

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

*Пастуховские чтения – 2015*

**НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ  
КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ**

Материалы

XIII международной научно-практической конференции

Ярославль

2015

**УДК 379**  
**ББК 74**  
**Д 68**

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

**В.Н. Акишин,**  
**Л.Э. Ковалева, А.А. Рудая**

**Д68 Непрерывное образование взрослых как фактор повышения качества жизни.** Материалы XIII международной научно-практической конференции (19 – 20 мая 2015 г., город Ярославль)/

Под ред. В.Н. Акишина.– Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2015.– 167 с.

**ISBN 978-5-901771-68-6**

В сборнике опубликованы материалы XIII международной научно-практической конференции «Непрерывное образование взрослых как фактор повышения качества жизни», которая состоялась 19-20 мая 2015 г. в Академии Пастухова (г. Ярославль). Представленные материалы отражают актуальные проблемы государственной политики и практической реализации систем ДПО в области непрерывного образования взрослых, в том числе модели и методы внешней и внутренней оценки качества образования, а также региональный опыт развития системы ДПО.

ISBN 978-5-901771-68-6

© Издательство Академии Пастухова, 2015

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЧАСТЬ I. НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

#### **И. Л. Рудая**

Современное состояние сферы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации ..... 6

#### **А. Г. Тюриков**

Непрерывность образования как ключевой ресурс качества жизни и качества власти ..... 17

#### **Е. А. Белкова**

Социально-психологические составляющие процесса образования взрослых как условия повышения качества жизни обучающихся ..... 31

#### **М. С. Якушкина**

Педагогический потенциал культуры как ресурс развития современного социального центра ..... 37

### ЧАСТЬ II. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА

#### **В. В. Тимченко**

Концепция единой системы оценки квалификаций для европейского рынка труда: позиция ЕСQA ..... 46

#### **Д. И. Алимов**

Модели обеспечения качества в сфере услуг ..... 55

#### **Ц. О. Григорян**

Государственная оценка качества туристских услуг ..... 61

#### **С. О. Шувалова**

Подходы к оценке качества деятельности муниципального учреждения дополнительного профессионального образования ..... 69

#### **И.И. Корягина**

Оценка и самооценка педагогической компетенции преподавателей вузов в рамках реализации программы дополнительного профессионального образования ..... 84

### ЧАСТЬ III. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**В.В. Живаева, В.А. Николаев, С.Н. Парфёнова, Е.П. Тупоносова**

Развёртывание функции качества (QFD) при планировании дополнительного профессионального образования (ДПО)..... 90

**А.В. Комаров**

Основные принципы формирования образовательных программ в области профессиональной подготовки руководителей ..... 101

**В.И. Саморуков**

Развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по приоритетным отраслям экономики в условиях членства России в ВТО ..... 107

**Л.И. Матына, И.В. Петренко**

К вопросу об интерактивных методах подготовки кадров для системы непрерывного образования ..... 113

**Т. В. Малинина, С.В. Щербинин, Е.Г. Мазитова, З.А. Лалаева**

Эффективность мониторингов в системе дополнительного профессионального образования..... 116

**Л.А. Бекенева, О.Д. Шумакова**

Взаимодействие вуза с профессиональным сообществом в реализации дополнительных профессиональных программ..... 122

**Я.А. Ноймайер**

Психологическая подготовка личности к профессиональной деятельности ..... 127

### ЧАСТЬ IV. РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

**Т. Б. Воробьева**

Деятельность Череповецкого государственного университета по формированию социального заказа в системе непрерывного образования взрослых..... 132

**Г. Н. Чубрина**

Совершенствование кадрового обеспечения АПК..... 138

<b>А. П. Вакуленко</b> Документационное обеспечение деятельности образовательной организации – гарантия качества образования .....	146
<b>С.Л. Кургузов</b> Создание региональной системы независимой оценки квалификаций .....	153
<b>И.В. Безрукова, И.Н. Олешкова</b> Роль органов службы занятости населения Ярославской области в повышении трудового потенциала работников организаций и неработа- ющих граждан.....	156
<b>Л.А. Бекенева</b> Ценностные установки слушателей дополнительных профессиональных программ .....	163

# **ЧАСТЬ I. НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ**

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СФЕРЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

***И.Л. Рудая,***

*д-р экон. наук, доцент,*

*профессор кафедры «Интегрированные системы менеджмента»,*

*ФГБОУ ДПО Государственная академия промышленного менеджмента  
им. Н.П.Пастухова,*

*г. Ярославль*

*В статье представлена характеристика сферы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации по результатам исследования официальной статистической информации и международных источников. Приведены сведения об уровне образования по возрастным группам, структуре сферы формального образования, а также данные о продолжительности образования на протяжении жизни человека и участии взрослого населения Российской Федерации в дополнительном образовании. Основные выводы исследования использованы при разработке концепции непрерывного образования взрослых в Российской Федерации.*

**Ключевые слова:** непрерывное образование взрослых, формальное образование, дополнительное профессиональное образование, занятость, трудовые ресурсы, компетенции.

Российская Федерация стоит перед необходимостью определения собственного подхода к формированию системы образования в контексте общих тенденций развития европейской образовательной среды и с учетом национальных особенностей и структуры российского образования. Особое значение приобретает развитие российской системы образования в контексте базовых характеристик экономики знаний. В связи с этим как

отдельное направление государственной политики в сфере образования выделяется развитие непрерывного образования взрослых.

Непрерывное образование является одним из ключевых компонентов обеспечения устойчивого и эффективного развития человеческого капитала и социально-экономического развития Российской Федерации в целом и включает все виды образовательной активности человека на протяжении жизни с целью приобретения знаний, навыков и компетенций, необходимых для личностного и профессионального роста и решения общественно значимых задач.

Основные стратегические задачи на период до 2020 сформулированы в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации. В условиях политической нестабильности и возросших внешнеполитических рисков необходимо преодолеть критическую зависимость от иностранных технологий и промышленной продукции. Решение этой задачи возможно лишь за счет роста и развития высокотехнологичных секторов российской экономики, что, в свою очередь, требует развития новых компетенций и новых навыков работников промышленных предприятий. К таким навыкам относятся не только профессиональные (технические), но и когнитивные. Большое соответствие качества трудовых ресурсов задачам инновационного развития может быть достигнуто за счет продолжения образования взрослым трудоспособным населением, в том числе неформального и самообразования.

В 2014-2015 г. будут разработаны и утверждены 800 профессиональных стандартов, охватывающих все сферы занятости в Российской Федерации. Внедрение этих стандартов повлечет значительную модернизацию квалификационных требований, предъявляемых к работникам. Особую роль при этом играют так называемые сквозные компетенции, обеспечивающие человеку доступ ко всему многообразию источников информации, позволяющие понимать и критически осмысливать происходящие события и сведения о них. Новая функциональная грамотность населения предпо-

лагает способность к обучению, к решению задач в технически сложной и информационно насыщенной среде, навыки принятия решений.

Российская система образования сделала значительные успехи в части обеспечения доступности и массовости высшего образования в течение последних лет: с 2002 по 2010 г. доля населения, имеющего высшее (в т.ч. послевузовское) образование, увеличилась на 10%. Более 40% молодежи в возрасте от 25 до 30 лет имеют или получают высшее образование<sup>1</sup>. В то же время, сопоставляя данные российской статистики и Education at a Glance 2014, OECD Indicators<sup>2</sup>, можно заключить, что при увеличении доли населения, имеющего высшее образование, профессиональный уровень молодежи в России ниже, чем представителей старшего поколения. Таким образом, доступность высшего образования не обеспечивает российской экономике повышения качества трудовых ресурсов, необходимых для успешного решения задач инновационного развития страны.

Высшее образование в России, как и во всем мире, обеспечивает большую удовлетворенность работников условиями труда и качеством жизни в целом (Рисунок 1)<sup>3</sup>. Данные о доле безработных в 2013 г. в сопоставлении с данными о доле занятых в 2013 г. отражают более высокие показатели занятости среди лиц с высшим, включая послевузовское, или средним профессиональным образованием<sup>4</sup>. В то же время доля безработных, имеющих высшее образование, в 2013 г. увеличилась по сравнению с 2010 г. на 2,4% (2013 г. – 17,4%, 2010 г. – 15%). Структура и динамика численности безработных по уровню образования свидетельствует о наибольшей доле безработных среди лиц, не имеющих профессионального образования. В то же время различия в уровне безработицы для лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в 2013 г. незначительны и составляют в 2013 г. менее 5% (в 2010 г. – более 10%). Это

---

<sup>1</sup> По данным Всероссийской переписи населения 2010 г.

<sup>2</sup> [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2014\\_eag-2014-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2014_eag-2014-en#page1)

<sup>3</sup> По данным комплексного обследования жизни населения в 2014 г., ФСГС

<sup>4</sup> По данным ФСГС, 2013 г.



свидетельствует об отсутствии стимулов в повышении уровня профессионального образования взрослым населением, несмотря на более высокие в целом показатели занятости среди лиц с высшим образованием.

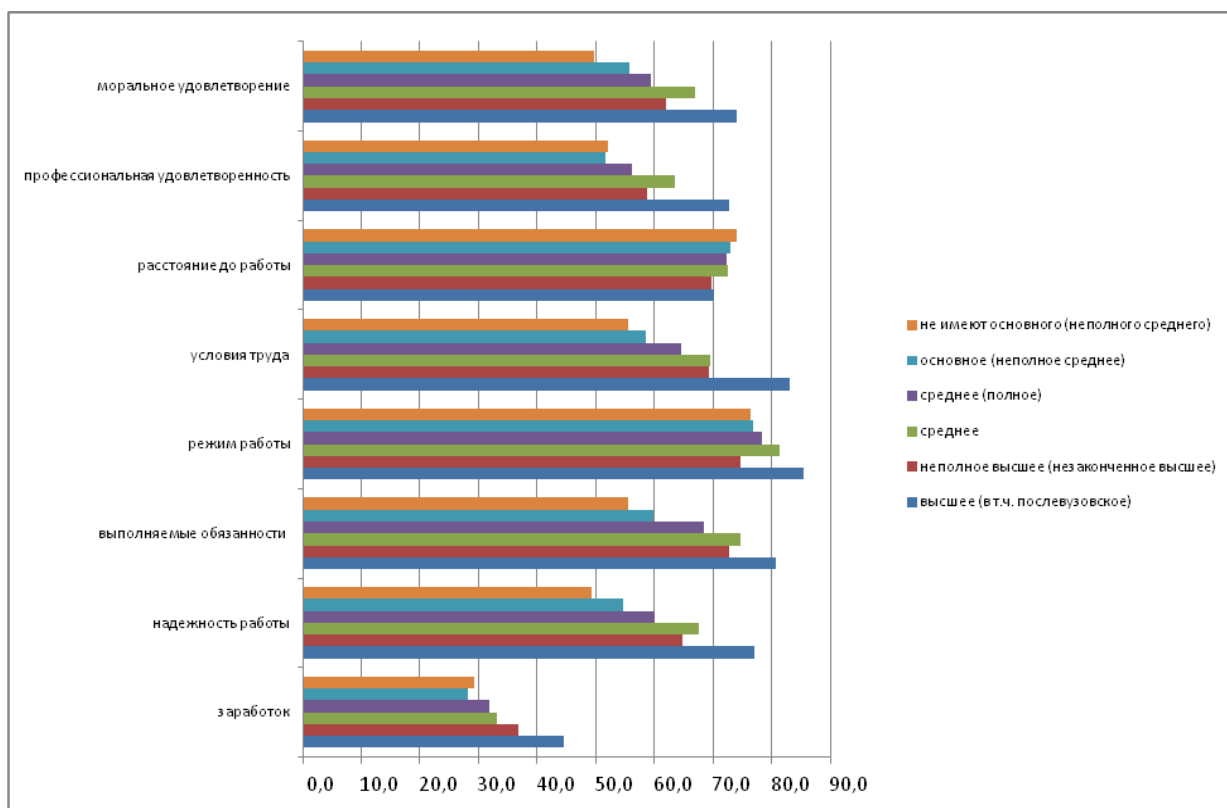


Рисунок 1. Распределение численности лиц, удовлетворенных различными аспектами своей основной работы, по уровню образования, 2014 г., % (оценка «вполне удовлетворены»)

Мотивацию к продолжению образования косвенно характеризует также мнение россиян о системе российского образования в целом: развитая система образования не входит в число факторов, вызывающих уважение к России среди других государств. В 2012 г. важность этого фактора отметили лишь 1% населения (в 2011 году – 2%). 35% опрошенных считают, что система образования России слабее или значительно слабее, чем в других странах, 36% – на том же уровне. При этом 17% опрошенных видят развитие образования одним из главных условий экономического роста, 38% называют главным условием экономического роста использование инноваций [1].

Эффективность государственной политики в сфере образования и достижения в данной сфере в сравнении с другими странами отражает индекс уровня образования (Education Index) – комбинированный показатель Программы развития Организации Объединенных Наций. Индекс уровня образования характеризует доступ к образованию, измеряемый средней ожидаемой продолжительностью обучения детей школьного возраста и средней продолжительностью обучения взрослого населения. Индекс уровня образования измеряется по двум основным показателям:

- индекс грамотности взрослого населения (2/3 веса);
- индекс совокупной доли учащихся, получающих образование (1/3 веса).

Индекс грамотности взрослого населения определяется при этом на основе официальной национальной статистики и равен для России 99%. При этом в 2013 г. Россия занимает 36 место в рейтинге 187 стран мира по индексу уровня образования – он равен 0,78 (для сравнения США – 0,89, Германия – 0,88, Великобритания – 0,86). Более низкое по сравнению с рядом других стран значение индекса уровня образования при сопоставимых расходах на образование и массовой грамотности может объясняться лишь низкой продолжительностью обучения населения в течение жизни в России по сравнению с другими странами [2].

Это предположение находит отражение и в данных Росстата: на получение профессионального образования или специальности лица трудоспособного возраста, имеющие профессиональное образование (включая специальности, подтвержденные дипломом (свидетельством) и не приводящие к изменению имеющегося уровня образования), потратили в среднем 13,9 лет, лица, имеющие только специальность (без профессионального образования), – в среднем 10,7 лет. Лица, имеющие профессиональное образование, потратили на его получение от 11,6 до 17,25 лет. При этом лица более молодого возраста (25-29 лет) потратили на получение профессионального образования (включая специальности, подтвержденные ди-

пломом и не приводящие к изменению уровня образования) в среднем на 1 год больше, чем поколение «родителей».

Условия для непрерывного образования взрослых в Российской Федерации создаются посредством реализации различных дополнительных образовательных программ, учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при продолжении образования, предоставления возможности получения образования без отрыва от трудовой деятельности, в непосредственной близости к месту работы или проживания, использования современных образовательных и информационно-коммуникационных технологий и технических средств.

Непрерывное образование взрослыми осуществляется через:

- освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность («формальное образование»);
- обучение вне образовательной организации, в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, обмена опытом и др.) («неформальное образование»);
- индивидуальную познавательную деятельность (самообразование или «информальное/спонтанное образование»).

Услуги формального образования в Российской Федерации предоставляют около 4000 профессиональных образовательных организаций, около 1000 образовательных организаций высшего образования, около 800 научных организаций, около 1000 организаций дополнительного профессионального образования в различных регионах страны, а также иные организации, осуществляющие образовательную деятельность (структурные подразделения предприятий, корпоративные университеты, учебные центры и пр.). Из них дополнительные профессиональные программы в 2014 году реализовали более 4000 организаций.

В 2013 г. прошли профессиональное обучение 1,99 млн. чел. или 6,2% работников организаций<sup>5</sup>. Из них 27,5% обучались по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, 16,5% – программам переподготовки рабочих, служащих, 58% – программам повышения квалификации рабочих, служащих. 40,5% обучены непосредственно в организации, из них 8,7% – в форме наставничества.

Данные о реализации программ профессионального обучения для различных категорий работников представлены на Рисунке 2.

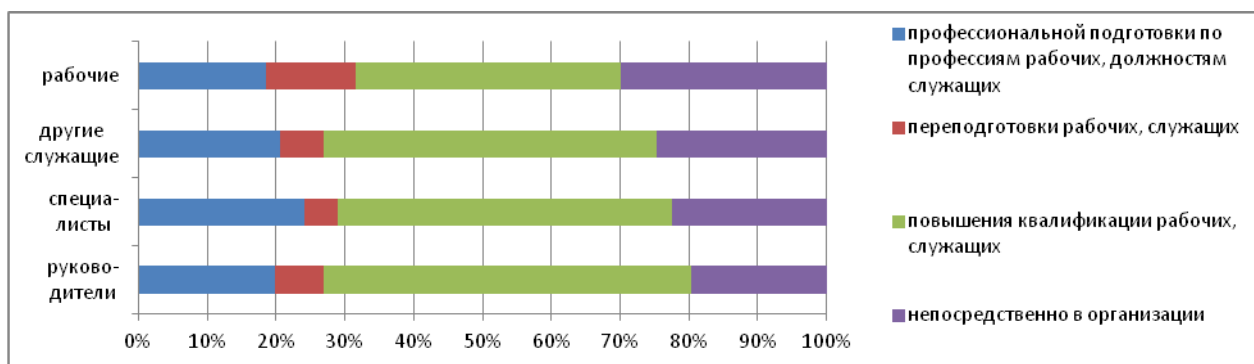


Рисунок 2. Реализация программ профессионального обучения в 2013 году, по категориям работников, %

Окончили образовательные организации по направлению организации-работодателя и получили профессиональное образование в отчетном году – всего 39761 чел. или 0,12% общего количества работников организации (Рисунок 3).

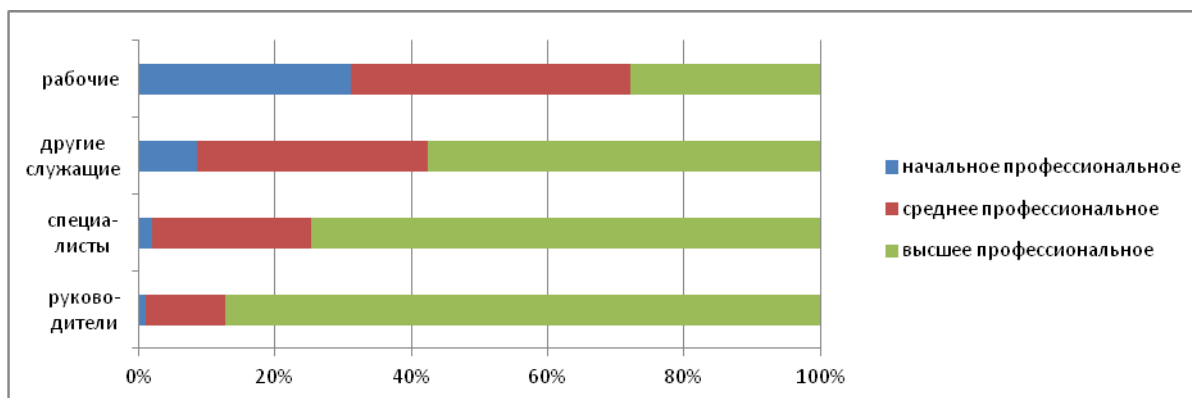


Рисунок 3. Окончили образовательные организации по направлению организаций в 2013 году, по категориям работников, %

<sup>5</sup> По данным статистического наблюдения «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях», 2013 г.

Данные о реализации дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения в разрезе возрастных категорий обучаемых представлены на Рисунках 4-5.

