подготовки кадров, введением новых ФГОС, существенно расширяются требования к овладению преподавателями новых образовательных технологий, которые обеспечивают непрерывность всего образовательного процесса от общего полного образования до системы высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования. Лица, имеющие высшее инженерное образование, должны получить базовую психолого-педагогическую подготовку, овладеть современными образовательными технологиями, сформировать профессиональные компетенции педагога.

Кафедра «Педагогика и образовательные технологии» реализует следующие программы повышения квалификации ППС: современные педагогические технологии в системе ВПО, особенности подготовки специалистов в области современных наукоемких технологий, методы математического моделирования, проблемы дистанционного обучения, проблем разработки электронных учебно-методических комплексов в учебном

⁶ Смирнов С.Б. Возможности сетевого сотрудничества вузов в повышении квалификации профессорско-преподавательского состава // Вестник Герценовского университета. 2010. №7. С. 3-5.

процессе высшей школы, интеграция науки, образования, культуры. Область научных исследований преподавателей кафедры обусловлена преподаваемыми дисциплинами, и посвящена: инновационным образовательным технологиям; реализации компетентного подхода при подготовке в условиях многоуровневого образования и в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей ВПО и СПО; психолого-педагогическим аспектам внедрения и использования современных образовательных технологий на разных уровнях профессионального образования (НПО-СПО-ВПО-ДПО).

Программы повышения квалификации «Актуальные вопросы реализации ФГОС. Профессиональная деятельность преподавателей системы НПО и СПО по обеспечению качества образования», а также программа «Актуальные вопросы введения федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) в системе среднего профессионального образования» проводились с применением дистанционных образовательных технологий (вебинаров). В процессе реализации программ осуществлялась экспертиза методических материалов разработанных 40 преподавателями СПО из различных регионов России. В профессионально-образовательном сообществе «Педагогика высшей школы» (www.didacticvh.ning.com) создан раздел посвященный проблемам реализации ФГОС СПО, зарегистрированы преподаватели прошедшие повышение квалификации.

Результаты полученные при реализации профессионально-образовательного сообщества (ПОС) «Педагогика высшей школы» (www.didacticvh.ning.com) и использования методов on-line обучения в дополнительном образовании прошли апробацию при подготовке специалистов, бакалавров и магистров в очных программах подготовки.

Функциональные возможности ПОС «Интеллектуальные системы» (www.aigroup.ning.com) расширены за счет:

1. реализации самостоятельной регистрации без предварительного приглашения;

2. публикации в twiter и facebook событий сообщества;
3. включение в состав ПОС возможности потокового вещания;
4. возможность трансляции ментальных карт созданных с использованием технологии *mind mapping*;
5. расширение возможностей хранения учебных материалов за счет использования бесплатных сервисов mail.ru, yandex.ru;
6. проведение предсессионных аудио кастов с использованием сервиса Kastim.ru по дисциплине "Системы искусственного интеллекта.

В настоящее время в ПОС зарегистрированы и работают более 60 студентов и магистрантов ЮРГТУ(НПИ).

Профессиональная деятельность преподавателей ЮРГТУ(НПИ) нашла признание бизнес-сообщества. С 2 по 4 апреля 2012 г. была проведена экспертная оценка соответствия содержания и качества подготовки слушателей по программам дополнительного профессионального образования (ДПО) по профессиональной переподготовке и повышению квалификации слушателей по направлениям «Педагогика высшей школы» и «Педагогика средней специальной школы». Экспертом выступила известный специалист в области занятости населения, Управляющий директор Управления рынка труда и социального партнерства Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей», член Комитета по рынку труда и кадровым стратегиям РСПП Марина Валерьевна Москвина. Предварительно, представленные на экспертизу образовательные программы были рассмотрены в Национальном агентстве развития квалификаций (НАРК) и в Комиссии РСПП по профессиональным стандартам.

Полученные экспертные заключения подтверждают, что держание и уровень подготовки по представленным к экспертизе программам дополнительного профессионального образования (ДПО) соответствуют потребностям рынка труда.

ИТОГИ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ ПРОЦЕССА ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

*И.Г. Артемьева, аспирант кафедры социальной и политической психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова
г. Ярославль*

Проблема социально-психологических детерминант процесса подбора и расстановки управленческих кадров является одной из важных научно-практических проблем социальной психологии и психологии управления, первостепенное значение в этом направлении имеет разработка вопросов, связанных с исследованием социально-психологических характеристик руководителя с учетом специфики сферы деятельности.