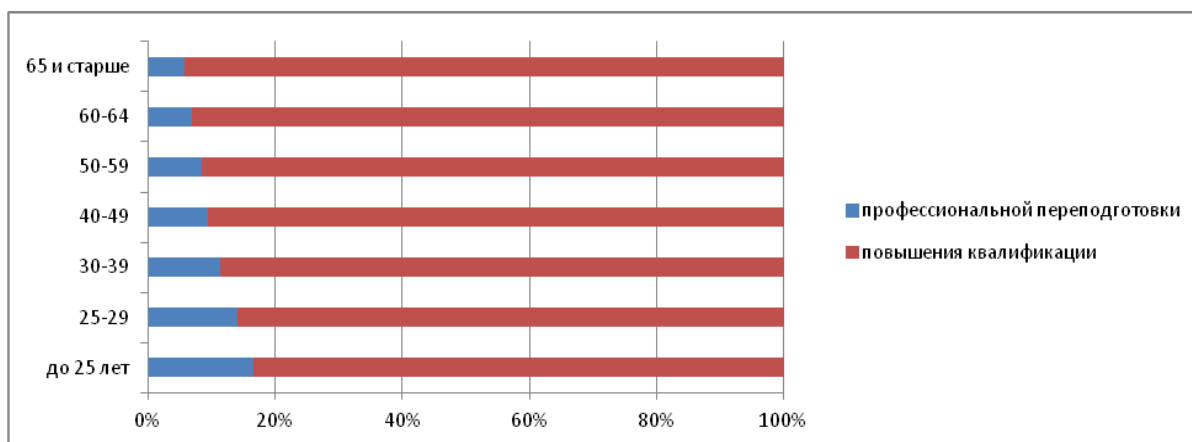


Рисунок 4. Реализация программ дополнительного профессионального образования в 2013 году, по возрастным категориям, %

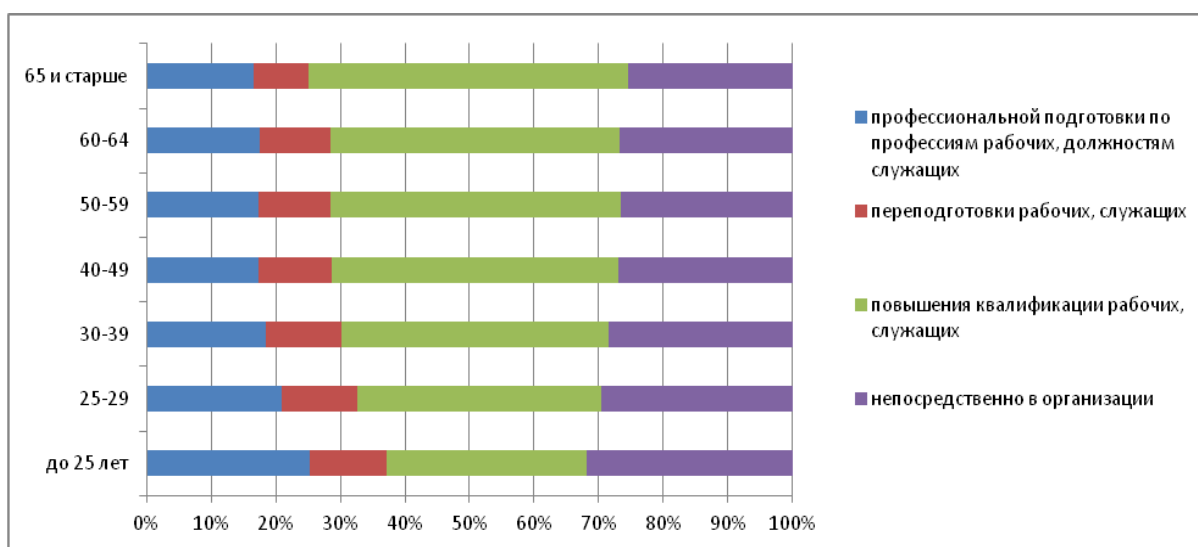


Рисунок 5. Реализация программ профессионального обучения в 2013 году, по возрастным категориям, %

Распределение численности работников организаций, обученных по дополнительным профессиональным программам и программам профессионального обучения по формам обучения в 2013 году таково: прошли обучение с отрывом от работы – 44,2%, без отрыва – 40,8%, с частичным отрывом – 19,9%. При этом в общем количестве обученных женщины,

имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет составили 2,2%, инвалиды – 0,8%, лица, находящиеся под риском увольнения – 0,1%.

Проходили обучение по дополнительным профессиональным программам в объеме от 72 до 300 часов 87,5% обученных, от 300 до 500 часов – 4,8%, от 500 до 1000 часов – 10,4%, свыше 1000 часов – 0,9%. Прошли обучение с использованием дистанционных образовательных технологий 7,7% обученных в 2013 году, а 5,2% работников организаций прошли подготовку в объеме менее 72 часов.

По данным статистического наблюдения за дополнительным профессиональным образованием работников организаций, численность лиц, относящихся к категории инвалидов и прошедших дополнительное профессиональное обучение в 2013 году, составила 0,8% обученных лиц, что выше чем в 2010 году (0,5%).

В 2013 году получали дополнительное образование по дополнительным профессиональным программам или прошли профессиональное обучение лишь 13,8% работников списочного состава организаций, что свидетельствует о недостаточно высоких требованиях работодателей к профессиональным компетенциям работников, повышению их квалификации.

Низкую заинтересованность работодателей в качестве образования работников отражают и данные, представленные непосредственно образовательными организациями дополнительного профессионального образования: менее 25% дополнительных профессиональных программ разрабатывалось с участием работодателей [3].

По предварительным данным комплексного обследования жизни населения в 2014 г. , 84,9% взрослого населения (старше 24 лет) не участвует в формальном образовании. Из числа занятых в экономике лишь 3,2% учатся в какой-либо образовательной организации. Из общего числа лиц, получающих профессиональное образование и занятых в экономике (работающих), более 50% не собирается продолжать обучение. Отсутствует взаимосвязь между повышением возраста и средней продолжительности вре-

мени, затраченного на получение специальности в течение жизни (включая специальности, подтвержденные дипломом (свидетельством) и не приводящие к изменению имеющегося уровня образования). Это прямо свидетельствует о том, что большинство взрослого населения Российской Федерации получает образование один раз в жизни и более не участвует в формальном обучении.

В 2014 году из числа лиц старше 15 лет, за исключением обучающихся в общеобразовательных организациях, 96,1% не участвовали ни в каких видах дополнительного образования, из них 84% не испытывают необходимости в дополнительном образовании. Стремление к получению дополнительного образования устойчиво снижается с возрастом.

В то же время в 2014 году менее 50% занятых в экономике имели работу, полностью соответствующую имеющейся профессии (специальности), 35% – имели основную работу, не соответствующую имеющейся профессии (специальности), подтвержденной дипломом или свидетельством. Из последних в 2014 году лишь 37,3% получили при этом специальную профессиональную подготовку (переподготовку, обучение). Это свидетельствует о наличии объективной потребности в продолжении профессионального образования/обучения взрослым населением как среди работающего населения, так и среди работодателей, а также о возрастании роли неформального и информального образования в реализации этой потребности. Основной целью участия взрослого населения в непрерывном образовании остается совершенствование знаний и навыков в профессиональной деятельности (50,5% опрошенных).

Обучение вне формальной организации осуществляется по месту работы, так, по данным ФСГС, в 2013 году более 800 тысяч работников организаций (2,53%) получали образование непосредственно в организациях, из них 8,7% – в форме наставничества. Сектор неформального образования представляют также краткосрочные профессиональные курсы, семинары, конференции и тренинги, реализуемые в различных областях деловой и

общественной активности. В таких видах неформального образования участвует, по разным оценкам, до от 4 до 7% взрослого населения Российской Федерации.

Наиболее существенную роль в образовании современного человека в обществе знания играет самообразование. В 2014 году 20,4% взрослых занимались самообразованием, при этом 12,3% – с использованием печатных материалов (профессиональных книг, журналов и т.п.), 7,4% – с использованием Интернет [4].

Объективное стремление взрослого человека к самореализации, обеспечению достойных условий жизни для себя и своей семьи находит отражение в расстановке приоритетов в выборе содержания и формы получения образования. Более 50% взрослого населения Российской Федерации основной целью продолжения образования полагает необходимость совершенствования знаний и навыков в своей профессиональной деятельности, 34% видят цель обучения в возможности саморазвития, удовлетворения личных интересов. Более 70% взрослых, получающих образование, учатся заочно. Менее 3,5% обучается в целях смены профессии, специальности или получения новой.

Таким образом, состояние сферы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации характеризуется доступностью и массовостью высшего образования, повышением уровня образования взрослого населения при одновременном снижении стимулов к продолжению образования, повышению профессиональной квалификации или же приобретению новых навыков. Уровень профессиональных и иных компетенций взрослого трудоспособного населения России в целом ниже уровня, необходимого для обеспечения задач инновационного развития страны. Несмотря на широкие возможности продолжения образования, взрослое население России мало участвует в образовательной деятельности, особенно в части формального образования. Решение проблемы повышения квалификационного уровня находится в зависимости от государственной



политики в сфере образования в целом, развития институтов и инфраструктуры непрерывного образования, а также от создания адекватных стимулов для работников в продолжении образования со стороны работодателей.

**Литература:**

1. Статистический сборник «Наука. Инновации. Информационное общество. 2014 г.» [http://www.hse.ru/primarydata/niiio\\_2014](http://www.hse.ru/primarydata/niiio_2014).
2. Рудая И.Л. Развитие непрерывного образования взрослых в Европейском Союзе и Российской Федерации: общие тенденции и направления // Дополнительное образование в стране и мире, №2-3 (16-17), 2015. – с.11-28.
3. Мониторинг экономики образования. Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей. Информационный бюллетень №7 (81). – Москва, НИУ ВШЭ. – 2014.
4. Мониторинг экономики образования. Участие взрослого населения в непрерывном образовании. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических исследований. Выпуск №2 – Москва, НИУ ВШЭ. – 2015.

## **НЕПРЕРЫВНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ КАК КЛЮЧЕВОЙ РЕСУРС КАЧЕСТВА ЖИЗНИ И КАЧЕСТВА ВЛАСТИ**

*А.Г. Тюриков,*  
*генеральный директор ЦСКП-«Центр»,*  
*д-р социол. наук, профессор,*  
*г. Москва*

*Статья посвящена оценке непрерывного образования как ключевого ресурса качества жизни, оценке качества муниципальной власти как результата непрерывного образования в современной России. Особое внимание уделяется исследованию понятий непрерывность образования, качество жизни и качество власти.*

**Ключевые слова:** непрерывное образование, непрерывность образования как ключевой ресурс качества, оценка качества жизни и качества муниципальной власти.

В динамично меняющемся мире уже мало кто оспаривает то, что существуют объективные потребности, основания и предпосылки для развития непрерывного образования. К ним справедливо относят следующее:

- человеческий капитал подвержен моральному и информационному износу. Установлено, что ежегодно в среднем после окончания вуза «теряется» 20% полученных знаний;
- быстрый рост научно-технологической информации и столь же быстрое ее старение. В современном мире объем знаний удваивается за 10-15 лет, перспективный прогноз – за 1,5 года;
- улучшение качества жизни и рост продолжительности жизни людей, что приводит к увеличению доли лиц пожилого возраста в составе трудящихся;
- распространение средств массовых коммуникаций, что облегчает доступ и увеличивает возможность получения людьми информации;
- непрерывность образования – одно из самых социально и экономически эффективных инвестиций в отношении скорости и коэффициента ресурсоотдачи;
- стремительный научно-технический и социальный прогресс, повысивший престиж образования и требования к компетенциям.

В связке с последними аргументами – наблюдается рост интереса экономики и бизнеса к непрерывному образованию как к процессу и результату инвестирования в качество трудовых ресурсов – человеческий капитал. Более того, эксперты утверждают, что инвестиции в бизнес-образование – один из способов вытащить Россию из кризиса [1, с.5-10]. Непростая экономическая ситуация ведет к переосмыслению и постановке вопроса – кого, кому и чему учить? Это связано с целыми направлениями непрерывного бизнес-образования: от обучения управлять проектами, эффективному анализу рынков, современным методам выбора и принятия бизнес-решений до формирования культуры и потребности эффективных инвестиций в образование.

Так что же, в конечном счете, необходимо получить в результате непрерывного образования? По нашему мнению, во-первых, развивающуюся качественную личность с общественно значимой системой ценностей, имеющую сформированные познавательные запросы и духовные потребности, способности самостоятельно планировать и реализовать свои цели. Во-вторых, профессионала, подготовленного к универсальной социально значимой деятельности, осознающего непрерывность обновления знаний и совершенствование компетенций как базовую потребность. В-третьих, важно получить не столько формальные сертифицированные знания, сколько гибкость получаемых компетенций – таких как организация времени, решение насущных проблем, непрерывная адаптивность. Ведь непрерывность образования это не только адаптация к изменениям в профессиональной деятельности, непрерывного развития личности, Знания+Умения+Владения – это ресурс, который позволяет человеку понять самого себя и окружающий мир, содействовать выполнению его социальной роли в процессе жизнедеятельности.

Учитывая, что предметом нашего исследования является качество жизни и качество власти как результат непрерывного обновления знаний, целесообразно учесть один очень важный аспект в непрерывном образовании как ключевом ресурсе. Он рельефно просматривается через противоречие: учить посредством стандартов и получать одинаковые знания или развивать индивидуальный подход с целью развития талантов и оригинальных компетенций? С одной стороны, стандарты, унификация, единые учебники и пособия приводят к формированию некоторого «единообразия», которым легче и удобнее «управлять», а особенно власти. Ведь одинаковыми людьми проще управлять, а талантливые – как правило, это новые идеи, предложения, технологии, которые приживаются чаще небесконфликтно, а значит, и управлять ими сложнее. С другой стороны, управленцу, ориентированному на развитие, на поиск нестандартных людей и решений, необходимо тогда изучать не только постоянно меняющийся

объект, но меняющиеся предметные области управления. А на этот вопрос – ответ один: непрерывное образование. Ведь зачастую, как свидетельствует практика, управленцев можно условно разделить на две группы. Тех, кто в своей управленческой деятельности ориентирован на готовые решения (зачем искать то, что кто-то уже нашел до них). Из таких людей получаются замечательные исполнители. И другая группа управленцев, которая, опираясь на имеющийся опыт, не боится искать свое нестандартное решение, не боится потратить на это ресурсы и может даже ошибиться. Но такие представители власти осознают, что объект и предмет их управленческого воздействия находится в постоянном, зачастую противоречивом изменяющемся состоянии, а следовательно, и стандартные решения и наработанные технологии могут не сработать.

В этой связи представляется принципиально важным в организации процесса и ориентации на результат непрерывного образования управленцев осознать следующее:

- управление будущим – это точно не управление прошлым, со старым мышлением, старыми методами и технологиями;
- образование не имеет права опустошать умы и выхолащивать идеи: в социальной жизни нет одного правильного и единственного решения, ответа на каждую задачу, пусть даже типовую и подобную. Требуя соответствия методов и технологий российским стандартам, мы заранее отсекаем значительную часть многообещающих новаций и инициатив. Управленец имеет право на ошибку;
- не стремиться формировать единомыслие, целесообразно поощрять и поддерживать разнообразие. Никто наперед не знает, что «выстрелит» завтра, станет направлением роста и развития. Необходимо уметь мечтать, прогнозировать, выдвигать и отстаивать идеи, моделировать и т.п.

И, наверное, самый главный вопрос: а как подготовить таких преподавателей для непрерывного образования? Ведь они должны быть посто-

янно «на голову выше» и несколько лет вперед более компетентными, чем обучаемые.

Поэтому представляется неоспоримым рассматривать непрерывное образование представителей органов власти, с одной стороны, как целостный процесс и результат, обеспечивающий поступательное развитие творческого потенциала личности управленца и всестороннее обогащение его духовного мира, а с другой стороны – как систему государственных и общественных взглядов на образовательную практику, которая провозглашает учебную деятельность управленца как приоритетную, неотъемлемую и естественную составляющую часть его образа жизни, независимо от срока и занимаемой должности.

Говоря о жизненной необходимости повышения человеческого потенциала, компетентностной конкуренции управленца и ключевой в этом роли непрерывного образования, целесообразно определить приоритеты новой управленческой модели, взгляды на которую должны формироваться в процессе обучения.

Во-первых, нужно избавиться от ряда заблуждений, доставшихся нам в наследство от тоталитарной управленческой модели. К ним можно отнести следующие утверждения:

- сформировалась идеология управления, в соответствии с которой управление является как бы каким-то автономным, самодостаточным явлением, существующим для себя и удовлетворяющим своим функционированием самого себя, где приоритеты отданы формам, а не содержанию, процессам, а не результатам;

- власть искренне убеждена, что государство и чиновники – это одно и то же, при этом на первом плане власть, а вокруг нее и внутри – формируется государство;
- существует примат интересов государства, национального развития, формулируемых властью, над интересами конкретного человека;

- делая упор в преподавании на универсальности принципов, методов и технологий управления и менеджмента, мы тем самым закладываем фундамент порочной позиции, в соответствии с которой, овладев всем этим управленческим арсеналом, не важно, чем и кем управлять;
- мы почему-то привыкли думать, что наверху управленческой машины все знают и умеют лучше нас и видят дальше, но жизнь опровергает этот тезис.

Во-вторых, необходимо поменять приоритеты: с организации процессов образования на получение их результата, с соблюдения установленных форм на наполнение их качественным содержанием.

При этом эти вопросы возникают на фоне того, что в России для функционирования государственной и муниципальной службы сложились благоприятные условия, где с одной стороны:

- сформирована законодательная база и жесткая вертикаль государственной и горизонталь муниципальной власти;
- подавляющее большинство служащих прошли или проходят подготовку и переподготовку по специальности «государственное и муниципальное управление», многие успешно защищают научные кандидатские и докторские диссертации по проблемам управления;
- заработная плата и полномочия государственных служащих выросли в несколько раз за последнее десятилетие;
- социологические опросы свидетельствуют о тенденции роста популярности и приоритетности государственной службы при выборе профессии для российской молодежи, что должно способствовать повышению конкуренции и отбору лучших из большого числа претендентов;
- в стране сложилась система профессиональной подготовки и переподготовки государственных и муниципальных управленцев.

А с другой стороны:

- количество чиновников растет, а численность населения и количество управляемых объектов уменьшается из года в год;
- в процессы управления пришли и используются новые социальные и информационные технологии, в том числе интернет, электронный документооборот, электронные государственные услуги, телекоммуникации, конференцсвязь, электронные базы и статистика, мощные аналитические программы и т.д.

Полученные результаты многолетних исследований качества жизни и качества власти, проведенные ЦСКП – «Центр» с 2008 по 2014 гг., позволяют проанализировать существующую систему непрерывного образования управленческих кадров через призму качества жизни россиян как результата деятельности власти в конкретных сферах жизнедеятельности и оценку качества власти на примере органов местного самоуправления. Качество жизни нами рассматривается как результат целенаправленной деятельности органов государственного и муниципального управления, бизнеса, институтов гражданского общества и самого человека по созданию оптимальных условий для удовлетворения базовых потребностей человека и поддержания его родовидового существования [2, с.4].

Под качеством власти мы понимаем иерархически организованную систему свойств, включающую в себя социальные, ценностно-мировозренческие, духовно-нравственные, интеллектуальные, деятельностно-знаниевые компоненты, которые должны удовлетворять критерию профессиональной подготовленности представителей власти к управлению сложными социально-экономическими, социокультурными, экологическими и др. объектами. Мерой качества и результата деятельности органов власти выступают показатели эффективности по достижению главной цели – качества жизни населения [3, с.48].

Анализ полученных результатов комплексных исследований позволяет оценить качество жизни в среднем по РФ как удовлетворительное –

3 балла по пятибальной шкале. Оценки качества жизни россиян по сферам жизнедеятельности представлены на рисунке.1.

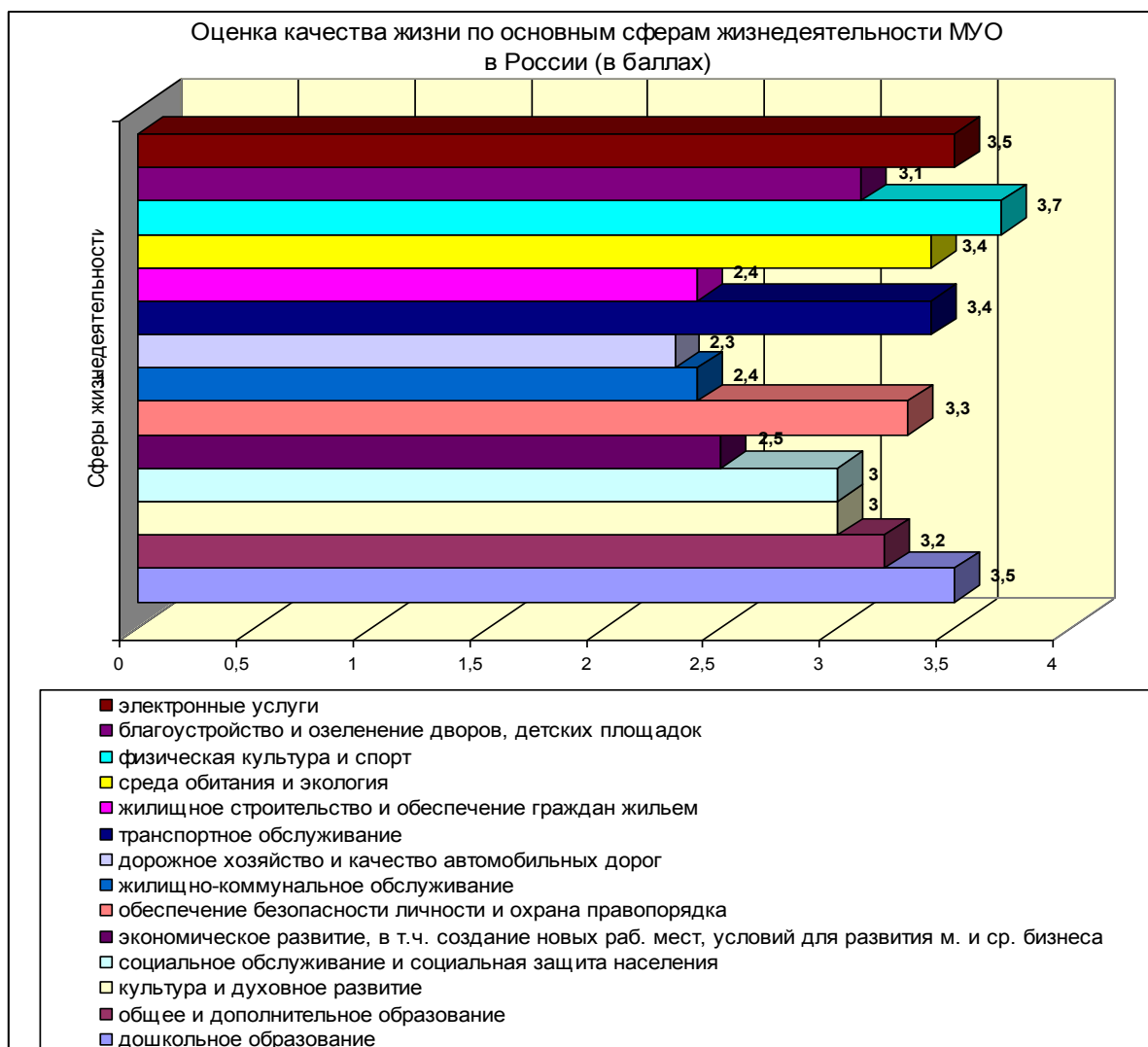


Рисунок 1. Оценка качества муниципальной власти через качество жизни по сферам жизнедеятельности (2013-14 гг.)

Как наглядно видно из представленных данных, наиболее позитивно оценены следующие сферы: физическая культура и спорт, электронные услуги и дошкольное образование. Стоит согласиться с мнением экспертов, что такая невысокая оценка качества жизни не могла являться целью государственного и муниципального управления. Картина представляется еще менее радужной, когда анализу подлежит динамика проблемных сфер жизнедеятельности. На протяжении последних лет одни и те же сферы по-



лучают неудовлетворительные оценки. Их динамика представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Динамика оценок качества жизни  
в проблемных сферах жизнедеятельности в 2009-2014 гг.

Оцениваемый период	Средняя оценка КЖ в сферах жизнедеятельности (по пятибалльной шкале в баллах)	
	Ниже среднего (от 2,5 до 2,7)	Неудовлетворительно (от 2,0 до 2,5)
2009 г.	Материальное благополучие, дорожное хозяйство и качество дорог, социальная активность населения	ЖКХ, экономическое развитие
2010 г.	Здравоохранение, материальное благополучие, дорожное хозяйство и качество дорог, социальная активность населения	ЖКХ, жилищное строительство и обеспечение жильем
2011 г.	Здравоохранение, материальное благополучие, активность населения, дорожное хозяйство и качество дорог	ЖКХ, жилищное строительство и обеспечение жильем
2012 г.	Здравоохранение, материальное благополучие, дорожное хозяйство и качество дорог, социальная активность населения	ЖКХ, жилищное строительство и обеспечение жильем
2013 г.	Здравоохранение, материальное благополучие, экономическое развитие, социальная активность населения	ЖКХ, дорожное хозяйство и качество дорог, жилищное строительство и обеспечение жильем
2014 г.	Здравоохранение, экономическое развитие, социальная активность населения	ЖКХ, дорожное хозяйство и качество дорог, жилищное строительство и обеспечение жильем

Вместе с тем анализ законодательных инициатив, правительственных распоряжений, бюджетных приоритетов, материалов СМИ закономерно приводит к постановке вопроса: либо наша государственная и муниципальная власть считает, что перечисленные выше проблемы решены и им ни вчера, ни сегодня нет места ни в политической, ни в социально-

экономической, ни в бюджетной повестке дня, либо – в современной повестке стоят более приоритетные для общества и управления вопросы?

Именно на оторванность и популизм власти, отсутствие к ней доверия обращает внимание Герман Греф, президент Сбербанка РФ. Более того, он идентифицирует причины, которые заставляют людей выходить на улицы и протестовать против власти. «Это:

- оторванность власти от общества и нерешенность большого количества насущных проблем;
- популизм и отсутствие стратегического лидерства;
- невовлеченность так называемого креативного класса в процессы выработки государственных решений;
- отсутствие или недостаточная прозрачность системы социальных лифтов, позволяющей талантливым людям во всех сферах реализовывать свой потенциал;
- отсутствие ясных критериев оценки эффективности власти;
- голосования один раз в несколько лет за того или иного лидера или партию оказывается недостаточно, чтобы граждане могли выразить удовлетворенность их политикой и повлиять на нее» [4].

Трудно с этим не согласиться. Тем более что Президент Российской Федерации В. Путин, обращаясь к Федеральному собранию в 2012 г., указал на очевидные главные российские проблемы – «... низкая эффективность государственной власти и коррупция. Без качественного, современного государственного управления, без высокой персональной ответственности тех, кто этим занимается, мы не решим задач, стоящих перед обществом и страной» [5]. При этом он сформулировал ключевые принципы для новой модели государственного управления:

ориентация работы всех звеньев государственного механизма и уровней власти на измеримый, прозрачный и понятный для общества результат работы;

- критерием оценки эффективности власти, предоставляющей услуги гражданам, а также учреждений социальной сферы должно стать общественное мнение, мнение самих граждан;
- адекватная мотивация государственных муниципальных служащих: конкурентная оплата их труда, система моральных, материальных, карьерных поощрений, стимулирующих непрерывное улучшение работы госаппарата;
- готовность тех, кто выбрал госслужбу, к ограничениям, к общественному контролю, к выполнению специальных требований;
- совершенствование системы контроля надзорных органов.

Проанализируем качество власти на примере органов местного самоуправления. Результаты проведенного исследования «Качество муниципальной власти на евразийском пространстве» ЦСКП – «Центр» совместно с МНИЦ СГА позволяют сделать вывод о том, что качество муниципальной власти в современной России является крайне низким и оценено в 2,2 балла по пятибальной шкале. Основным результатом данного исследования является вывод о том, что современное качество муниципальной власти не соответствует уровню запросов общества на обеспечение достойного качества жизни. Наиболее высоко оценена деятельностно-результатирующая сфера – 3,05 балла, а остальные сферы: ценностно-мировоззренческие и интеллектуальные, системно-социальные и профессиональная подготовленность получили неудовлетворительные оценки, что наглядно представлено в таблице 2.

Таблица 2.

#### Сферная оценка качества муниципальной власти

<i>№ п.п</i>	<i>Сферы качества власти</i>	<i>баллы</i>
1.	Ценностно-мировоззренческие и интеллектуальные	1,83
2.	Системно-социальные	1,95
3	Профессиональная подготовленность	1,99
4.	Деятельностно-результатирующие	3,05
	<b><i>Интегральная оценка</i></b>	<b>2,2</b>

Анализ представленных данных свидетельствует о том, что в муниципальных сообществах России выше оценивают конкретные результаты деятельности муниципальной власти по обеспечению качества жизни населения в сферах жизнедеятельности, чем собственно личностные качества власти – духовно-нравственные и интеллектуальные, системно-социальные и ценностно-мировоззренческие.

Отсюда закономерен вывод экспертов, что власть теряет доверие в большей степени из-за своих невысоких личностных качеств, чем от конкретных результатов деятельности.

От качества власти, ее инициатив и примера в соблюдении норм напрямую зависит качество жизни и уровень сплоченности сообщества. В связи с этим представляется важным оценить не только то, что власть делает, но и то, чего власть не делает из того, что должна и обязана делать. Результаты исследования свидетельствуют, что власть перестала воспроизводить смыслы, идеи, ценности, нормы и модели поведения. Другими словами – мировоззрение власти и система ценностей размыты.

Способность глубоко мыслить и анализировать, благородство чувств, т.е. нравственное начало, остались за пределами подготовки и подбора управленческих кадров.

Что сегодня является основой мировоззрения власти и элиты, каковы ее ценностные ориентиры? Может быть это идея социальной справедливости, идея равных возможностей, прав и свобод или идея равенства в нищете для большинства. Так какие идеи выдвигает и отстаивает наша власть, в том числе и муниципальная? Ответ должен быть однозначно ясным и понятным как для элиты, так и для общества.

Великие эффективные политики и управленцы, на которых надо равняться, были и есть люди с идеями. Они ищут способ, ресурсы и технологии эти идеи реализовать. Опыт функционирования и развития общества показывает, что включаясь в деятельность по достижению идеи, управлен-

цы согласовывают и учитывают интересы различных территориальных социальных групп, создается атмосфера конкуренции, «совопросничества», включенности и солидарности. Ведь если у управленцев нет перед собой и для себя сверхзадачи, то пропадает и профессиональная мотивация, управленческие здоровые амбиции. А раз это отсутствует, то, как показывают результаты нашего исследования оценки качества муниципальной власти, у населения формируется устойчивое мнение, что у власти нет иной цели, кроме как удержаться любым путем, и что прогрессивных, воодушевляющих население и саму власть идей нет, и образ будущего не предъясняется.

Каков же сегодня запрос в муниципальных сообществах на образ эталонной власти? На первом месте – это духовность и совесть, на втором – порядочность и справедливость, на третьем – ответственность и профессионализм и далее – законность и личный пример, инициативность и социальность.

Качество власти приобретает особую значимость еще и потому, что не только Россия находится в состоянии системного кризиса неэффективной устаревшей модели управления, но многие страны мира. В формате существующей модели государственного и муниципального управления уже невозможно решить давно перезревшие в российском обществе проблемы.

А это значит, что перед образовательной и управленческой практикой стоит объективная потребность сформировать и внедрить принципиально новую управленческую парадигму и модель, основанные на максимальном вовлечении граждан страны во все стадии принятия важнейших государственных решений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. И такая модель обязана учитывать принципиально новые требования к качеству власти.

Основная функция непрерывного образования управленческих кадров заключается в анализе постоянно изменяющегося объекта и предмета управления. Ведь все объекты управления отличаются по качеству и

структуре, функционируют по своим объективным законам. Они обладают целым рядом характерных динамических свойств и качеств. По свойствам, потенциалу они способны:

- к собственной самоорганизации на основе своих потребностей, интересов, целей, мотивов, установок и т. д.;
- к целенаправленному содержанию своей активности, обусловленному условиями и факторами их жизни;
- к адаптивности в обстоятельствах и ситуациях их жизнедеятельности;
- к определенному самоуправлению в складывающихся реальных процессах жизнедеятельности;
- к восприятию и освоению изменяющихся объективных условий и элементов субъективного фактора, а также технических средств и производственных технологий [6, с.323-324].

Поэтому для субъектов управления принципиально важно знание здесь и сейчас, что собой представляют объекты управления, а также характер направленности взаимоотношений между ними. А это значит, что именно в обновляемом знании закономерностей, процессов и структуры объектов управления заключается роль непрерывного образования как ключевого ресурса качества жизни и качества власти.

#### **Литература:**

1. РБК+. Тематическое приложение к ежедневной деловой газете РБК. 28.05.2015, № 90. С. 5-10
2. Савельев Д.В., Тюриков А.Г. и др. Мониторинг регионального управления в субъектах Центрального федерального округа: оценка качества жизни и социальная эффективность. – М.: Изд-во Проспект, 2014. – 48 с.;
3. Тюриков А.Г., Тюриков Р.А. К вопросу оптимизации параметров подготовки кадров государственного и муниципального управления // Социология образования. №4, 2014. С.47-65;
4. Греф Г.О. Эффективность российской власти и модернизация.- [http://www.vedomosti.ru/opinion/news/1631600/effektivnost\\_vlasti#ixzz2qSng6ggN](http://www.vedomosti.ru/opinion/news/1631600/effektivnost_vlasti#ixzz2qSng6ggN)
5. <http://base.garant.ru/70278636/#ixzz3aNk0Ofxp>
6. Человек и общество: ноосферное развитие. – Москва-Белгород, 2010. С.307-335.

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕССА ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ КАК УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

**Е.А. Белкова**

канд. психол. наук., доц. кафедры управления персоналом  
ФГБОУ ВПО «Государственная академия промышленного менеджмента  
имени Н.П. Пастухова»,  
г. Ярославль

*В статье представлены основные социально-психологические условия обучения взрослых, необходимые для осознанного получения образования, как способа повышения качества жизни.*

**Ключевые слова:** качество жизни, образование взрослых, ценность образования, самосознание, самоактуализация.

На основе анализа социальной роли непрерывного образования в жизни человека отечественные исследователи определяют образование как фактор социального развития, как условие производственной деятельности, условие обогащения духовной жизни человека, развития самосознания и умственного развития, а также как фактор, способствующий общению через развитие речи, расширение круга общения[2]. Развитие системы непрерывного образования направлено на поддержку компетентностного развития личности, на реализацию концепции развивающего обучения. Концепция непрерывного образования основана на принципах непрерывности, гибкости, быстрой динамике, связанной со сменой потребностей на рынке труда, на реализации концепта образования «не на всю жизнь, а через всю жизнь»<sup>6</sup>.

В свою очередь, качество жизни – понятие, обозначающее оценку некоторого набора условий и характеристик жизни человека, обычно осно-

---

<sup>6</sup> Электронный ресурс: [http://ido.tsu.ru/other\\_res/ep/filosof\\_umk/text/t6\\_2.htm](http://ido.tsu.ru/other_res/ep/filosof_umk/text/t6_2.htm)

ванную на его собственной степени удовлетворённости этими условиями и характеристиками.

Само непрерывное образование имеет два смысловых измерения – институциональное и личностно-ориентированное. «Институциональное измерение» непрерывного образования отвечает на вопрос: «Насколько обеспечена преемственность в содержании образования». «Личностно-ориентированное измерение» имеет установку на ориентацию личности – на постоянное обучение, на воспитание в ней *ценности образования* как высшего ценностного приоритета, формирование в ней (личности) потенциала фундаментальных знаний, который позволял бы ей (личности) быстро изменять или расширять свой профессиональный профиль («горизонтальная карьера»), или же быстро осуществлять повышение квалификации, двигаясь по «ступеням» возвышения профессионализма и мастерства (компетентности) [3].

В данной статье мы рассмотрим только *образование взрослых*, как часть непрерывного образования, так как именно оно нуждается в большей «самотивации» и осознанности личности.

По нашему мнению, образование взрослых дает большие возможности для самоактуализации и повышения уровня удовлетворенности собой, и, как следствие, удовлетворенности своим качеством жизни. За счет чего это происходит?

Первой составляющей является *вклад в себя*, в свое собственное развитие. Это нематериальная составляющая «капитала» человека, но часто более надежная, чем что-то вещественно представленное в жизни. Важно понимать, что принимая решение о том, чтобы пройти дополнительное обучение взрослый человек обязательно принимает решение об инвестициях в себя: время (в любом случае), финансовые средства (если обучающийся платит за обучение сам, а не организация, в которой он работает). Инвестируя, человек «отдает» и, конечно же, ожидает, что обучение при-



несет ему пользу. И вот тут начинаются проблемы точного понимания собственных ожиданий от обучения.

Когда начинается обучение можно задать вопрос слушателям: какова цель Вашего обучения? Из опыта можно сказать, что ответы на этот вопрос поступают самые разные: «получить документ об образовании (удостоверение, диплом)», «получить новые компетенции», «подтвердить право занимать должность, на которой работаю», «занять новую должность» и т.д. Из перечисленных вариантов (а они являются наиболее распространенными), на наш взгляд, наиболее оптимальными для качества обучения являются последние два, так как они содержат точный *образ будущего*, для которого человек проходит обучение. Понимание конечного результата в виде улучшения собственной жизни очень важно для качества обучения.

Сравним два варианта исходных представлений о результате обучения и влияние этих вариантов на качество процесса и результата образования.

Таблица 1.

**Влияние представлений о результате обучения  
на качество процесса и результата образования взрослых**

<b>Есть четкий образ будущего (настоящего), для которого человек проходит обучение</b>	<b>Нет четкого образа будущего, для которого человек проходит обучение</b>
Получаемые знания, умения и владения мысленно (а иногда и сразу на практике, если человек уже работает по направлению обучения) применяются к будущей должности	Обучение происходит «впрок», по принципу «возможно полученные знания, умения и владения когда-нибудь пригодятся»
Есть устойчивая мотивация на обучение (обучающийся осознает конкретные преимущества и «работает на цель»)	Мотивация может меняться и в большей степени зависит от того, насколько обучающемуся интересно на занятии. Внимание и активность на занятии зависит от того, насколько интересно подается материал преподавателем
Активен: берет ответственность за результаты обучения на себя: понимает, что ему нужно и сам «берет» от преподавателей то, что требуется для выполнения актуальной (потенциальной) профессиональной деятельности	Пассивен: возлагает ответственность за качество (результативность, эффективность обучения) на преподавателя и/или образовательную организацию, если речь идет об условиях обучения.

Исходя из этого, возникает вопрос: можно ли сделать так, чтобы помочь слушателям создать образ будущего как цель обучения? На наш взгляд – можно, и для этого существует такой инструмент, как *инновационно-диагностический семинар*, который позволяет сформировать личные цели на обучение, благодаря интенсификации процесса интерактивного взаимодействия слушателей и преподавателя (преподавателей). В таком семинаре с помощью специальных методов учебной коммуникации происходит уточнение собственных целей, а также их формулирование в том случае, если они отсутствовали, либо были «размытыми», не привлекательными для человека. Этому также способствует активный обмен опытом (мыслями, идеями) между взрослыми людьми, пришедшими на обучение [1].

Второй составляющей, важной для самоактуализации и повышения уровня удовлетворенности собой, является *освоение нового*, которое всегда предоставляет процесс обучения. Это связано с тем, что освоение новых профессиональных компетенций всегда связано с выходом из «зоны комфорта», необходимостью изменения собственного поведения, и часто – изменения своих представлений о профессии и даже мире. Все это требует со стороны обучающегося осознанных усилий по самосовершенствованию. Конечно, можно пройти обучение «формально», ничего в себе не меняя, но тогда и говорить о повышении качества жизни нет смысла.

В качестве третьей составляющей можно назвать *эмоциональную наполненность*. Обучение всегда дает новые эмоциональные переживания, необходимые для более полного ощущения жизни: мы видим новых людей, получаем новые знания, приобретаем новый опыт, наша жизнь выбивается из привычной «колеи». Все вместе взятое помогает человеку лучше чувствовать настоящий момент, дает положительные эмоции, что, в свою очередь, улучшает память, внимание, мышление и, в целом – усвоение получаемого на занятиях учебного материала.

Исходя из вышесказанного, организация, предоставляющая взрослым образовательные услуги, должна уделять внимание как образовательному результату, так и процессу обучения, позволяя при этом в полной мере использовать все три составляющие успешной самоактуализации человека: осознанный (на основе образа будущего) вклад в себя, освоение новых компетенций и эмоциональная наполненность.

Выше мы упомянули об инновационно-диагностическом семинаре как инструменте постановки личных целей на обучение, в рамках которого происходит формирование «образа будущего», активизация личностного потенциала обучающихся. Не менее важно использовать инновационные и интерактивные методы на всех этапах обучения, так как это позволяет поддерживать в актуальном состоянии все три составляющие успешного саморазвития человека в процессе обучения. Иначе говоря, *любое* занятие (семинар, стажировка, самостоятельная работа, консультация и пр.) должно:

- способствовать достижению личной цели человека (приблизительно его образа будущего);
- давать что-то новое и полезное (знания, умения, владения);
- быть эмоционально наполненными (желательно, чтобы эмоции в конечном итоге оставались положительными и оставляли позитивное ощущение от обучения).