Особенно данная проблема актуальна в сфере управления в телекоммуникационной отрасли, так как в данной отрасли на первый план выходят особые требования к личности руководителя, включающие в себя требования, связанные с эффективным процессом взаимодействия на различных организационных уровнях. Учет социально-психологических характеристик процесса профессиональной деятельности руководителя среднего уровня управления, является необходимым условием повышения качества и эффективности в сфере телекоммуникационных услуг.

Проведенное исследование показало, что в основе процесса подбора и расстановки управленческих кадров среднего уровня в телекоммуникационной компании лежат специфичные для данной отрасли социально-психологические характеристики, связанные с основными особенностями управленческой деятельности и особенностями взаимодействия между уровнями управления и подразделениями, характерными для данной отрасли. Было показано, что существует ряд социально-психологических факторов, которые необходимо учитывать при организации процедуры подбора и расстановки кадров. В соответствии с теоретическим обоснованием

и задачами экспериментального исследования был подобран комплекс методик, позволяющий оценить влияние выделенных в процессе теоретического анализ социально-психологических факторов на процесс подбора и расстановки управленческих кадров в телекоммуникационной компании.

Выявлено, что с точки зрения подбора и расстановки управленческих кадров, высокий уровень удовлетворенности трудом и социальными условиями, а также особенности социально-статусных характеристик сопутствующих данному уровню управления дают ряд эффектов. Социальная среда компании является привлекательной для потенциальных сотрудников, что ведет к возможности с большей избирательностью действовать в процессе подбора кадров и составлять более сложные и детализированные системы профессионального отбора. Удовлетворенность сотрудников социальной средой организации делает структуру организации более стабильной, что дает возможность выполнить более эффективную расстановку кадров и сохранять ее в течение длительного периода. Одной из специфичных черт для среднего уровня управления в телекоммуникационной компании является роль промежуточного звена между высшим и оперативным организационными уровнями.

Определена специфика среднего уровня управления в телекоммуникационной компании. Средний уровень управления характеризуется своей особой спецификой. В частности, из всех компонентов управленческой деятельности выделяется работа с информационными потоками, менеджмент человеческих ресурсов и планирование профессиональной деятельности. Существует ряд социально-психологических качеств, без достаточного уровня выраженности которых невозможно эффективное осуществление профессиональной деятельности на среднем уровне управления. К этим качествам относятся эффективная саморегуляция, стрессоустойчивость, коммуникативные и организаторские склонности.

Выявлено значение гендерных характеристик при подборе для сотрудника оптимального направления работы, Для женщин-руководительей

предпочтительны должности связанные с общением с подчиненными, установлением контактов и налаживанием связей, для мужчин-руководителей предпочтительны должности связанные с принятием стратегических решений.

Доказано, что возрастные характеристики определяют расстановку управленческих кадров с точки зрения стрессогенности среды и уровня ответственности. Руководители до 45 лет хорошо справляются с деятельностью, связанной с высокой степенью риска, в то время как сотрудникам после 45 лет подходят направления связанные с высокой степенью ответственности.

Установлено, что высокоэффективных руководителей формируется своя структура социально-психологических характеристик, отвечающих за успешность и эффективность профессиональной деятельности. Для высокоэффективного руководителя характерен высокий уровень интеграции всех выделенных социально-психологических характеристик, причем особый вес имеет показатель стрессоустойчивости. При повышении эффективности профессиональной деятельности руководителей происходят существенные изменения в структуре социально-психологических характеристик, повышается степень ее организованности и вес отдельных качеств.

Доказано, что образ руководителя среднего звена управления, возникающий в процессе социальной перцепции, различен на различных организационных уровнях. На высшем организационном уровне, непосредственные руководители воспринимают управленца среднего звена в целом позитивно, особое внимание уделяя его активности, компетентности, собранности, спокойствию и смелости. На оперативном организационном уровне подчиненные также определяют образ руководителя как позитивный и, при этом, ожидают наличия у руководителя справедливости и заботливости, развитого чувства такта. Использование полученных данных в процессе подбора и расстановки кадров среднего уровня управления, возможно с целью повышения эффективности социального взаимодействия в процессе выполнения профессиональных задач.

Результаты, полученные в ходе апробации разработанной программы, свидетельствуют о влиянии этой программы на эффективность управленческой деятельности и на то, что данная программа дает возможность раскрытия профессионального и личностного потенциала руководителей.