Не трудно заметить, что отсутствие хотя бы одного из перечисленных элементов снижает *удовлетворенность* человека обучением и, следовательно, не повышает качество его жизни. Кроме этого, указанные элементы охватывают не только качество *результата* обучения, но качество *процесса* достижения образовательного результата (управляя «качеством процессов» мы управляем «качеством результатов»). Исходя из этого, очень важно обеспечить компетентный преподавательский состав учреждения дополнительного профессионального образования, способный реализовать методы учебной коммуникации, позволяющие достигать каче-

ственных образовательных результатов с учетом вышеперечисленных условий.

В заключение хочется отметить, что личностно-ориентированное измерение непрерывного образования глубоко связано с проблемой гуманизации непрерывного образования и в целом образовательного пространства России. Следовательно, качество образования позволяет получить не только качественный персонал для предприятий и организаций, но и способствовать личностному развитию людей, формированию новых отношений в обществе, основанных на принципах гуманизма. По мнению А.И Субетто [3], в системе непрерывного образования действуют реверсивные принципы: «Качество непрерывного образования переходит в качество человека» («переносится» на качество человека; отражается в качестве человека); «Качество человека (в его идеальной постановке) программирует качество непрерывного образования» (служит его «целевым и ценностным ориентиром»).

Таким образом, качество непрерывного образования неразрывно связано с «качеством человека» и, как следствие, качеством его жизни.

#### **Литература:**

1. Белкова Е.А. Организация и методика профессионального образования [Текст]: методические материалы / Е.А. Белкова. – Ярославль: Изд-во «Академия Пастухова», 2014, – 154 с.
2. Перспективные проблемы развития системы непрерывного образования: сб. науч. тр. [Текст] / Под ред. Б.С. Гершунского. – М., 1987.
3. Субетто А.И. Качество непрерывного образования: логика развития и проблемы (Лекция в Санкт-Петербургской государственной академии последипломного педагогического образования) [Текст] / А.И. Субетто. – СПб., СПГАППО, 2005 – 75с.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КУЛЬТУРЫ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО ЦЕНТРА

*М.С. Якушкина,*

*д-р пед. наук, зав. лабораторией,*

*ФГБНУ «Институт педагогического образования и образования взрослых  
РАО»,*

*г. Санкт-Петербург*

*В статье рассматривается феномен «педагогический потенциал культуры». Показано, что педагогический потенциал культуры – это динамическая совокупность возможностей социокультурной среды и способностей педагога как транслятора культуры влиять на личностное развитие человека, нормы и способы передачи его опыта. Активное освоение педагогического потенциала культуры позволяет актуализировать и поднять на новый уровень просветительскую деятельность всех слоев населения по месту жительства, в социальных центрах.*

**Ключевые слова:** педагогический потенциал, педагогический потенциал культуры, потенциал окружающей среды, социальный центр, воспитательное пространство, развитие личности.

Изменения, произошедшие в нашей стране в последние десятилетия, повлияли на цели, содержание и функции образования, расширили его границы. Повысился интерес к изучению педагогической составляющей культуры, педагогического потенциала учреждений, реализующих функции формирования и развития культурных традиций. Подчеркнем, что педагогический потенциал культуры направлен не столько на овладение обучающимися какими-либо знаниями, но прежде всего – на становление личности человека как носителя традиций и создателя образцов культуры. Педагогический потенциал культуры, часто определяемый как воспитательный потенциал [1], заложен в деятельности современных социальных центров, развивающихся в условиях социально-педагогических преобразо-

ваний в России и других странах СНГ.

В качестве «потенциала» в литературе рассматриваются источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения каких-либо задач, достижения конкретной цели; или иначе, возможности отдельно взятого человека, сообщества, государства в определенной сфере. Сущность философского понимания «потенциала» в решении проблемы соотношения «потенциального» и «актуального», «возможного» и «действительного». «Акт» и «потенция», согласно философии Аристотеля, характеризуют действительность и ее предшествующие возможности, составляют основу развития, представляющего собой смену одной действительности другой, переход потенциального в актуальное. Разработка проблемы соотношения действительного и возможного (Дж. Бруно, И. Кант, И.Д.Скот) показала, что эти философские категории диалектически взаимосвязаны и характеризуют две основные ступени становления и развития различных явлений и процессов. Первая – возможность или предпосылка возникновения того или иного явления, процесса, его потенциальное (существующее в скрытом виде, но способное проявиться при определенных условиях) существование. Вторая – действительность. Переход возможности в действительность представляет собой процесс актуализации потенции. Таким образом, в философии потенция обозначает способность чего-либо или кого-либо качественно меняться в пространстве и во времени.

Согласно позиции Э. Дюргейма, для актуализации потенциала необходимо целенаправленно использовать воспитательные возможности окружающей среды. В периоды стабильности общества и соответствующей социально-культурной среды системы воспитания формируются на основе традиционных ценностей, которые принимаются большинством граждан; однако во время коренных преобразований общество требует динамики систем воспитания. Изменения, связанные с ценностными ориентациями общества, прогнозировать очень трудно, поэтому усиливается ин-

терес к широкому использованию возможностей окружающей среды, позволяющей диагностировать динамику ценностей граждан.

Осознание того, что современный этап развития образования является этапом модернизации системы образования, ее целей и содержания, объясняет интерес отечественных исследователей к изучению развития личности в пространстве культуры, анализу существующих педагогических компонентов культуры (И.В. Бестужев-Лада, И.Е. Видт, О.О. Киселева, В.А. Сластенин), феномена педагогической культуры (Е.В. Бондаревская, И.Ф. Исаев, И.А. Колесникова). Отмечена важность педагогической деятельности, направленной на актуализацию потенциала и перевод ее в реальность. Результаты анализа исследований, связанных с педагогическим потенциалом [2,3], свидетельствуют, что учеными часто отождествляются педагогические категории «педагогический потенциал», «воспитательное влияние или воздействие», «совокупность педагогических средств». Анализ определений феноменов, связанных с педагогической культурой, позволяет выявить связующую особенность: развитие личности прямо или косвенно зависит от актуализации педагогического потенциала.

Педагогический потенциал можно представить как развивающийся целостный комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных возможностей социокультурной среды, способных полностью или частично, прямо или косвенно, с помощью дополнительно созданных условий или без них, влиять на личностное развитие человека. Педагогический потенциал – это педагогические ценности, идеи, содержание, методические и иные средства. Исследователи отмечают такие свойства педагогического потенциала: ресурсность, условность реализации, динамичность, системность, функциональность.

Учитывая динамическую сущность культуры, которой свойственны изменчивость, вариативность, вероятностность, перспективность, подвижность, педагогический потенциал культуры можно охарактеризовать как

динамическую совокупность возможностей социокультурной среды и способностей педагога как транслятора культуры влиять на личностное развитие человека, нормы и способы передачи его опыта. Педагогический потенциал культуры включает потенциал, которым обладают культурные артефакты, а также потенциал программ передачи опыта педагогической культуры. Исходя из представлений о том, что культура принимает только социально-значимый опыт, можно утверждать, что многие культурные артефакты характеризуются формализованным педагогическим потенциалом, т.е. отсутствием принципиальных препятствий для их развития в культуре, однако реально их педагогический потенциал не рассматривается, не учитывается. Более того, актуализируя педагогический потенциал культуры, мы запускаем, прежде всего, процесс становления педагогической культуры.

Актуализация педагогического потенциала культуры происходит в результате педагогической деятельности, субъектом которой, как правило, выступает педагог. Можно выделить три этапа актуализации: накопление имеющих педагогический потенциал культурных артефактов, изменение артефактов и условий их трансляции, передача содержания культуры и развитие личности с помощью накопленной и измененной совокупности артефактов.

Выявление педагогического потенциала современных образовательных практик происходит в соответствии с принципами природо- и культуросообразности, предполагающими существование их в такой социокультурной среде, где проявляется единство возможностей для развития каждой личности с помощью народной культуры (языка, искусства, религии, быта и т.д.) и достижений мировой и российской цивилизации.

Педагогический потенциал культуры не может быть рассмотрен в рамках одного единственного методологического подхода. Методологическими основаниями исследования педагогического потенциала культуры мы определили взаимодополняемые, взаимообогащаемые в данном случае



подходы – системный, антропологический и событийный. Системный подход позволяет при наличии компонентов культурно-образовательной деятельности (целей, задач, содержания, форм, методов и т.п.) во взаимосвязи, целостности преодолеть ее фрагментарность и подчеркнуть ее непрерывность. Существенное место занимают положения антропологии о целостности человеческой культуры, о понимании образования как социокультурного института. Антропологический подход выступает основой понимания человеческого мировоззрения. Дополняется антропологический подход событийным. Он позволяет трактовать пространство образования как динамическую сеть взаимосвязанных педагогических событий, создаваемую в среде пребывания детей и взрослых усилиями его субъектов и способную выступать интегрированным условием личностного развития человека.

Отметим, что исследование педагогического потенциала культуры может позволить актуализировать и поднять на новый уровень просветительскую деятельность всех слоев населения по месту жительства, в социальных центрах. Особенно это важно для сельской территории. В 90-ые годы в результате изменений социокультурной ситуации произошло сворачивание всей культурно-просветительской деятельности. Многие населенные пункты не имели учреждений культуры, школ или имели только малокомплектную начальную школу, в которой работал один педагог. Отсутствие просветительской деятельности во многих территориях усилило незащищенность значительной части населения (в первую очередь – детей, людей с ограниченными образовательными потребностями, граждан пенсионного возраста). Присущие системе образования педагогические функции оказались востребованными и необходимыми в сфере социальной работы и социальной помощи семье, престарелым, безработным, больным, гражданам с ограниченными образовательными потребностями и инвалидам, одиноким и людям без определенного места жительства, многим другим, формально благополучным группам граждан.

В этих условиях возникла потребность к возрождению идеи культурно-образовательной деятельности в социальных центрах, которая основана на педагогических знаниях о взаимоотношениях человека и социума, о факторах и условиях, способах и методах социализации личности и её адаптации к социокультурной среде, о выявлении, преумножении и использовании педагогического потенциала социума (учреждений, предприятий, организаций, семейных сообществ, отдельных граждан) в целях развития личности и построения позитивных отношений между субъектами социальной среды [4]. Цель культурно-образовательной деятельности социальных центров, прежде всего, – социализация граждан в микросоциуме, в правовом поле гражданина; а это есть процесс приобщения человека к новым для него жизненным условиям и проявления способности понимать, какие ценности гарантируют возможность не просто жить и работать в обществе, но и активно влиять на его позитивную динамику. В современных условиях, когда в основе образования лежит гуманистическая парадигма, социальные центры способны создавать условия для координации социального и личностного развития человека. В связи с этим важнейшей категорией, характеризующей педагогический потенциал социального центра, выступает индивидуализация, представляющая собой систему средств непрерывной поддержки и развития особенного, что заложено в человеке природой или приобретено в результате индивидуального опыта [5].

Отражением реально транслируемых обществом потребностей и объективной необходимостью в последние годы становится задача формирования целостной социально-педагогической инфраструктуры. Её можно рассматривать как единую социокультурную организацию, состоящую из совокупности учреждений, организаций, служб, деятельность которых направлена на оказание социально-педагогической помощи людям независимо от возраста для защиты их гражданских прав и свобод, охраны жизни и здоровья, создания условий для успешной жизнедеятельности, обучения, воспитания, развития личности и адаптации ее в социуме. При этом соци-

ально-педагогическая инфраструктура должна представлять собой не простую совокупность отдельных учреждений, организаций и проч., а развивающееся с учетом социокультурных особенностей и возможностей данной территории пространство. Реализация этой идеи предполагает осознание актуальности, значимости и комплексности решения поставленной проблемы общественностью, региональными, муниципальными и федеральными органами власти; преодоление ведомственных барьеров, препятствующих кооперации средств, кадров и иных социальных, медицинских, педагогических ресурсов. Значимым для развития культурно-образовательной деятельности может быть решение культурно-образовательными, досуговыми, иными центрами задач вовлечения граждан в решение проблем образования, здоровья, отдыха, благоустройства и правопорядка.

Все виды центров можно рассматривать как формы существования особого социального института. В каждом конкретном случае проявляется специфическая, уникальная форма института, определяющая поле предлагаемых культурно-образовательных событий. Нужно отметить, что в зависимости от аудитории, ее сформированных традиций и предпочтений в сфере досуга, социальный центр может создавать условия для развлекательных или спортивно-оздоровительных событий, ориентироваться на активные виды социокультурной деятельности населения. Например, центр может стать площадкой для различных общественных объединений. Принципиальным отличием современных социальных центров от действующих раньше домов и дворцов культуры являются групповые инновационные и индивидуальные формы работы с подростками и тинэйджерами, молодыми людьми, взрослыми гражданами пенсионного возраста, в которых приоритетны демократизм, самодеятельность и инициатива населения, общественное самоуправление. В подобных центрах должны выверенно и продуманно использовать потенциальные возможности таких социальных институтов, как семья, трудовое или учебное сообщество, раз-

личные общественные структурные образования и т.д.

Включая все виды социальных центров в целостное культурно-образовательное (или воспитательное) пространство определенной территории, можно использовать усилия каждого института в решении задач развития личности. Одним из шагов к созданию целостного воспитательного пространства, основанного на межведомственном взаимодействии, является активизация воспитательной деятельности в административно-образовательных округах или муниципальных объединениях. В состав административно-образовательных или муниципальных объединений входят учреждения образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты. Их работа, как правило, координируется советом из представителей всех ведомств. В организации межведомственного взаимодействия активное участие может принимать даже больница, сотрудники которой способны проводить, например, «Университет медицинских знаний», работать в школе в профильных медицинских классах. Особая роль в этой системе отводится социальной защите малообеспеченных семей, людей пожилого возраста, людей с ограниченными образовательными потребностями. Обслуживание их невозможно без активного взаимодействия с органами здравоохранения, образования, культуры, спорта и т.д. До последнего времени отделы социальной защиты, занимаясь преимущественно пенсионными вопросами, были не в состоянии охватить весь круг проблем. Сегодня они во многих вопросах выступают координатором согласованных действий социума в проведении территориальных массовых праздников для всех жителей. Социальный работник расширяет свои функции, выполняя особую роль педагога. Он знаком с ветеранами, курирует состояние их здоровья, способствует работе с ними медиков, работников культуры, школьников.

Особое место в работе социальных центров занимают социологические исследования предпочтений в области досуга, особенно молодежных. Сегодня значительное место отводится не только поддержке социально-

досуговых инициатив, традиционных и новых форм творчества, но и профилактической работе по предупреждению употребления психоактивных веществ, безнадзорности, других видов асоциального поведения.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что педагогический потенциал культуры, реализуемый социальными центрами, сегодня чрезвычайно высок, востребован, направлен на развитие личности человека и предупреждение рисков негативного развития современного социума.

Исследование поддержано грантом РГНФ № 15-06-10003

**Литература:**

1. Илакавичус М.Р. Педагогическое освоение персонифицированных идеалов культуры: историко-социальный аспект / М.Р. Илакавичус // Человек и образование, 2010. – № 2. – С.40-44.
2. Лубков Р.В. Дидактический потенциал виртуальной образовательной среды: дис. ... канд. пед. наук / Р.В Лубков. – Самара, 2007.
3. Шестакова Л.А. Педагогический потенциал средств массовой информации и научно-методические основания его реализации: дис. докт. пед наук. – Нижний Новгород, 2005.
4. Загвязинский В.И. Основы социальной педагогики / В.И. Загвязинский, М.П. Зайцев, Г.Н. Кудашов, О.А. Селиванова, Ю.П. Строков / под ред. П.И. Пидкасистого. – Москва, 2002. – С.7-8.
5. Кульневич, С.В. Педагогика личности от концепций до технологий: учебно-практическое пособие для учителей и классных руководителей, студентов, магистрантов и аспирантов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК / С.В. Кульневич. – Ростов-на-Дону, 2001. – С.40.

## **ЧАСТЬ II. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА**

### **КОНЦЕПЦИЯ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ ДЛЯ ЕВРОПЕЙСКОГО РЫНКА ТРУДА: ПОЗИЦИЯ ЕСQA**

**В.В. Тимченко,**  
канд. пед. наук,  
доц. каф. управления образованием и кадрового менеджмента,  
аудитор ЕОQ  
РГПУ им. А. И. Герцена,  
г. Санкт-Петербург

*Некоторые противоречия, которые наблюдались в отношениях между рынком труда и образованием в последние годы и были связаны, прежде всего, с несогласованностью интересов, достигли критического уровня. Среди многих решений построение системы независимой оценки (сертификации) квалификаций оказалось наиболее необходимым для профессионального сообщества и заинтересованных сторон. Создаются национальные системы оценки квалификаций и делается попытка создания международной интеграции усилий. Интересен опыт Евросоюза, о котором и пойдет речь в этой статье.*

**Ключевые слова:** независимая оценка (сертификация) квалификаций, трудовая роль, профиль навыков.

ЕСQA (Европейская Ассоциация Сертификации Квалификаций) является результатом серии финансируемых ЕС проектов 2005-2012 гг., таких как EQN (European Quality Network – Европейская сеть качества, 2005–2007), EU Certificates Campus – Европейский кампус сертификации (2008 – 2009) и DEUCERT (Dissemination of EU Certification – Распространение Европейской сертификации).

ЕСQA в настоящее время выступает как независимая организация, которая включает в себя в качестве членом органы по сертификации профессиональных квалификаций, университеты, профессиональные сообщества, организации, а также физические лица.

Деятельность ЕСQA, прежде всего, направлена на решение демографических проблем образования и обучения в странах Европейского Союза. Для людей в возрасте 40-50 лет, у которых необходимые навыки формировались давно, когда они поступали в университет, в настоящее время оказываются невостребованными на рынке труда, потому что сейчас требуемые работодателями навыки меняются каждые 2-3 года. Это означает, что их навыки устаревают очень быстро и безработица для людей старше 45 лет становится существенной проблемой.

В проекте EQN разработана так называемая Квалификационная концепция на основе «трудовых ролей». Так, например, инженер, который учился 15 лет назад, может выбрать новую «трудовую роль» для развития квалификации, чтобы остаться ценным для организации. Он может получить дополнительную квалификацию на основе существующих навыков, занять новую трудовую позицию, а его прежнее место займет недавний выпускник, имеющий более актуальную базовую подготовку. EQN в рамках этой концепции создал механизмы сертификации квалификаций, понятные для работодателей, образовательных учреждений и работников.

В проекте EU Cert Campus собрано и прошли апробацию 15 трудовых ролей, каждая трудовая роль включает требуемый набор трудовых навыков и ей соответствует конкретный онлайн-сервис. Онлайн-сервисы включают в себя выбор навыков, оценку навыков, а также онлайн-обучение. Таким образом, работники могут приобрести новую квалификацию и получить новую «трудовую роль» без отрыва от работы. Представляется, что понятие «трудовая роль» было введено специально, чтобы отличить его от существующих понятий: трудовая роль может соответствовать профессии, но чаще включает ограниченный набор знаний, навыков и

компетенций в рамках определенной профессии. Трудовые роли легко идентифицировать, формализовать и сертифицировать.

В рамках проекта DEUCERT разработана система представителей для этой новой концепции квалификации, основанной на «трудовых ролях» для распространения в Европе и по всему миру. DEUCERT также помог создать необходимую критическую массу партнеров. На данный момент сформировано 26 профессий для сертификации по всей Европе и за ее пределами, которую поддерживают 60 университетов и учебных центров.

Менеджеры по персоналу ведущих транснациональных компаний подтверждают "историю успеха" ECQA, потому что она решает упомянутую демографическую проблему. ECQA уже реализовала более 11000 интернет-тренингов и осуществила более 6600 сертификаций для европейской промышленности (на январь 2015 г.).

Процессы деятельности ECQA основаны на требованиях международного стандарта ISO 17024 для оценки и сертификации персонала.

Проект будет интегрировать новые наборы дополнительных навыков и возможности их сертификации на платформе ECQA.

В то время как университетские программы обращены на молодых людей в возрасте 19–26 лет, они не решают демографические проблемы увеличения безработицы для людей старше 45, что может привести к высоким демографическим рискам. Большинство стран планируют увеличить пенсионный возраст, но это не будет работать, если люди не будут стремиться получать новую квалификацию с увеличением возраста.

В результате выполнения проекта EQN разработаны ряд концептуальных положений, изложенных ниже.

1. *Стратегия квалификаций на основе трудовых ролей.* В то время как университеты дают базовое образование, стратегия квалификаций на основе трудовых ролей предлагает получение новых квалификаций на коротких курсах в течение 2-3 недель, доступных с рабочего места, в результате чего работники поддерживают свою ценность для компании и не те-



ряют работу. Трудовые роли описаны в виде наборов навыков, которые становятся базой для повышения квалификации, обучения и оценки (сертификации) квалификаций.

Система квалификаций на основе трудовых ролей, беря за основу набор навыков по университетской программе, предлагает повышение квалификации для развития того набора дополнительных навыков, который необходим для сертификации по определенным близким профессиям.

*2. Модульная сертификация.* Предполагается также, что работающие люди имеют дефицит времени на обучение и не могут пройти весь курс сразу. Модульное обучение и модульная сертификация позволяет сделать это за несколько лет, причем в разных странах, если они придерживаются одних и тех же подходов, что соответствует стратегии Европейской мобильности.

Таким образом, набор навыков был структурирован и разбит на элементы и им соответствуют некоторые квалификационные критерии. После прохождения обучения выдается сертификат, где перечисляются именно эти элементы, а квалификация присваивается после того, как осваиваются все элементы набора в соответствующей квалификации.

*3. Стратегия европейской мобильности (в отношении квалификаций).* Созданная система сертификации квалификаций признается во всех европейских странах. Это позволило создать систему единой регистрации квалификаций в течение всей жизни. Каждый человек в Европе может зарегистрироваться в этой системе и в одном месте хранить все свои образовательные, учебные и квалификационные достижения, проводить самооценку, получить профили навыков и развивать профессиональную подготовку. Учетная запись поддерживается единой службой и признается во всех странах ЕС.

*4. Подход на основе стандартизации.* Для того чтобы обеспечить единство подходов, разработаны руководящие указания и переведены на все европейские основные языки.

В результате этого ЕСQA утвердил набор стандартных рекомендаций по обеспечению качества для следующих целей:

- для сертификации трудовых ролей новых рабочих мест,
- сертификации учебных центров,
- сертификации преподавателей,
- сертификации персонала.

5. *Комиссии по трудовым ролям* – это международные рабочие группы, которые действуют на основе стандартного договора с ЕСQA, поддерживают в актуальном состоянии карты навыков и тестовые вопросы по выбранному набору квалификаций.

Участники курсов сдают экзамен на основе требований ЕСQA и получают сертификат ЕСQA.

Руководящие принципы ЕСQA основаны на выполнении требований стандарта ISO 17024, который устанавливает, чтобы процессы обучения и оценки (сертификации) персонала были разделены для обеспечения независимости.

Этот стандартный процесс для образовательных организаций и экспертов по сертификации квалификаций ЕСQA основан на следующих положениях:

- единая система тестовых заданий генерирует тесты случайным образом для каждого экзаменуемого (каждый человек получает уникальный набор вопросов по элементам навыков),
- проведение экзаменов на базе независимых сертифицированных ЕСQA органов по сертификации квалификаций, предоставляющих экспертов для проведения экзаменов,
- автоматическая коррекция через тестовую систему ЕСQA, так чтобы никто не мог повлиять на выбор тестовых заданий,
- комитеты по трудовым ролям разрабатывают и ежегодно актуализируют базу тестовых заданий.

## ***Единая общеевропейская инфраструктура для сертификации квалификаций***

Для поддержки концепции системы единой регистрации квалификаций в течение всей жизни (стратегии, разработанной в проекте EQN) в рамках проекта ЕС Европейский кампус сертификации (около 20 партнеров из 18 стран) создана инфраструктура, которая поддерживает стандартные процедуры управления учетными записями квалификаций работников в течение всей жизни, самооценки навыков, организации экзаменов и администрирования сертификатов.

После того, как эта инфраструктура была создана, необходимо было найти организацию, которая бы поддерживала эту деятельность на постоянной основе. Это привело к учреждению ECQA – Европейской Ассоциации по сертификации квалификаций в 2008 г.

ECQA создана как некоммерческая организация, а модель финансирования основана на сертификационном бизнесе, то есть на условиях самфинансирования. ECQA реализует процессы проведения независимых оценок, как указано в ISO 17024, и получает часть средств от продажи сертификатов. Этот доход используется для дальнейшего развития инфраструктуры управления учетными записями квалификаций работников в течение всей жизни.

Членами ECQA (и учредителями) являются более чем 60 европейских университетов и учебных центров.

### ***Понятие профилей навыков***

В рамках EQN предложено каждому жителю Европы открыть образовательную карту, подобную банковской карте, на которой будут храниться индивидуальные профили навыков. Эта стратегия накопительной системы была названа «Европейской стратегией карт навыков». Содержание этой стратегии было разработано в проекте «FP project CREDIT», 1998–2011, где партнером по технической поддержке выбрана ISCN.

В проектах EQN и EU Cert эта стратегия была адаптирована к потребностям онлайн-сервиса управления профилями навыков, в которой человек может поддерживать свою учетную запись квалификаций в течение всей жизни. Вместо физической карты с чипом в настоящее время поддерживается личная учетная запись.

Профиль навыков (= карта навыков, как задумано по проекту EU project CREDIT) хранит компетенции человека в различных областях в виде набора элементарных навыков. Каждая трудовая роль содержит набор элементарных навыков, каждому из которых соответствует некоторая относительная величина, выраженная в %, демонстрирующая уровень освоения навыка.

Результаты экзамена, иллюстрирующие уровень освоения навыков, отображаются в виде профиля навыков. Для получения сертификата необходимо достичь уровня 66% в каждой группе элементарных навыков.

Программное обеспечение портала для проведения квалификационных экзаменов постоянно обновляется и дополняется новыми функциями, чтобы гарантировать стабильность и качество сервиса. Работа портала проверена в течение 6 лет эксплуатации.

### ***Европейское пространство для обучения на протяжении жизни (LLP)***

После того, как в ЕСQA были созданы и разработаны процедуры проведения экзаменов, необходимо было решить проблему наполнения базы LLP с целью достижения определенной критической массы для начала ее эксплуатации. ЕС финансирует разработку нескольких сотен дополнительных образовательных программ в год в рамках программы LLP. Стратегия заключалась в преобразовании выбранного набора навыков и выходных результатов обучения в соответствии со стандартами ЕСQA для интеграции их в платформу портала.

### *Знания и обучающий кластер для ИТ-сервисов*

Партнеры ЕСQA решили, что нельзя сразу принимать каждый LLP или новую трудовую роль. Во-первых, они должны удовлетворять стандартам качества и критериям ЕСQA, во-вторых, они должны быть соотнесены с соответствующим кластером. Поэтому было решено, что в первые годы развертывания системы (2008 – 2014), будет особенно поддержан сектор ИТ-сервисов.

Некоторые университеты – члены ЕСQA, решили не использовать тесты с множественными вариантами выбора ответов, но расширить систему для поддержки процедур учета предшествующего обучения APL (Accreditation of Prior Learning) для партнерства работодателей и образовательных организаций.

Таким образом, была создана новая функция разработанного программного обеспечения. Кроме этого, разработана панель виртуального инструктора (эксперта по навыкам), где можно проанализировать имеющиеся знания человека и оценить конкретные элементарные навыки, которые должны быть выполнены для получения квалификации. В этом случае проверяются только элементарные навыки, но не уровень достижений по группе навыков.

В итоге представленная платформа позволяет людям с рабочего места получить доступ к порталу, пройти обучение, сдать экзамены и получить сертификат.

В одной учетной записи пользователи могут зарегистрировать одну или несколько трудовых ролей. Когда они регистрируются на трудовую роль, то могут просмотреть навыки и провести самооценку бесплатно. Самооценка позволяет выявить пробелы в подготовке и перейти в систему электронного обучения. Курсы включают в себя мультимедийные лекции, заметки, упражнения и обсуждения онлайн упражнений.

Структура карты навыков включает модули (области компетенций), учебные элементы (цели обучения) и критерии выполнения (что учащийся

должен быть в состоянии продемонстрировать). Таким образом, ЕСQA поддерживает подход обучения, основанный на практических заданиях.

После обучения можно зарегистрироваться для сдачи экзамена. Экзаменационные задания генерируются случайным образом из единой для всей Европы базы тестовых заданий и корректируются автоматически, при этом они являются уникальными для каждого пользователя.

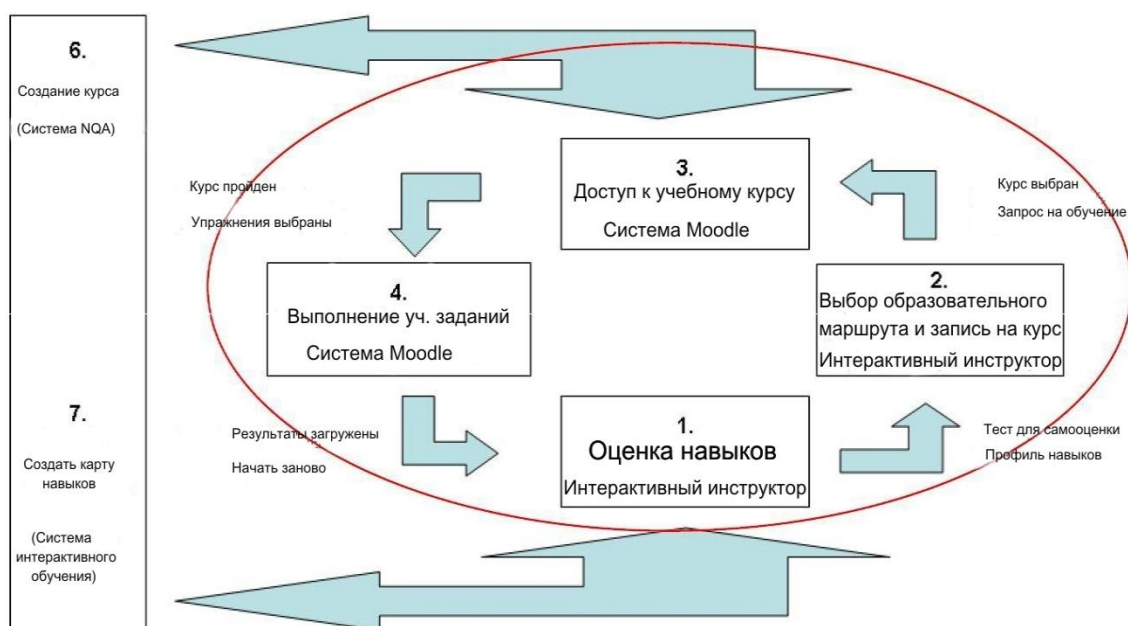


Рисунок 1. Интегрированный цикл обучения по методике ЕСQA (источник: ЕСQA, 2015)

Активными поставщиками ЕСQA сертифицированных курсов являются университеты, коммерческие тренинговые компании, торгово-промышленные палаты.

Сложная демографическая ситуация является основным драйвером роста интереса к сервисам ЕСQA.

Итак, в проекте ЕСQA реализована перспективная модель сертификации профессиональных квалификаций, отвечающая современным представлениям развития информационного общества и требованиям всех заинтересованных сторон, включая соискателей в первую очередь, а также

образовательные организации, работодателей, органы административного управления ЕС.

**Литература:**

1. [www.esqa.org](http://www.esqa.org) – Европейская Ассоциация Сертификации Квалификаций, официальный сайт.
2. <http://www.fh-krems.ac.at/en/> – портал ассоциации ECQA, зарегистрированной в Австрии, в Университете прикладных наук IMC.
3. [www.iscn.com](http://www.iscn.com) – сайт ISCN – разработчика технической архитектуры проекта ECQA.

## **МОДЕЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ**

**Д.И. Алимов,**

*проректор ФГБОУ ДПО «Государственный институт новых форм обучения»,*

*г. Москва*

*В статье рассматриваются вопросы оценки качества, приводятся характеристики Европейской премии по качеству (European Quality Award – EQA), а также национальной премии по качеству.*

**Ключевые слова:** оценка качества услуг, премия по качеству, TQM.

Концепция качества становится важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности во всех сферах бизнеса. В связи с этим возрастает роль и значение тех моделей, которые обеспечивают контроль качества образовательных услуг, обеспечивающих подготовку персонала. Формирование современной национальной политики в области качества неразрывно связано с проведением разнообразных конкурсов и премий в области качества. Например, в мире наиболее престижными премиями в области качества являются премия Болдриджа и Европейская премия качества.

В настоящее время применяются модели, базирующиеся на системах стандартов и требований, определенных государством или независимыми

сообществами, уполномоченными на их разработку и введение в практику. Наиболее распространены модели управления качеством образования, основанные на принципах TQM (Total Quality Management) международного стандарта ISO 9004:2009.

К наиболее известным моделям управления качеством образования следует отнести:

- модель делового совершенства;
- модель качества высшего образования ENQA;
- модели обеспечения качества профессионального образования и обучения CQAF и EQAVET;
- модель самооценки на основе стандарта ISO 9004:2009 «Managing for the sustained success of an organization – A quality management approach (IDT)»;
- Европейскую премию по качеству – European Quality Award (EQA);

Специалисты и эксперты в области качества образования признают, что модель Европейской премии по качеству является наиболее адекватной моделью, описывающей принципы всеобщего управления качеством (Total Quality Management – TQM).

Европейская премия по качеству (EQA) существует с 1991 года. Она учреждена Европейским фондом качества (European Foundation for Quality Management – EFQM), Комиссией ЕС и Европейской организацией по качеству (EQQO). В основу критериальной оценки в этой модели положен принцип использования результатов мнений экспертов в области качества. В этой модели предусмотрено, что удовлетворение потребителя и персонала, а также позитивный вклад достигаются благодаря лидерству в политике и стратегии, управлению персоналом, ресурсами и процессами, что ведет непосредственно к совершенствованию результатов деятельности.



Критериальная система оценки предусматривает учет различия между возможностями и результатами. При этом возможности изучаются, исходя из следующих факторов:

- какой метод используется для введения усовершенствований в области данного критерия;
- как далеко распространен этот подход в организации с точки зрения ее полного потенциала.

Среднее этих показателей, выраженное в процентах, применяется при оценке каждого критерия и подкритерия для получения итоговой оценки.

Модель Европейской премии по качеству полностью учитывает ряд условий, которые применяются в моделях при создании системы менеджмента качества в соответствии с TQM:

- учет достигнутых результатов у потребителей, включая знания требований потребителя и оценку степени удовлетворенности,
- учет достигнутых результатов работающих,
- влияние на общество,
- позитивные результаты в ключевых областях бизнеса, включая финансы, повышение конкурентоспособности и т.д.,
- построение и оценка системы качества с помощью экспертов (asessor).

Европейская премия по качеству EQA характеризуется следующими отличительными чертами:

- использованием процессного подхода,
- методами оценки, которые реализуются с помощью специально подготовленных экспертов,
- направленностью на достижение делового совершенства.

В России с 1997 года ежегодно проводится национальный конкурс по качеству, в котором организации награждаются за достижение значительных результатов в области качества продукции и услуг и

внедрение высокоэффективных методов менеджмента качества. Положение о премиях утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 24 февраля 1999 г. № 206 [1, 2]. По результатам этого конкурса лучшие компании становятся лауреатами и дипломантами «Премий Правительства Российской Федерации в области качества».

В основу модели «Премии Правительства Российской Федерации в области качества» заложены ряд принципов [2]:

- достижение сбалансированных результатов,
- увеличение ценности, создаваемой для потребителя,
- руководство, основанное на стратегическом видении, стимулировании и ответственности,
- менеджмент на основе процессов,
- достижение успеха с помощью персонала,
- содействие творчеству и инновациям,
- формирование партнерства,
- ответственность за устойчивое развитие.

Эти требования полностью коррелируются с моделью делового совершенства Европейского фонда менеджмента качества, которая положена в основу конкурса Европейской премии по качеству EQA. Конкурс позволяет выявить лучшие компании как с точки зрения качества и конкурентоспособности продукции или услуг, так и оценить управление компанией в целом. Критерии, по которым оцениваются достижения, отражают международный комплексный подход к организации работ по качеству TQM (Total Quality Management).

Оценка деятельности организаций-конкурсантов проводится в баллах по модели, включающей в себя две группы критериев [2]:

- первая группа описывает то, как организация-конкурсант добивается результатов в области качества, другими словами, что делается для этого («возможности»),

– вторая группа демонстрирует то, что достигнуто в организации-конкурсанте («результаты»).

В первой группе критериев учитываются такие параметры, как лидирующая роль руководства, политика и стратегия организации в области качества, персонал, партнерство и ресурсы, процессы, продукция и услуги.

Во вторую группу критериев включены такие параметры, как удовлетворенность потребителей качеством продукции и услуг, удовлетворенность персонала, влияние организации на общество, результаты работы организации.

Выявление лауреатов премии базируется на основе экспертных оценок путем определения лучших организаций из числа финалистов. Проведение конкурса на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества возложено на Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Росстандарт). Результаты конкурса публикуются в журнале «Стандарты и качество».

После проведения конкурса все его участники получают отчет экспертов, с помощью которого они могут определить области для улучшения своей деятельности и направления совершенствования. Даже если организация не принимала участие в конкурсе, то она может использовать показатели и критерии конкурса для самооценки. Опыт проведения этих конкурсов показал большую заинтересованность организаций в применении конкурсного подхода по обеспечению качества.

Следует также отметить достаточно интересную модель самооценки на основе стандарта ГОСТ Р ИСО 9004-2010 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества» [3]. Модель данного стандарта направлена на достижение устойчивого успеха любой организации в сложной, высококонкурентной и постоянно меняющейся среде путем использования подхода на основе менеджмента качества TQM.

Устойчивый успех организации может быть достигнут за счет ее способности соответствовать потребностям и ожиданиям потребителей, эффективного менеджмента организации, применения инноваций. Эта модель обеспечивает применение технологии самооценки как важного инструмента для анализа уровня зрелости организации, включая ее руководство, стратегию, систему менеджмента, ресурсы и процессы. Результаты самооценки позволяют выявить сильные и слабые стороны организации, уровень зрелости организации. Помимо этого самооценка может стать средством обучения, способным дать более правильное представление об организации и стимулировать вовлечение заинтересованных сторон в повышение качества.

**Литература:**

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 февраля 1999 г. № 206 «Об утверждении Положения о премиях Правительства Российской Федерации в области качества»
2. Премии Правительства Российской Федерации в области качества. Руководство для участников конкурса [Электронный ресурс] <http://www.vniis.ru/file/filemanager-1/DEFAULT/org.stretto.plugins.filemanager.core.Node/fileData/233834> (Дата обращения 3.06.15)
3. ГОСТ Р ИСО 9004-2010. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества [Электронный ресурс] <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-9004-2010> (Дата обращения 3.06.15)

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТУРИСТСКИХ УСЛУГ

**Ц.О. Григорян,**  
аспирант,  
Сочинский Государственный Университет,  
Г. Сочи

*В настоящее время в Российской Федерации отсутствует единая система оценки качества предоставленных туристских услуг, кроме того, система обратной связи с потребителем работает только по каналам сбора информации от потребителей через систему защиты прав потребителей. Для развития туризма в РФ требуется создание государственных стандартов, позволяющих потребителю оценивать качество туристских услуг. В статье рассмотрены системы государственной оценки качества с выявлением их достоинств и недостатков.*

**Ключевые слова:** качество услуг, оценка качества, государственное регулирование.

Качество туристских услуг оценивается на различных уровнях государственного управления в туризме. На основе данных Подпрограммы 3 «Туризм» государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма на 2013-2020 годы» приняты критерии оценки качества работы туристской отрасли в России. К критериям оценки качества следует отнести: уровень удовлетворенности потребителей качеством предоставления туристских услуг, количество классифицированных средств размещения в соответствии с системой классификации гостиниц [1].

Государственной сертификации и стандартизации подлежат все туристские продукты. Выдача сертификатов производится органами по сертификации, аккредитованными в установленном порядке и зарегистрированными в Госстандарте России. Сертификация представляет собой средство государственного регулирования туризма в целях защиты прав и ин-

тересов туристов и проводится в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья туристов, сохранности их имущества, охраны окружающей среды, соответствия туристской услуги своему назначению и своевременности исполнения. Цель государственной стандартизации – защита прав и интересов туристов путем установления единых норм, правил и требований, предъявляемых к туристскому продукту, услугам и информации [2].