Проведенное исследование позволило наметить тенденции к дальнейшему теоретическому изучению социально-психологических характеристик личности руководителя, а также к практическому применению полученных результатов (разработка программ повышения эффективности управленческой деятельности). Все это составляет перспективу для последующей разработки этой проблемы и дальнейших исследований в этом направлении.

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОСТИ ПЕРСОНАЛА

*О.Г. Фокина, к.э.н., проректор по экономике и финансам, зав. кафедрой
финансового менеджмента, ЕОQ-аудитор по качеству
Государственная академия промышленного менеджмента им.
Н.П. Пастухова*

В современных условиях, особенно после вступления России в ВТО, обострилась проблема конкурентоспособности российских предприятий. Конкурентоспособность – это способность предприятия превзойти конкурентов в заданных условиях, она определяется тем, насколько предприятие может проектировать, изготавливать и продавать товары либо услуги, которые по ценовым и качественным характеристикам более привлекательны для потребителя, чем товары их конкурентов. Ключевым понятием сегодняшнего бизнеса стала удовлетворенность клиентов, которая зависит не только от количества и качества продукции, но и от множества других факторов, таких как:

- уровень обслуживания;
- сроки и условия поставок;
- условия платежей и система скидок;
- авторитет, репутация и финансовая прозрачность предприятия;
- степень ответственности за выполнение договорных обязательств;
- скорость принятия решений;
- предоставление дополнительных услуг и прочее.

Конкурентоспособность любого предприятия складывается из двух основных составляющих: конкурентоспособность продукции и экономический потенциал предприятия. За тем и другим стоят люди: только человек может генерировать и воплощать идею, только человек может принять и реализовать решение, которое позволит стать предприятию более эффективным и конкурентоспособным.

Конкурентоспособность продукции определяется отношением ее полезных свойств к цене потребления. Продукцию с ее качественными и экономическими характеристиками, технологию производства, бизнес-процессы создают люди. От их знаний, умений, творческого мышления зависит, будет ли продукция конкурентоспособной. Но для борьбы с конкурентами важна не только сама продукция, важны условия, которые окружают весь ее жизненный цикл, начиная от проектирования и разработки до момента предоставления потребителю. А это уже сфера экономического потенциала. Экономический потенциал предприятия включает его возможности в сфере производства, коммерции, финансов, инноваций, которые напрямую зависят от того, какие люди работают в организации, каковы их компетенции, насколько эффективные процессы они создают.

В современных условиях персонал является основным фактором, влияющим на конкурентоспособность предприятия. При этом одной из самых важных характеристик персонала является инновационность, т.е. способность к генерации и коммерциализации идей. Понимание этого сейчас существует как на уровне предприятий, так и на государственном уровне. В стратегии

инновационного развития РФ на период до 2020 года отмечается, что одной из основных задач инновационного развития является создание условий для формирования у граждан следующих компетенций инновационной деятельности:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- способность к критическому мышлению;
- способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно, готовность к работе в команде и в высококонкурентной среде;
- владение иностранными языками, предполагающее способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению.

Развитие организаций и условия профессиональной деятельности, которые постоянно изменяются, требуют от работников обновления компетенций и повышения профессионального уровня. Для того чтобы применять новые методы, технологии, чтобы уметь генерировать и внедрять инновации, необходимы знания, умения, навыки, которые могут быть получены только путем повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Это понимают руководители многих организаций и направляют на обучение своих сотрудников. При этом они закономерно ожидают эффект в виде повышения качества их работы и улучшения конечного результата. Однако, на практике ожидаемый эффект возникает далеко не всегда. Бывают случаи, когда сотрудники проходят дополнительное обучение в расчете на карьерный рост, не исключая при этом смену компании и сферы деятельности. Это вступает в противоречие с интересами работодателя, который в этом случае теряет не только работника, но и деньги, вложенные в его обучение. Соответственно, инвестиции в персонал становятся некупаемыми, а значит и неэффективными. Ковать кадры для конкурентов и других работодателей не вписывается в стратегию ни одной коммерческой организации. Для

работодателя важно, чтобы повышение компетентности специалиста непременно сопровождалось экономическим эффектом для организации. Очень часто неоправданные ожидания от обучения переходят в негативный аккумулированный опыт работодателей и становятся основной проблемой, которая препятствует выделению денег на обучение. В свою очередь, недостаточное обучение приводит к негативным последствиям, таким как: снижение удовлетворенности и мотивации сотрудников, старение их знаний и навыков, неспособность справляться с новыми задачами. В поисках выхода работодатели стали заключать с сотрудниками, проходящими дорогостоящее обучение, срочные трудовые договоры, которые предусматривают фиксацию минимального срока работы и обязательство возврата денег, потраченных на обучение, в случае досрочного увольнения. Но и это не стало действенным инструментом, поскольку накладывало на сотрудников дополнительные обязательства.