В настоящее время в Российской Федерации отсутствует единая система оценки качества предоставленных туристских услуг, кроме того, система обратной связи с потребителем работает только по каналам сбора информации от потребителей через систему защиты их прав.

В 2013 году проведена большая работа по совершенствованию законодательства, регулирующего туристскую деятельность, и в первую очередь в сфере въездного и внутреннего туризма, повышению привлекательности страны как туристского ареала, повышению уровня и качества жизни населения, созданию условий для динамичного и устойчивого экономического роста страны.

В настоящее время на различных стадиях разработки и на рассмотрении в Правительстве Российской Федерации и Государственной Думе Российской Федерации находятся 6 проектов федеральных законов, 14 постановлений Правительства Российской Федерации, 12 национальных стандартов, в той или иной степени связанных с индустрией гостеприимства. Следует сказать, что из общего числа обращений о нарушениях при оказании туристских услуг в 2013 году 224 обращения были связаны с причинением вреда жизни и здоровью, окружающей среде, имуществу потребителей. Однако вопросы неудовлетворенности качеством туристских услуг в настоящий момент не могут быть рассмотрены Комитетом по защите прав потребителей ввиду отсутствия государственных стандартов [3].

Введение таких стандартов позволит обеспечить соблюдение современных правил обслуживания клиентов работниками индустрии туризма. Одновременно с этим для полноценного кадрового обеспечения туристи-

ческой индустрии проводится нормативно-правовое определение статуса центров профессиональной сертификации работников туризма. Для развития кадрового потенциала работников туристической индустрии профильные ведомства федерального уровня должны разработать и утвердить нормативные акты о профессиональных стандартах работы в основных сегментах отечественной индустрии туризма.

В рамках реализации указанной выше целевой государственной программы предусмотрены комплексы мероприятий по развитию внутреннего туризма в стране. В результате их реализации в России должен быть создан конкурентоспособный туристско-рекреационный комплекс, имеющий совокупность качественных туристских услуг. Для реализации этой программы необходимо организовать эффективное продвижение туристского продукта на внутреннем рынке России, а также осуществлять государственную поддержку региональных и межрегиональных проектов развития культурно-познавательного туризма. Государственная поддержка должна обеспечить развитие 5 проектов в сфере рекреации и туризма в каждом федеральном округе стоимостью от 5 до 15 млн. руб. [1].

По мнению представителей власти, основным критерием оценки качества туристской деятельности может стать объем предоставленных платных услуг гражданам РФ и иностранным гражданам.

В частности, объем платных услуг, оказанных населению в сфере внутреннего и въездного туризма (включая услуги турфирм, гостиниц и аналогичных средств размещения), а также выездного туризма в части услуг, оказанных резидентами российской экономики путешественникам, выезжающим в зарубежные туры на территории Южного Федерального округа, должен вырасти с 38534,1 млн. руб. в 2014 году до 150069,3 млн. руб. в 2020 году.

В целом доля доходов в сфере туризма Южного Федерального округа составляет 12% от общего объема по стране, Центрального федерального округа – 34%, Северо-Кавказского федерального округа – 4%. Ежегод-

ные темпы прироста объема платных услуг в сфере туризма представлены на рисунке 1.

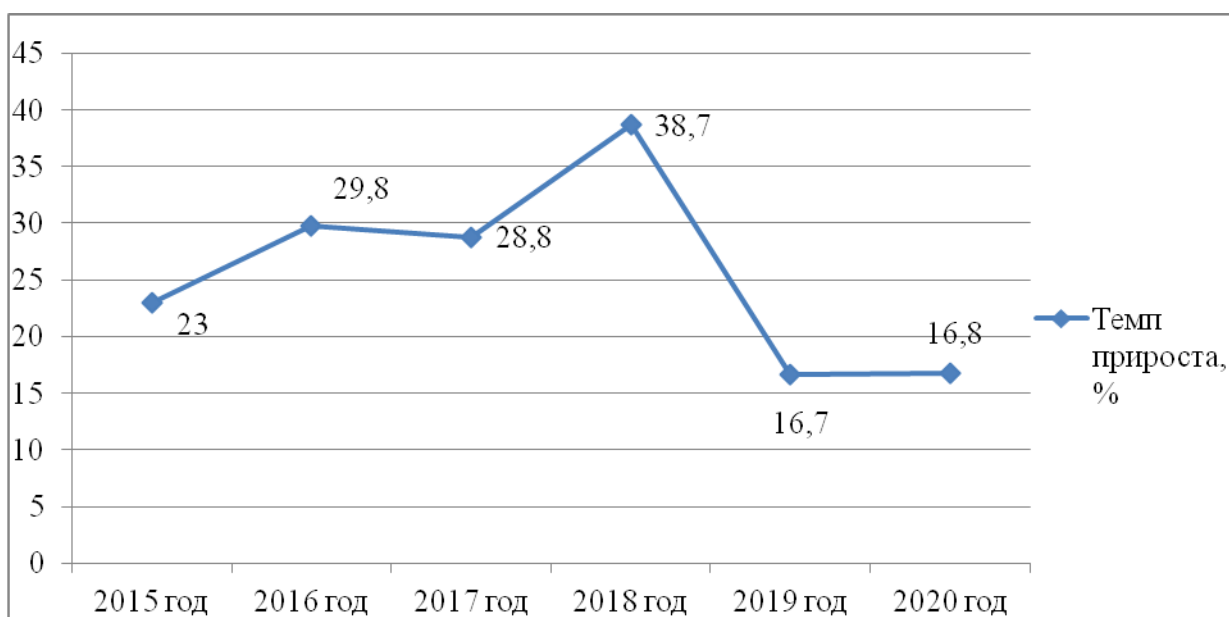


Рисунок 1. Темпы прироста объема платных услуг в сфере туризма на территории ЮФО (%)

На графике видно, что максимальный прирост составит 38,7% в 2018 году, минимальный прирост 16,7% – в 2019 году. Такая неравномерная динамика, по нашему мнению, не даст возможности провести объективную оценку качества предоставленных услуг, что еще раз говорит о необходимости утверждения единых критериев качества туристских услуг, связанных не только с косвенными показателями.

Для фактической реализации программы «Туризм» предусмотрено бюджетное финансирование, размеры которого представлены в Таблице 1.

Фактический объем выделенных бюджетных средств на мероприятия, направленные на повышение качества туристических услуг, не превышают 0,3% от общего финансирования федеральной целевой программы «Развитие культуры и туризма».



Таблица 1.

Объем бюджетных ассигнований на реализацию подпрограммы «Туризм» программы «Развитие культуры и туризма» в 2015-2016г.\*

Источники финансирования	2015 год (тыс.руб.)	2016 год (тыс.руб.)	Доля в объ- емах фи- нансирова- ния (%)
<i>Финансирование подпрограммы «Туризм»</i>			
Объём и доля финансирования подпро- граммы за счет средств Министерства культуры РФ	227050,0	227050,0	69
Объём и доля финансирования подпро- граммы за счет средств Федерального агентства по туризму	101766,4	101943,7	31
<b>ИТОГО</b>	<b>328816,4</b>	<b>328993,7</b>	<b>100,0</b>
<i>Финансирование мероприятия «развитие внутреннего туризма» в подпрограмме «Туризм»</i>			
Объём и доля финансирования мероприя- тия в подпрограмме, всего	318684,2	318684,2	96,9
в том числе объём и доля финансирования за счет средств Министерства культуры РФ	227050,0	227050,0	71,2
объём и доля финансирования за счет средств Федерального агентства по ту- ризму	91634,2	91634,2	28,8

\*Составлено автором на основании Приложения 5 «Ресурсное обеспечение» к государственной программе Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013-2020годы.

Фактический объем выделенных бюджетных средств на мероприя-  
тия, направленные на повышение качества туристических услуг, не пре-  
вышают 0,3% от общего финансирования федеральной целевой программы  
«Развитие культуры и туризма», которая составляет 101015,4 млн.руб. в  
2015 году и 103631,4 млн.руб.- в 2016 году. Финансирование подпрогра-  
мы на 69% осуществляется за счет средств Министерства культуры, и эти  
бюджетные вложения будут фактически полностью направлены на содей-  
ствие развитию внутреннего туризма (96,9%).

Дополнительные средства, необходимые для выполнения мероприятия «развитие внутреннего туризма», должны быть предоставлены Ростуризмом, причем доля финансирования данного мероприятия за счет средств этого ведомства составит 28,8%. Следует отметить, что финансирование развития внутреннего туризма было сокращено в 2015 году, по сравнению с 2014 годом, на 63,8%. Обращает на себя внимание, что финансирование мероприятий по развитию внутреннего туризма в абсолютном выражении остаётся одинаковым в 2015 и 2016 гг. [1].

В настоящее время требования к качеству услуг, установленные ГОСТАми, содержат ряд требований к услуге по критериям надежности, безопасности, профессионального уровня подготовки персонала и с учётом оценки экономических показателей предоставления этих услуг [4]. Попробуем рассмотреть несколько критериев, предложенных государственной системой стандартизации для оценки качества экскурсионных услуг, с учетом возможности осуществления реальной оценки качества туристской деятельности со стороны потребителя.

Проведение оценки на основании критериев надежности предоставления услуги возможно только с использованием социологических методов. Только по результатам предоставления услуги турист может оценить сроки предоставления услуги и ее полноту на основании договора об ее оказании.

Наиболее обширными и применимыми к сфере экскурсионного обслуживания являются показатели профессионального уровня персонала. Профессиональный уровень должен оцениваться на основе квалификации, умения применять на практике полученные знания и соблюдения профессиональной этики поведения. Профессиональная подготовка должна определяться учебными программами. Однако обязательные государственные базовые образовательные стандарты для лиц, осуществляющих экскурсионное обслуживание, не определены. На уровне федерального законодательства установлены квалификационные характеристики должностей ра-

ботников организаций сферы туризма. Например, квалификационные требования к должности «организатор экскурсий» определяют необходимость наличия определённых знаний у работников этого вида деятельности: законов и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации в сфере туризма, в том числе правил проведения и принципов организации экскурсий; знаний историко-культурных и географических достопримечательностей региона; социальных основ туризма; делового протокола и этикета; теории формирования потребностей и межличностного общения; основ психологии; иностранного языка (при необходимости); правил обслуживания на пешем, транспортном и комбинированном маршрутах; правил поведения экскурсантов на транспортных средствах; правил оформления коммерческой документации; стандартов делопроизводства; методов обработки информации с использованием современных технических средств коммуникации и связи, компьютерной техники; современных информационных технологий в сфере туризма; правил внутреннего трудового распорядка и правил по охране труда и пожарной безопасности [5].

Для контроля за уровнем качества этого вида деятельности со стороны федеральных государственных служб проводится только работа упомянутого выше Комитета по защите прав потребителей. Тем не менее на уровне отдельных муниципальных образований принимаются постановления органов местного самоуправления, предусматривающие отслеживание фактов наличия отрицательных рецензий о прослушивании экскурсоводов на экскурсионных маршрутах.

Обеспечение качества туристской деятельности государством невозможно без информационного обеспечения туризма в виде функционирования государственной системы обеспечения туризма в этой области и функционирования туристских информационных центров.

Государственная информационная система сможет обеспечить развертывание информационно-пропагандистских кампаний, создание сетей информационных центров и сервисных пунктов, организацию и проведе-

ние межрегиональных, общероссийских и международных выставок, форумов и иных мероприятий, направленных на создание положительного имиджа Российской Федерации как привлекательного направления для туристов и обязательной системы обратной связи с потребителем.

Для решения задач по повышению качества туристских услуг и продвижению туристского продукта необходима реализация проекта создания автоматизированной информационной системы комплексной поддержки развития въездного и внутреннего туризма, обеспечивающей эффективное функционирование государственной информационной поддержки туризма в Российской Федерации, включающей в себя централизованный ресурс в сети Интернет о туристских возможностях Российской Федерации, в том числе и особенности правового регулирования туристской деятельности.

Для информационного обеспечения задач программы Правительства Российской Федерации о развитии культуры и туризма необходима современная информационная система, которая обеспечивала бы как хранение и обработку значительных массивов информации туристской отрасли, так и предоставление сервисов для различных групп потребителей такой информации – туристов, представителей туристской индустрии, инвесторов и поставщиков туристско-рекреационных услуг, а также государственных заказчиков.

Таким образом, реализация государственных полномочий по правовому и информационному обеспечению туризма требует создание системы обратной связи, позволяющей проводить оценку качества туристских услуг непосредственно потребителем, кроме активного регулирования и продвижения туризма как экономической отрасли на внутреннем и международном рынках.

#### **Литература:**

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 года № 317 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013-2020 годы»

2. Постановление Госстандарта РФ от 14.10.94 № 18 «Об утверждении правил сертификации туристских услуг»
3. Государственный доклад Роспотребнадзора «Защита прав потребителей в Российской Федерации в 2013 году»
4. ГОСТ Р 54604-2011 Туристские услуги. Экскурсионные услуги. Общие требования
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.03.2012 № 220н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.04.2012 № 23681)

## **ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

***С.О. Шувалова,***  
*канд. пед.наук.,*  
*директор МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»,*  
*г. Рыбинск*

Пророчески звучат слова русского философа Ивана Ильина, писавшего ещё в 1928 году, что Россия восстанет из распада и унижения и начнёт эпоху нового расцвета и нового величия. Но возродится она и расцветёт лишь после того, как русские люди поймут, что спасение надо искать в качестве! [9].

Качество – объективно существующая категория, но существует она не как нечто абсолютное вне времени и пространства, а лишь при взаимодействии изготовителя с потребителем, причём в этом взаимодействии активно участвует продукция (услуга), качество которой возникает и реализуется по мере того, как этот процесс развивается. По признанию экспертов Всемирного банка, «определить качество образования весьма трудно, поскольку надёжные меры оценки отсутствуют» [4]. За последние годы целый ряд исследователей (Байдено В.И., Ивлева И.А., Панасюк В.П., Се-

лезнёва Н.А., Субетто А.И. и др.) значительно раздвинули рамки обыденных представлений о сущности феномена «качество образования».

О качестве нельзя говорить с точки зрения управления до тех пор, пока не выяснено из чего оно состоит, пока не внесены чёткие, ясные и измеримые характеристики. В научной литературе описывают понятие «качество» в двух основных смыслах:

- 1) как философскую категорию, выражающую сущность предмета, благодаря которой он является именно этим, а не чем-то другим;
- 2) как степень достижения поставленных целей.

Качество образования целесообразно определять на основе уровня достижения его целей, что обуславливает выстраивание иерархии степени их достижения: от федерального до личностных уровней [7]. Фактически качество вбирает в себя совокупность целей. Отсюда следуют и образовательные результаты, которые обеспечивают их достижение. То есть «качество образования – это фактически выражение заявленных кем-то, чем-то образовательных результатов» [8].

Качество как понятие относительное имеет два аспекта. Первый – это соответствие стандартам или спецификации. Второй – соответствие запросам потребителя. Именно в данном контексте понятие «качество» используется в образовательной практике, что особенно актуально в системе постдипломного образования [10].

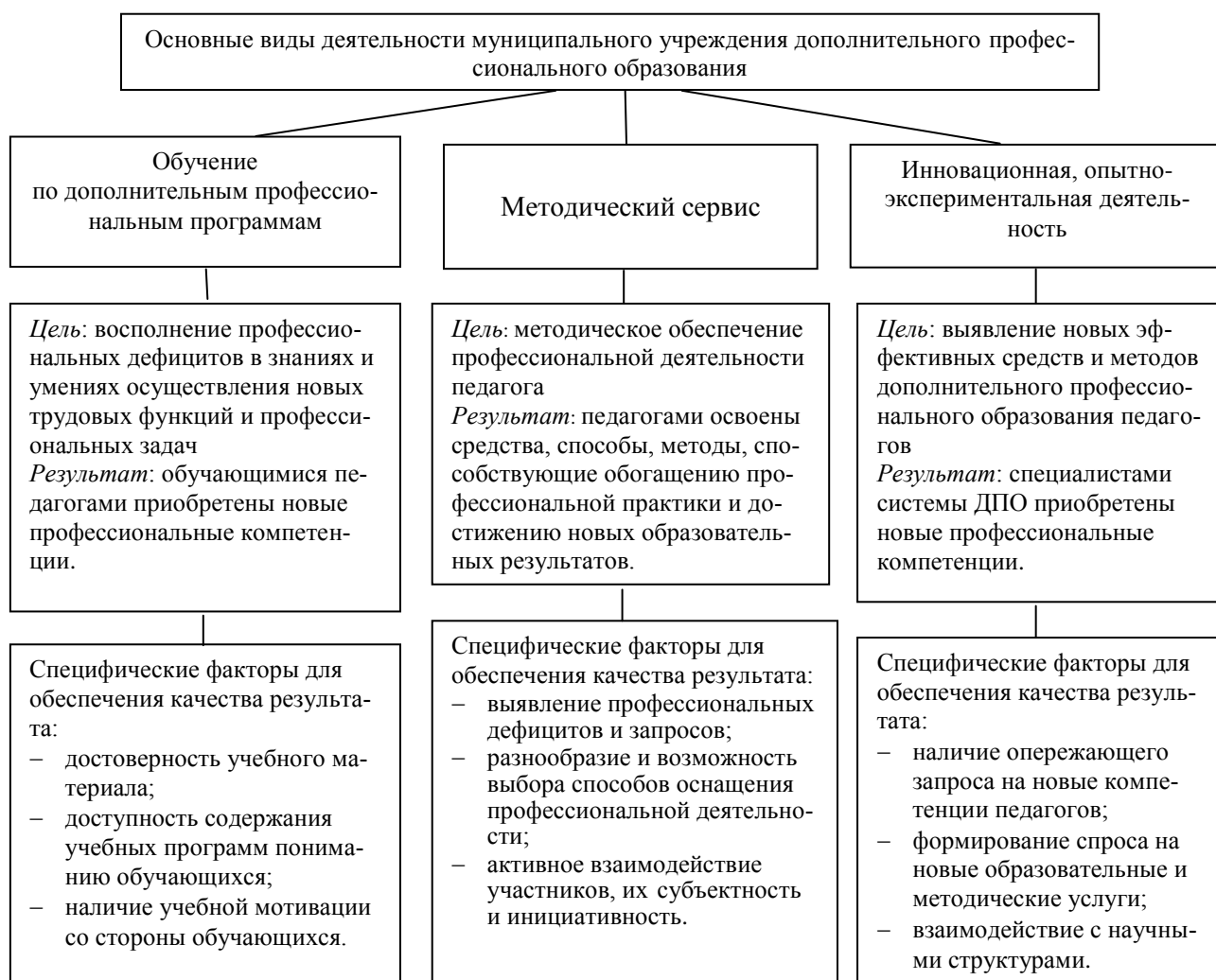
Качество результатов дополнительного профессионального образования педагога на муниципальном уровне должно обеспечиваться через управление качеством основных процессов, протекающих в муниципальном учреждении дополнительного профессионального образования. Качество таких процессов обычно подтверждается гарантией того, что оказанная услуга будет в точности соответствовать установленным требованиям и в первую очередь требованиям потребителей. Обеспечение же таких гарантий во всём мире сейчас связывают с наличием в организации некоторой системы менеджмента качества.

В деятельности муниципального учреждения дополнительного профессионального образования педагогических работников мы выделяем как основные следующие виды деятельности:

- обучение (реализация дополнительных профессиональных образовательных программ);
- методический сервис (оказание спектра методических услуг);
- инновационная и опытно-экспериментальная деятельность (разработка и освоение новых профессиональных практик в области постдипломного образования педагогов).

Схема 1

Характеристика основных видов деятельности учреждения дополнительного профессионального образования (муниципальный уровень)



Каждый из этих видов деятельности оказывает своё влияние на качество результата деятельности учреждения с позиций организации процесса, содержания образования и приращений профессиональной компетентности педагога (схема 1).

Для построения модели управления качеством деятельности учреждения необходимо определить: принципы, методы, показатели и требования к различным аспектам и процессам деятельности; критерии, определяющие уровень совершенства этих процессов; способы оценки уровней качества процессов и получаемых результатов.

В рамках данной статьи предложен взгляд на выбор критериев и показателей качества деятельности учреждения дополнительного профессионального образования как совокупности оценок: качества реализации обучения по дополнительным профессиональным программам, качества методического сервиса и качества реализации инновационной деятельности.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» организациям, реализующим дополнительные профессиональные программы, необходимо разработать собственное нормативно-методическое обеспечение, которое будет демонстрировать реализацию компетентного подхода, включая планирование результатов обучения, оценку уровня формирования компетенций слушателей.