В настоящее время назрела необходимость коренного пересмотра самого подхода к обучению за счет средств работодателя. При этом фокус внимания должен сместиться с продажи образовательной программы к продаже экономического эффекта. Предприятиям и организациям нужны не просто образовательные услуги, а потенциальный экономический эффект, который может быть получен за счет применения новых знаний и умений на практике, в конкретной компании. Предлагая ту или иную услугу образовательное учреждение должно понимать, какую пользу получит клиент, которому важно не просто обладать компетентными сотрудниками, а получать тот или иной экономический эффект, необходимый именно этой организации на данном этапе развития.

В связи с этим возникает ряд вопросов. Готовы ли образовательные учреждения гарантировать работодателям получение такого эффекта? Способны ли образовательные учреждения вообще понять, в чем состоит эффект от той или иной образовательной программы? Могут ли они помочь заказчику выявить и оценить этот эффект? Вопросы – не праздные. Опыт

Академии Пастухова в области реализации образовательных программ и проектов, в т.ч. по разработке и внедрению систем менеджмента, бюджетирования, управления финансами, управленческого учёта показывает, что все большее количество руководителей задумывается об эффективности обучения и его влиянии на достижение целей организации.

На каждом этапе своего развития предприятие ставит конкретные цели, определяющие тот или иной вид желаемого результата. Это могут быть такие эффекты как: увеличение доли рынка, выпуск и продвижение новой продукции, выход на международный рынок, внедрение инновационных технологий, защита от конкуренции путем применения специфических стратегий и средств. Планируемый экономический эффект представляет собой цель, выраженную в конкретных количественных или качественных показателях, достичь которую можно разными способами:

- за счет концентрации усилий и ресурсов на конкретных направлениях;
- путем применения новых технологий, в том числе управленческих;
- за счет повышения мастерства и получения новых знаний.

Исходя из этого, вытекают новые требования к планам повышения квалификации организаций. При определении потребности в обучении специалисты по управлению персоналом должны исходить, прежде всего, из целей организации. Анализируя разрывы между текущими компетенциями и необходимыми для стратегического соответствия, они должны выявлять области для совершенствования. Новая или усовершенствованная компетенция становится ресурсом, необходимым для достижения целей, не менее важным, чем оборудование, материалы и инфраструктура. Следование данному алгоритму приводит к осознанию необходимости обучения не только отдельных сотрудников, а целых команд. Очень часто на практике подтверждается старая пословица – один в поле не воин. В большинстве случаев нельзя достигнуть эффекта, обучив одного - двух сотрудников. Для изменения организации должна быть критическая масса сил, движущих

изменения. Наибольшую эффективность обучение имеет тогда, когда оно нацелено на решение конкретной задачи и включено в программу организационных изменений.

В последние годы такие программы в большинстве организаций направлены на внедрение систем менеджмента, систем управления затратами и управленческого учета, на реструктуризацию и реформирование предприятий, на стимулирование инновационного развития компаний. Обучение, с одной стороны, является методом преодоления сопротивления организационным изменениям, с другой стороны, обеспечивает компетенции, необходимые для успешного проведения изменений. В таких условиях само обучение целесообразно проводить в составе проекта организационных изменений, имеющего свои цели и задачи, временные ограничения, ресурсы и специфическое управление. Для крупных организаций руководителями таких проектов могут являться топ-менеджеры, например, директор по персоналу, директор по качеству или директор по развитию. Команда проекта должна включать тех сотрудников, которые непосредственно будут участвовать в разработке и реализации программы изменений и в создании новых систем управления. Кроме них, в команду проекта включаются преподаватели и консультанты, являющиеся носителями новых знаний и технологий, которые строят программы обучения таким образом, чтобы учесть специфические особенности и потребности организации и достичь максимального эффекта от обучения. Участие сотрудников образовательных учреждений в проектах, инициируемых организациями-клиентами, является одним из важных средств, обеспечивающих согласование интересов всех участников образовательного процесса. При таком подходе программы обучения строятся таким образом, чтобы наиболее точно соответствовать потребностям организаций, а в круг обучаемых вовлекаются именно те люди, от которых зависит развитие организации. Критерием успешности обучения становится экономический эффект, получаемый от проводимых изменений. Акцент на экономический эффект позволяет расставить приоритеты и освободить учреждение

от ненужных, неэффективных программ и наиболее полно удовлетворять потребности организаций в совершенствовании компетенций и росте профессионального уровня сотрудников.

Сегодня важно не просто увеличивать имеющиеся знания, а обеспечивать компетенциями, необходимыми для выполнения конкретной работы, находящейся в зоне ответственности сотрудников. Именно это позволяет получить тот самый эффект, который необходим для окупаемости затрат на обучение. Первыми это осознали крупные организации, что вылилось в создание собственных учебных центров. Успех таких центров неоспорим, но для организаций с небольшими оборотами они, как правило, недоступны. Необходимы другие формы организации повышения квалификации и новые механизмы разработки дополнительных профессиональных программ.

Одним из самых актуальных вопросов сегодня становится развитие сетевого взаимодействия в образовании, в частности интегрирование предприятий, их учебных центров и образовательных учреждений для решения задачи развития персонала. Основой такого взаимодействия является совпадение интересов и объединение ресурсов для решения общих задач. Сетевое взаимодействие в дополнительном образовании представляет собой совместную деятельность учреждений ДПО и организаций различных сфер деятельности, направленную на повышение качества образовательной деятельности и заключающуюся в обмене опытом, совместной разработке и использовании инновационно-методических и кадровых ресурсов. Сетевое взаимодействие уже сейчас активно используется на практике и включает такие формы, как участие в проектах, проведение семинаров, круглых столов, конференций, обмен опытом. Но для того, чтобы сетевое взаимодействие реализовало себя как высокоэффективная инновационная технология необходимо более тесное сотрудничество образовательных учреждений и предприятий, которое предполагает:

- регламентацию правил взаимодействия;
- распределение ответственности;

- учебно-методическое и организационно-техническое обеспечение;
- проектный подход к разработке образовательных программ;
- междисциплинарные связи.

Системным интегратором сетевого взаимодействия в сфере дополнительного образования может стать союз ДПО либо учреждение ДПО, имеющее учебно-методические и педагогические ресурсы, обширные связи с российскими и зарубежными учебными заведениями, с предприятиями и организациями различных сфер деятельности, а также опыт в сфере информационно-коммуникационных технологий, включая эксплуатацию сайтов, порталов, телекоммуникационных сетей.

Особенностью повышения квалификации в условиях сетевого взаимодействия является реализация модульных образовательных программ, ориентированных на развитие профессиональной компетентности слушателей, расширение их профессиональных контактов и создание условий для обмена опытом. Такие программы, как правило, включают три модуля: теоретический, практический и консультационный. Одним из важнейших аспектов сетевого обучения является индивидуализация обучения, которая приводит к повышению роли таких методов, как курирование, сопровождение, консультирование, что в свою очередь требует формирования базы консультантов-экспертов. Индивидуальные модульные программы позволяют обеспечить:

- высокую степень гибкости в зависимости от уровня компетентности слушателя;
- возможность корректировки содержания программ;
- непосредственное применение полученных знаний на практике в ходе реализации программы;
- консультационную поддержку в ходе выполнения трудовых обязанностей.

Преимущество сетевого взаимодействия определяется также высокой скоростью поиска и передачи информации, расширением информационного

поля, облегчением доступа к структурированной информации. Индивидуальные программы обучения позволяют развивать именно те компетенции, которые являются необходимыми для сотрудников и обеспечивают экономический эффект для организации.

Непрерывное повышение квалификации персонала организаций – это требование современного мира, игнорирование которого не позволит выигрывать в битве за клиента. Конкурентоспособность организации определяется умением персонала генерировать и воплощать идеи, касающиеся улучшения продуктов и процессов. Развитие компетенций сотрудников непосредственно влияет на качество всех процессов и ведет к росту конкурентоспособности предприятия, повышению удовлетворенности клиентов и, соответственно, к улучшению финансовых результатов предприятия.

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

Пастуховские чтения – 2013

Материалы XI международной научно-практической конференции

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Н.Н. Аниськина, А.А. Белых,
Л.Э. Ковалева, А.И. Коротаева

ПОДГОТОВКА ОРИГИНАЛ-МАКЕТА:

А.И. Коротаева

Подписано в печать 12.07.2013 г.
Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman. Формат 60x84/16.
Печ. л. 10,5. 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