В понятийном аппарате современной педагогической науки и терминологическом обороте образовательной практики не существует единодушия по поводу определения категорий «компетенция». Профессиональная компетенция – это продемонстрированная субъектом профессиональной деятельности способность применять знания, умения и практический опыт для успешной реализации определенной трудовой функции.

Для целей оценки необходимо помнить:



- компетенция – это интегрированный образовательный результат, не сводящийся к сумме знаний, умений и опыта практической деятельности;
- компетенции не формируются вне соответствующей деятельности;
- для оценивания компетенций необходимо, чтобы они были продемонстрированы в деятельности.

Нормативной базой для постановки целей и организации оценочных процедур по завершению программы дополнительного профессионального образования является перечень планируемых образовательных результатов (профессиональных компетенций) с показателями и критериями их оценки. Кроме этого требуется четкое определение форм и методов обучения для формирования и развития компетенций в рамках реализуемой программы, а также выбор форм и методов осуществления оценки их достижения.

Можно выделить *критерии и показатели качества обучения по дополнительным профессиональным программам*, воздействуя на которые, можно влиять на качество дополнительного профессионального образования (таблица 1).

Таблица 1

Примерный набор критериев и показателей качества реализации дополнительной профессиональной программы

<b>Критерии</b>	<b>Показатели качества дополнительной профессиональной программы (повышения квалификации)</b>
<i>Качество программных документов</i>	
Цели программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Актуальность и значимость целей программы для образовательных учреждений общего образования.</li> <li>– Востребованность программы образовательными учреждениями и педагогическими работниками.</li> <li>– Подтвержденное использование и учет требований руководителей образовательных организаций при определении содержания программы</li> </ul>

	<p>и ее образовательных результатов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Наличие партнерских связей с конкретными образовательными учреждениями в реализации дополнительной профессиональной программы.</li> </ul>
<p>Планируемые результаты обучения слушателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечень и актуальность компетенций для слушателей и образовательных учреждений (руководителей как работодателей).</li> <li>– Перечень и актуальность компетенций для образовательных организаций.</li> <li>– Соответствие компетенций требованиям профессионального стандарта педагога общего образования.</li> <li>– Формирование компетенций осуществляется с помощью практико-ориентированных методов?</li> </ul>
<p>Структура и содержание программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Наличие документов, регламентирующих реализацию дополнительной профессиональной программы.</li> <li>– Практическая направленность дополнительной профессиональной программы.</li> <li>– Соответствие структуры программы нормативным требованиям.</li> <li>– Соответствие содержания дополнительной профессиональной программы ожиданиям слушателей и работодателей – руководителей образовательных организаций.</li> </ul>
<p><i>Качество процесса реализации программы</i></p>	
<p>Технологии и методики образовательной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Возможности использования дистанционных образовательных технологий.</li> <li>– Наличие и выполнение внутренних стандартов, регламентирующих применяемые технологии и методики в реализации дополнительных профессиональных программ.</li> <li>– Практическая ориентация основных видов учебных занятий.</li> <li>– Использование адекватных задачам и запланированным результатам образовательных технологий, включая методы оценки достижений слушателей.</li> </ul>
<p>Ресурсное обеспечение программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Адекватный требованиям уровень компактности преподавательского состава по программе.</li> <li>– Достаточность уровня и качественного состояния материально-технической базы и современного оборудования, необходимого для реализации программы.</li> <li>– Комплектование фондов библиотеки основной и дополнительной учебной литературой, монографиями, научными журналами и пр.</li> <li>– Правильность использования при освоении дополнительной профессиональной программы ресурсов учебной аудитории.</li> </ul>
<p>Образовательные сервисы, организованные для слушателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Создание слушателям условий для самостоятельной работы (организация классов свободного доступа в интернет, к необходимым для учебного процесса базам данных, библиотекам и т.д.).</li> <li>– Создание слушателям условий для выхода на запланированные образовательные результаты: кадры, инфраструктура, оборудование, партнерские связи.</li> <li>– Использование при освоении дополнительных профессиональных</li> </ul>

	<p>программ сайта муниципального учреждения дополнительного профессионального образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Возможность интерактивного взаимодействия слушателей и преподавателей средствами электронной связи.</li> </ul>
<i>Качество достигнутых результатов</i>	
Внешняя оценка образовательных результатов слушателей	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Завершение освоения дополнительной профессиональной программы итоговой аттестацией.</li> <li>– Соответствие ожиданий руководителя по отношению к результатам обучения.</li> <li>– Оценка внешними экспертами (специалисты Департамента образования, работодатели, профессиональная общественность и т.п.) результатов обучения и итоговой аттестации.</li> <li>– Оценочные рекомендации с позиции полученных выпускником компетенций.</li> </ul>
Внутренняя оценка образовательных результатов слушателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Степень удовлетворенности слушателя результатами обучения по дополнительной профессиональной программе.</li> <li>– Самооценка степени приращений в знаниях, умениях и способах деятельности.</li> <li>– Востребованность продуктов образовательной деятельности в практической деятельности слушателей.</li> <li>– Появление нового образовательного запроса.</li> </ul>

Очевидно, что результат повышения квалификации связан с изменением педагогической практики слушателя, следовательно, оценивать надо уровень изменений в педагогической деятельности педагога. С одной стороны, это можно выявить в процессе самооценки слушателя – он должен оценить степень «приращения» к прежнему уровню своей квалификации – но для этого необходимо разработать соответствующий унифицированный инструментарий.

С другой стороны, оценку результата повышения квалификации должен увидеть и работодатель, и профессиональное сообщество – «сняты» ли те проблемы, которые имелись у педагога, изменилась ли его педагогическая практика. Такой результат нельзя отследить сразу по окончании обучения, он будет носить пролонгированный характер.

К сожалению, пока не наблюдается большой заинтересованности руководителей образовательных учреждений в системной качественной оценке результата повышения квалификации педагога. Учитываются ско-

рее количественные показатели: сколько человек за определенный период прошли курсовую подготовку, по какой теме, совокупный объем набранных часов.

В ближайшие годы роль руководителя в оценке альтернатив обучения педагогов и качества этого обучения будет существенно повышена. По мнению исследователей, реформы в системах образования приводят к результату только тогда, когда вложения направляются, прежде всего, в повышение уровня компетентности учителя и качество его работы, т.к. «качество образования зависит непосредственно от качества преподавания» [1].

В последние годы в деятельности системы повышения квалификации выделяется ряд новых функций, непосредственно связанных с обслуживанием образовательного заказа субъектов системы образования. Например, такие функции, как проведение маркетинговых и социологических исследований, организация дополнительных платных услуг, методическое сопровождение по конкретному заказу, информационное и ресурсное обеспечение, выпуск издательской продукции свидетельствуют о работе учреждений дополнительного образования на муниципальном уровне в режиме методического сервиса [3].

Сервис представляет собой особый род услуг, отличающихся технологичностью, качеством исполнения, ориентацией на удовлетворение запроса, высокой степенью эффективности. В исследованиях по сервисологии авторы отмечают, что в основе сервиса лежит предоставление особой услуги, осуществляемой в несколько этапов: обеспечение необходимыми ресурсами, разработка технологии исполнения, выявление параметров контроля и оценки качества результата, процесс непосредственного обслуживания.

Объективное усложнение профессионально-педагогической деятельности и усиление её многообразия обуславливают новые целевые ориентиры дополнительного профессионального образования на муниципальном

уровне, что задаёт необходимость комплексного анализа образовательных потребностей педагога на основе диагностики его реальных затруднений, важность конструирования моделей решения новых профессиональных задач. Методический сервис на муниципальном уровне призван помочь ему в решении профессиональных задач, трудностей, проблем в процессе функционирования и развития образовательных систем [6].

Образовательный заказ в системе дополнительного педагогического образования можно определить «...как спрос на ресурсы, обеспечивающие достижение субъектом повышения квалификации поставленной им цели развития профессиональной деятельности» [11]. Таким ресурсом на муниципальном уровне может и должна выступать в первую очередь сервисная организация методической деятельности в процессе дополнительного образования педагога. Её средствами можно обеспечить направленность на выявление образовательных потребностей, удовлетворение существующих и выявление потенциальных запросов, формирование новых образовательных целей через предоставление каждому педагогическому работнику возможности конструирования своего индивидуального образовательного маршрута.

Повышение уровня методического обеспечения процесса постдипломного образования педагогов позволит реализовать доступность качественных услуг учреждения дополнительного профессионального образования, создаст условия для гибкого и мобильного решения профессиональных проблем, проявления профессиональных притязаний и предпочтений в выборе способа собственной профессионализации каждым педагогом.

Для оказания качественной сервисной услуги чаще всего необходимо:

- высокий уровень профессионализма исполнителя услуги (в том числе владение новыми технологиями образования взрослых, новы-

ми способами взаимодействия, а также новые профессиональные позиции тьютора, модератора, технолога и т.п.);

– обеспеченность необходимыми ресурсами (кадровыми, знаниями, материально-техническими и финансовыми, новыми средствами связи и т.п.);

– систематическая оценка качества сервисной деятельности (непрерывное выявление актуальных и потенциальных образовательных запросов, мониторинг профессиональных дефицитов и приращений и т.п.).

Анализ представлений членов педагогического коллектива МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» с учётом современных взглядов на управление качеством в образовательной сфере позволил спроектировать процедуры *оценки качества методического сервиса* (таблица 2).

Таблица 2

Оценка качества методического сервиса  
МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»

Показатели	Способы оценки
<i>Качество проектирования методической услуги</i>	
Качество регламента предоставления методической услуги	- Изучение мнения потребителей. - Внутренний аудит.
Качество планирования методических услуг на текущий год (ориентация на запрос)	- Изучение мнения потребителей. - Изучение мнения учредителя. - Внутренний аудит. - Выявление соответствия запроса и реализуемых услуг.
Качество информирования о методических услугах	- Экспертиза сайта учреждения ДПО. - Наличие запроса со стороны потребителя.
Качество сценария методической услуги	- Рефлексия потребителей. - Внутренний аудит.
Уровень соответствия реестра методических услуг запросам субъектов	- Заявочная анкета руководителей ОУ. - Выявление задания на методическую работу со стороны учредителя. - Анализ работы отделов. - Самооценка сотрудников.
<i>Качество процесса методического обслуживания</i>	
Качество режима методического	- Изучение мнения потребителей.

обслуживания	- Внутренний аудит.
Качество взаимодействия получателя и исполнителя методической услуги (разнообразие и возможность выбора способов)	- Рефлексия потребителей. - Фиксация мнений потребителей (благодарностей, жалоб и др.). - Анализ исполнителя.
Качество диагностического инструментария специалиста методического сервиса	- Экспертиза. - Установление соответствия инструментария рекомендациям.
Качество предъявляемого методического пакета для оказания услуги	- Экспертиза. - Установление соответствия инструментария рекомендациям. - Внутренний аудит.
Продуктивность формы удовлетворения запроса на методическую услугу в соответствии с целями	- Анкетирование. - Оценка соответствий целей и формы (опросы, анкетирование, интервью).
<i>Качество педагогических условий и ресурсного обеспечения методического сервиса</i>	
Качество нормативно-правового обеспечения	- Внутренний аудит. - Внешний контроль.
Качество кадрового обеспечения	- Отчёты БД АСИОУ. - Самооценка сотрудников. - Аттестация сотрудников. - Сертификация сотрудников. - Анализ работы отделов, учреждения ДПО.
Качество программно-методического обеспечения	- Экспертиза.
Качество материально-технической базы	- Внутренний аудит.
Качество информационных ресурсов	- Внутренний аудит.
<i>Качество результатов методического сервиса</i>	
Степень удовлетворённости получателей методических услуг	- Мониторинг уровня удовлетворённости качеством методического обслуживания. - Методика оценки эффективности методического сервиса.
Уровень оценки руководящими работниками результативности методического обслуживания субъектов системы образования	- Заявочная анкета руководителя ОУ. - Статистика обращений руководителей ОУ. - Фиксация мнений руководителей (благодарностей, жалоб и др.).
Качество продуктов совместной методической деятельности	- Экспертиза (профессиональная и общественная). - Востребованность продуктов. - Рецензирование. - Публикации в СМИ.
Результативность инновационной и опытно-экспериментальной деятельности	- Экспертиза в рамках конкурса методических служб. - Экспертные процедуры в ходе Ярмарки инновационных продуктов. - Экспертное заключение по конкурсу на присвоение статуса ИП и РЦ.

Степень востребованности методических услуг (сохранность контингента обслуживания, расширение географии, наличие заявок на платные услуги и т.п.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Электронный журнал организационно-методического сопровождения.</li> <li>- Статистика обращений потребителей.</li> <li>- Статистика заявок на платные услуги.</li> </ul>
---	--

Качество методической услуги можно отследить, во-первых, по качеству методической продукции (оснащения) и, во-вторых, по уровню процесса обслуживания: насколько комплексно и системно оно осуществляется; насколько использованы возможности специалистов, педагогической науки и опыт в первую очередь своего учреждения; насколько учтены особенности и возможности субъектов обслуживания, их потребности.

Инновационная деятельность отнесена к основным процессам учреждения дополнительного профессионального образования не случайно. По мере общественного развития отчетливее проявляется то, что в качестве источников прибыли всё чаще выступают знания, инновации и способы их практического применения. По мнению Ю.С. Воронкова, образование как процесс – это постепенная адаптация личности к профессионально значимому знанию [2]. Определяя образовательную ориентацию как часть процесса индивидуального самоопределения, Е.А. Климов включает в её содержание формирование определённого уровня притязаний в отношении образовательных перспектив и ступеней «профессионального роста», построение личных образовательных и профессиональных планов, реалистичных образов будущей деятельности [5].

Основная особенность системы дополнительного профессионального образования заключается в том, что её контингент составляют люди, сочетающие обучение с работой, имеющие общее или высшее образование, наиболее подготовленные к осознанию требований, определяемых жизненной перспективой, формирующей их образовательную мотивацию, предъявляемых не учебным процессом, а профессиональной деятельностью, в которой используются приобретаемые знания. Это свидетельствует о необходимости деятельности системы постдипломного образования в инновационном режиме, ориентации на решение новых профессиональных



задач работника в его реальной практической деятельности. Задача соответствия этим ожиданиям и требует уделить особое внимание инновационной деятельности сотрудников учреждения дополнительного профессионального образования как фактору освоения новшеств, адекватных вызовам современного образования.

Оценка качества инновационной деятельности должна включать: оценку качества ресурсов; оценку качества процессов разработки, внедрения и распространения инноваций; оценку качества работы с кадрами и мотивации к инновационной деятельности; оценку материально-технического и информационно-методического обеспечения; оценку качества управления инновационной деятельностью; оценку качества результатов.

С учетом вышесказанного система оценки *качества инновационной деятельности* может быть представлена в виде следующей совокупности критериев и показателей (таблица 3).

Таблица 3

Оценка качества инновационной деятельности  
МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»

Критерий	Показатели
<i>Качество управления инновационной деятельностью</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Наличие и осуществление единой инновационной политики (ориентация на приоритетные направления модернизации образования, запрос).</li> <li>– Качество планирования деятельности (согласованность планов по направлениям, срокам, ответственным за работы).</li> <li>– Своевременное реагирование на выявленные отклонения в процессе реализации инновационного проекта.</li> <li>– Степень рациональности подбора и расстановки кадров для участия в инновационной деятельности.</li> <li>– Качество документационного обеспечения управления инновационной деятельностью.</li> </ul>
<i>Качество процесса инновационной деятельности</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Качество разработки проектов и программ инновационной деятельности.</li> <li>– Степень соответствия хода реализации инновационного проекта проектному замыслу.</li> <li>– Степень вовлечения руководства и сотрудников в проектирование и осуществление инновационной деятельности.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Наличие мониторинговых исследований процесса реализации инновационного проекта или программы.</li> <li>– Степень активности по распространению и внедрению инновации в массовую практику.</li> </ul>
<i>Качество педагогических условий и ресурсного обеспечения инновационной деятельности</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Уровень квалифицированности кадров для реализации инновационной деятельности.</li> <li>– Степень заинтересованности коллектива в освоении новшеств.</li> <li>– Качество научно-методического обеспечения реализуемых инновационных проектов и программ.</li> <li>– Адекватность материально-технической базы разрабатываемым нововведениям.</li> <li>– Качество информационных ресурсов для обеспечения инновационной деятельности.</li> </ul>
<i>Качество результатов инновационной деятельности</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Степень соответствия реальных результатов деятельности поставленным целям инновационной деятельности.</li> <li>– Уровень оценки руководящими работниками (заказчиками) результативности инновационной деятельности учреждения.</li> <li>– Качество и конкурентоспособность продуктов инновационной деятельности.</li> <li>– Степень востребованности результатов и продуктов инновационной деятельности педагогическим сообществом.</li> <li>– Степень влияния результатов инновационной деятельности на развитие системы образования (соответственно уровню инновации).</li> </ul>

Ведущее назначение постдипломного педагогического образования – достижимость качества профессиональной деятельности педагога как следствие получения образовательной и методической услуг, реализованных на уровне инновационных практик. Критериями профессионализации кадров в процессе повышения квалификации должны стать:

- *качество личного результата*: профессиональные приращения в деятельности педагога, выраженные в степени удовлетворения образовательных потребностей, которые проявляются в наличии новых знаний и норм, овладении ранее неизвестными способами осуществления образовательного процесса, появление новых целей и образовательных потребностей педагога и т.п.;
- *качество процесса*: субъектность позиции педагога, предъявляющего требования к услуге; направленность взаимодействия на решение конкретной профессиональной проблемы; возможность по-

лучения квалифицированной методической и образовательной услуги без отрыва от основного трудового процесса и т.п.;

– *качество изменений профессиональной практики*: привнесение новых средств и способов организации профессиональной деятельности, достижение новых образовательных результатов в обучении детей/взрослых и т.п., адекватных современным вызовам образования.

Предложенные критерии и показатели качества основных процессов учреждения ДПО лежат в основе контрольных мероприятий по проверке качества дополнительного профессионального образования.

#### **Литература:**

1. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах// Consistently high performance: Lessons from the world's top performing school systems // McKinsey&Company.June 2007. Перевод в редакции «МакКинзи».
2. Воронков Ю.С. История науки и перспективы новой технологии образования. – М., 1992.
3. Гагарина О.Ф. Условия повышения эффективности функционирования методической службы в системе повышения квалификации работников образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Ставрополь, 2005. – 26 с.
4. Знания на службе развития. – М.: Весь мир, 1999, с. 69
5. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). – М., 2003. – С. 86
6. Муниципальная методическая служба – грани развития. – Новокузнецк, 2002. – 123 с.
7. Орлов А. Субъекты управления качеством образования// Качество образования в школе. – 2008. – №1. – С. 27 – 31.
8. От вызова – к образовательному результату// Управление школой. – 2011. – № 9. – С. 32 – 34.
9. Русский колокол. – 1928. – № 4, С. 3 – 4.
10. Система управления качеством образования. Сборник информационных материалов/ сост. В.В.Мельников, Н.В.Серегина. – Лесной, 2008. – 32 с.
11. Суханова Е.А. Условия формирования образовательного заказа и его влияние на процесс профессионализации работников образования: дис. ... канд. пед. наук. – М., 2005. – С. 32.

# ОЦЕНКА И САМООЦЕНКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***И.И. Корягина,***

*канд. пед. наук, доцент,*

*помощник ректора по качеству Ивановского государственного универси-*  
*тета,*

*г. Иваново*

*В статье рассматриваются самооценка и оценка педагогической компетенции преподавателя вуза при реализации программы дополнительного профессионального образования.*

**Ключевые слова:** компетенция, компетентность, педагогическая компетенция, оценка, самооценка.

В последнее время реализуется и постоянно обновляется программа повышения квалификации преподавателей высших учебных заведений «Компетентностный подход в образовании». Данная программа разработана с учетом требований международного стандарта ISO 9001:2008, а также методических рекомендаций по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 N ДЛ-1/05вн). В соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих требования к преподавателю вуза очень высокие. Например, доцент должен знать в части организации учебного процесса: образовательные стандарты по соответствующим программам высшего профессионального образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, психологии;

методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных. В числе многих трудовых функций преподаватель при организации учебного процесса осуществляет планирование, организацию и контроль учебной, воспитательной и учебно-методической работы по курируемым дисциплинам; создает условия для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников; разрабатывает рабочие программы по курируемым курсам и методическое обеспечение курируемых дисциплин [3]. Ориентироваться преподавателю в столь быстро меняющихся условиях, а именно: переход с государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования на обновленные версии стандартов по всем направлениям подготовки: бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура, позволяет непрерывное повышение квалификации и постоянное саморазвитие. Анализ психолого-педагогической литературы показал, что на сегодняшний день отсутствует единство в трактовке терминов «компетентность» и «компетенция», которые часто используются как синонимы. В России трудности научного толкования терминов «компетентность» и «компетенция» определены тем, что в нормативных документах изначально отсутствовала однозначная трактовка данных понятий. Первое понятие – «компетентность» – широко используется для характеристики специалистов в той или иной области, однако рассматривается учеными по-разному. Очень часто в литературе под профессиональной компетентностью понимается глубокая осведомленность, обладание доскональными знаниями. Однако встречаются трактовки данного термина более широкие: «... компетентность есть интегративная характеристика профессиональных и личностных качеств специалиста в сочетании с комплексом знаний, умений, опыта» [2]. Несмотря на разницу трактовок данного термина, большинство авторов раскрывает понятие «профессио-

нальная компетентность» как обладание знаниями, умениями, опытом в какой – либо конкретной профессиональной области. В рамках компетентностного подхода используется и множественная форма данного понятия – компетентности, которые дифференцируются на компетентности широкого плана, служащие основой для формирования других, более частных компетентностей, универсальные компетентности (то есть переносимые из одной области деятельности в другую), профессиональные компетентности. Второе понятие – «компетенция» – также не имеет однозначного толкования. Если обратиться к словарю русского языка, то термин «компетенция» означает область вопросов, в которых кто – либо хорошо осведомлен, а также круг полномочий какого – либо лица или учреждения [4]. Именно в таком значении слово «компетенция» и используется традиционно, то есть для определения границ области действия специалиста (учреждения). Из англоязычных источников в сферу педагогики пришло другое значение этого слова во множественном числе – компетенции. В настоящее время в педагогике используются разные трактовки термина «компетенция». Очень часто под компетенцией понимается общая способность человека, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях; а именно – способность установить связь между знанием и ситуацией, способность найти процедуру (знания и действия), подходящую для решения проблемы [5]. Встречается трактовка компетенции как способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Именно такое определение компетенции зафиксировано в федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования. Разделяя понятия «компетентность» и «компетенция», ученые акцентируют внимание на разных моментах. Компетентность – это характеристика, относящаяся к личности, это совокупность ее знаний, умений, владений и готовность их реализации в деятельности. Компетенция в большей степени характеризует деятельность субъекта, его соответствие должностным требованиям, способность решать возникаю-

щие в деятельности задачи. Таким образом, понятия «компетентность» и «компетенция» различаются по таким основаниям, как потенциальное и актуальное, личностное и деятельностное [1]. И компетентность, и компетенция базируются на знаниях и умениях, однако не сводятся к ним. По мнению Б.Д. Эльконина, знание само по себе перестало быть «символическим капиталом», сам факт наличия знаний не задает перспектив (знания «на всякий случай» не нужны); знания – это не сведения, это средство преобразования ситуации [6]. «Учитывая, что деятельность преподавателя высшей школы многофункциональна и включает не только педагогическую, но и научно-исследовательскую, методическую, технико-дидактическую и другие виды деятельности, целесообразно разделять профессиональную и педагогическую компетентность. При этом педагогическая компетентность является составной частью профессиональной компетентности преподавателя» [3]. При реализации программы дополнительного профессионального образования «Компетентностный подход в образовании» мы провели оценку и самооценку педагогической компетентности преподавателей высших учебных заведений. А именно: готовность к составлению паспорта компетенции в рамках реализации образовательной программы, способность планировать результаты образовательной деятельности по преподаваемым дисциплинам, разрабатывать оценочные средства, с учетом планируемых результатов, а также формировать показатели и критерии оценочных средств. Следует отметить, что с момента начала введения новых стандартов в высшее образование прошло уже пять лет, а, следовательно, уже осуществлен выпуск обучающихся, подготовленных в соответствии с новыми требованиями, следовательно, преподаватели должны быть готовы работать в новых условиях, выполняя требования федеральных государственных образовательных стандартов. Однако большая часть слушателей курсов повышения квалификации (70% – 105 чел.) имели лишь общие представления о компетентностном подходе в образовании. До начала проведения занятий каждый слушатель провел само-

оценку: готовности к разработке паспорта компетенции в рамках образовательной программы по 10-ти балльной шкале – средний балл составил 3,5; способности планировать результаты по преподаваемым дисциплинам – 3,65 балла; готовности разрабатывать оценочные средства, с учетом планируемых результатов – 3,3 балла; способности к формированию показателей и критериев оценочных средств (средний балл – 3,1). Как видно из результатов, средний балл уровня готовности преподавателей организовать учебный процесс с учетом компетентностного подхода был невысоким – 3,39 из 10. Так как 60% (90 чел.) преподавателей пришли на курсы повышения квалификации по собственному желанию, работа была организована ежедневно, во второй половине дня, по окончании учебных занятий, которые проводят преподаватели со студентами, с учетом пожеланий слушателей. Это было организовано с целью повышения мотивации преподавателей к повышению квалификации, ведь одной из составляющих компетенции является ценностное отношение субъекта к тому, что он делает. По итогам занятий в рамках курсов повышения квалификации слушателям было предложено провести самооценку готовности работы в условиях компетентностного подхода по тем же показателям, тем же критериям и были получены следующие результаты: готовность к разработке паспорта компетенции по образовательной программе – 8,65 балла; способность планировать результаты в рамках преподаваемых дисциплин – 8,6 балла; готовность разрабатывать оценочные средства с учетом планируемых результатов – 7,4 балла; способность к формированию показателей и критериев оценочных средств – 8,25 балла, таким образом, средний балл составил – 8,2. Итоговая работа, а именно – паспорта компетенций; оценочные средства; критерии и показатели уровня сформированности компетенций обучающихся; программы итоговой государственной аттестации; слушателей курсов повышения квалификации проверялась преподавателями. Оценки преподавателя были сопоставимы с самооценками слушателей.



В заключение хотелось бы отметить, что в период реформирования высшей школы очень важным направлением работы вуза станет оценка педагогической компетентности преподавателя.

**Литература:**

1. *Зимняя И.А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – No5. –С. 35 – 42.
2. *Коджастирова Г.М., Коджастиров А.Ю.* Педагогический словарь. URL: <http://slovo.yaхy.ru/87.html> (дата обращения 03.07.2015).
3. *Красинская Л.Ф.* Психолого – педагогическая компетентность преподавателя высшей школы/ Л.Ф. Красинская: Учеб. пособие. – Самара: СамГУПС, 2010. –140 с.
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 N 20237) URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_112416](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112416) (дата обращения 12.04.2015).
5. Словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. М.С.Шевелевой и др. – М.: Русский язык, 1986. -Т.2. -748 с, с.85.
6. *Шишов С.Е.* и др. Школа: мониторинг качества образования / С.Е. Шишов, В.А. Кальней. – М.: Пед. о-во России, 1999. –78 с.
7. *Эльконин Б.Д.* Понятие компетентности с позиции развивающего обучения //Современные подходы к компетентностно – ориентированному образованию. – Самара: Изд-во «Профи», 2001. – С. 4 -5.

## **ЧАСТЬ III. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **РАЗВЁРТЫВАНИЕ ФУНКЦИИ КАЧЕСТВА (QFD) ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДПО)**

**В.В. Живаева,**

*канд. техн. наук, доц., декан факультета повышения квалификации,*

**В.А. Николаев,**

*канд. техн. наук, доц.,*

**С.Н. Парфёнова,**

*канд. хим. наук, доц.,*

**Е.П. Тупоносова,**

*ст. преподаватель,*

*Самарский государственный технический университет,*

*г. Самара.*

*В статье рассмотрены содержание и особенности применения метода QFD в системе управления качеством ДПО. Показано, что образовательному учреждению, реализующему программы ДПО, необходимо иметь инструмент для разработки образовательных процессов, в наибольшей степени отвечающих желаниям обучающихся. На примере программы ДПО «Преподаватель высшей школы» показано преимущество использования метода QFD в планировании образовательного процесса.*

**Ключевые слова:** качество образования, процесс разработки образовательной услуги, удовлетворение требований обучающихся.

Важной особенностью системы ДПО, существенно отличающей её от других образовательных систем, является высокий уровень понимания обучающимися (далее – слушателями) целей образования. Вместе с тем слушатели часто имеют достаточно чёткое представление о том, каким об-

разом (стратегии и действия) в процессе обучения могут наиболее эффективно и качественно достигаться желаемые цели образования.

При несоответствии реализуемого образовательного процесса желаниям слушателей у последних формируются состояния неудовлетворённости образовательным процессом. Возникают проблемные ситуации, при которых обеспечить эффективность и качество процесса обучения невозможно. Однажды возникшее состояние неудовлетворённости имеет тенденцию к возрастанию. Конфликты, возникающие в отношении желаний слушателей своевременно не выявляются, трудовые и временные затраты на процесс растут. Возникновение проблемных ситуаций можно предупредить, если при планировании и реализации образовательного процесса гарантированно исключить возможность необоснованных несоответствий характеристик процессов желаниям слушателей. Обнаружение желаний слушателей является важной задачей образовательного учреждения.

QFD (Quality Function Deployment) как метод, с помощью которого предприятие или организация может разрабатывать продукцию или услугу, полностью отвечающую желаниям потребителей, был разработан в 60-х годах прошлого столетия в Японии Йоджи Акао (Yoji Akae). Метод уже сегодня распространён в таких сферах как машиностроение, строительство, химическая промышленность, страхование, здравоохранение, общественное управление и всевозможные государственные услуги. Однако в сфере профессионального образования и в первую очередь в ДПО метод до настоящего времени имеет ограниченное применение из-за отсутствия соответствующего методического обеспечения.

С помощью метода QFD потребности слушателей ДПО могут быть перенесены на конкретные требования и характеристики образовательных процессов по дисциплинам. Там они должны быть осознаны, приняты и должна быть обеспечена их реализация. Однако ориентация исключительно на желания слушателей не является оптимальной. Необходимо учитывать изменчивость собственных интересов и ценностных установок слуша-

телей, правовые, социальные, экономические аспекты, а также результаты деятельности образовательных учреждений – конкурентов. Новые образовательные технологии, развивающаяся инфраструктура могут вносить существенные коррективы в квалификационные признаки и требования к процессу обучения.

Данная работа направлена на актуализацию метода QFD при разработке образовательных процессов, реализующих программы ДПО в условия факультета повышения квалификации технического университета.

QFD как руководство по планированию образовательного процесса в наибольшей степени удовлетворяющего слушателей ДПО состоит из четырёх фаз плюс проводимая вначале основная фаза определения потребностей слушателей (Рисунок 1) [1].

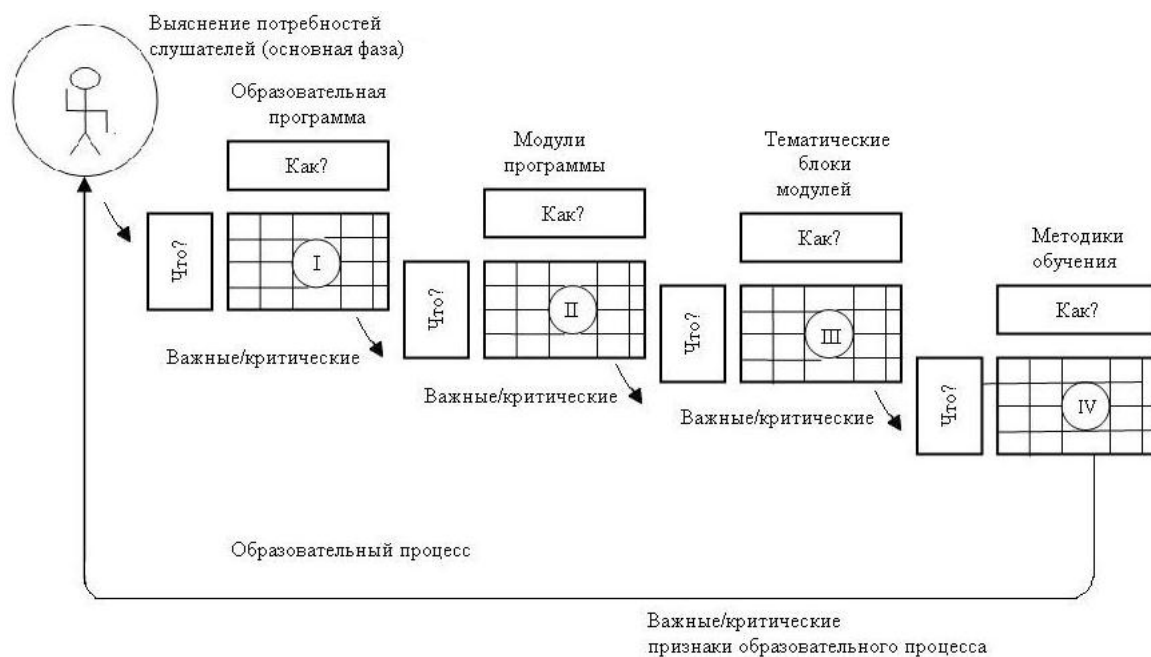


Рисунок 1. Фазы QFD

В основной фазе должны быть выяснены потребности слушателей и проверены возможности образовательного учреждения и конкурентов по степени их выполнения. Для этого можно проводить опросы и конференции слушателей. Очевидно, что опросы слушателей будут иметь ценность, если они проводятся среди лиц, заинтересованных в получении дополнительного образования по направлению уже осуществляемой или предпола-

гаемой профессиональной деятельности. Бессмысленно проводить опрос слушателей об их требованиях к образовательному процессу, например, по направлению «Преподаватель высшей школы» среди лиц, осуществляющих свою профессиональную деятельность в области нефтегазового дела.

Следует учитывать, что требования к образовательной услуге (как и к другим видам продукции и услуг) согласно модели Кано (Рисунок 2) делятся на три категории, которые могут меняться с течением времени.

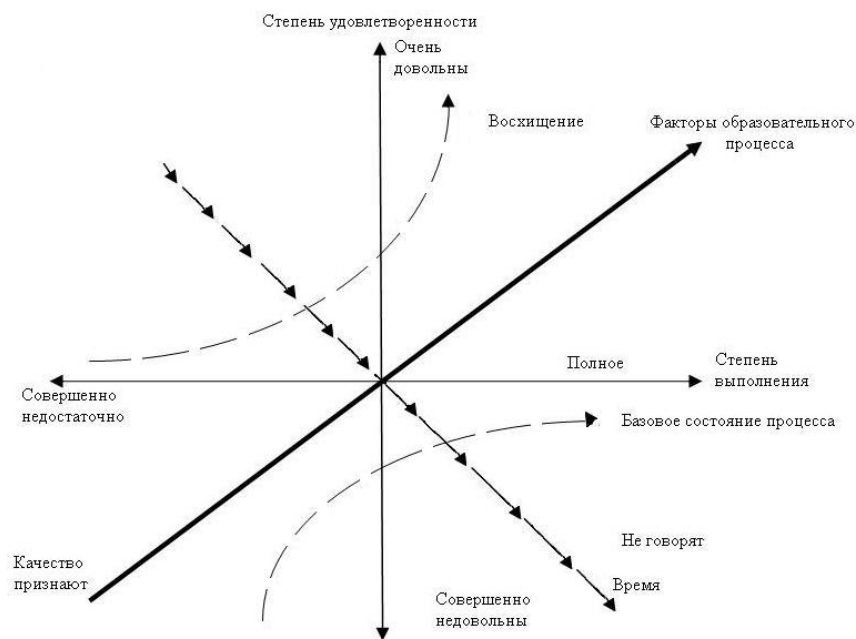


Рисунок 2. Модель Кано

Базисные требования – это просто стандартные общие требования к образовательному процессу.

Требования совершенства образовательного процесса обычно осознаны, очевидны и выдвигаются слушателями. Например, для программы «Преподаватель высшей школы» это могут быть: знание методов и средств оценки уровней подготовленности студентов к изучению данного модуля или учебной дисциплины, предупреждение несоответствий в освоении учебной дисциплины при разработке рабочей программы, способы повышения эффективности и качества самостоятельной работы студентов, технология мониторинга образовательного процесса и др.

Требования (факторы) восхищения слушателями ещё не осознаны и поэтому не ожидаемы и неочевидны, но если образовательное учреждение хочет принадлежать к лидерам рынка ДПО, его образовательная услуга должна быть снабжена «факторами восхищения».

В дальнейшем задача состоит в том, чтобы ранжировать требования слушателей по важности и установить важнейшие требования. Аффинная диаграмма (диаграмма родственности) помогает упорядочить и сгруппировать мнения по определенным требованиям (темам). Применяя к этим требованиям процедуру парного сравнения [2], определяются приоритеты и принимаются решения о том, какие требования слушателей должны быть реализованы при концептуальном планировании ДПО в первую очередь.

В результате выполнения базисной фазы важные и критические требования слушателей входят в планирование концепции ДПО в виде вопросов «Что желают наши слушатели?» в первой фазе (первом «доме качества» QFD). В фазе I (Рисунок 3.) реализуется концептуальное планирование образовательной программы, в фазе II – планирование частей программы (модулей), в фазе III – планирование образовательного процесса для модуля и в фазе IV – планирование методического обеспечения для реализации процесса.



Рисунок 3. Первый «дом качества» QFD

На базе требований слушателей в фазе I определяются важные функции и относящиеся к ним методические критерии образовательной программы, а также важные/критические критерии, которые переходят уже как требования («Что?») в фазу II (планирование модулей программы). Фаза I состоит из десяти этапов преобразования требований слушателей в горизонтальных ячейках матрицы в методические критерии образовательной программы, находящихся в вертикальных ячейках. Символ «Как?» относится к языку методики реализации образовательной программы. Например, если требование слушателей об освоении методики управления самостоятельной работой студентов при выполнении базисной фазы признано важным и критическим, в фазе I необходимо в образовательную программу включать модуль «Измерения и анализ эффективности самостоятельной работы студентов». Подробное описание десяти действий на этапах фазы II можно найти в [3]. Ответы на вопросы «Как?» в фазе I являются входом – ответами на вопросы «Что?» для фазы II – планирования модулей как элементов образовательной программы.

Важные/критические критерии для фазы II выбираются из методических признаков качества образовательной программы – фазы I. Они становятся требованиями при планировании каждого из модулей программы. В фазе II должны быть определены важные и критические части модулей. Вместе с критериями и их конечными (целевыми) значениями. Здесь, также как и в фазе I необходимо пройти через второй «дом качества» в несколько этапов. При выборе этапов следует руководствоваться конкретными потребностями.

Каждый модуль разбивается на небольшое число учебных блоков, построенных по стандартной схеме: цели, концепции и их применение, практические упражнения, вопросы для обсуждения. Как и в фазе I должны быть определены важные и критические критерии. Так, например, для модуля «Измерения и анализ эффективности самостоятельной работы студентов» в качестве важных учебных блоков могут выступать: «Введение в

организацию самостоятельной работы студентов», «Основные методы анализа и решения проблемы повышения эффективности и качества самостоятельной работы студентов», «Практические занятия», «Контрольные упражнения» и др.

В фазе III обеспечивается учёт требований слушателей в планировании образовательного процесса. Даже самое лучшее планирование элементов в фазе II не решает проблему удовлетворённости слушателей. На результаты образовательного процесса влияют: уровень компетентности преподавателей, базовое образование и способности слушателей, состояние инфраструктуры образовательного процесса, факторы окружающей среды.

Планирование процессов в фазе III должно осуществляться, исходя из вероятности возникновения несоответствий при освоении блоков модулей образовательной программы. Предупреждение возникновения несоответствий может быть обеспечено применением к планированию процессов методики FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) для ISO/TS 16949:2002 [4]. Согласно этой методике для каждого элемента процесса определяются потенциальные последствия несоответствий, причины возникновения и методы их обнаружения. Оценка риска возникновения несоответствий производится путём определения приоритетного числа риска (ПЧР) как произведения значимости несоответствия – S, возникновения – O и обнаружения – D, оценённых по шкале от 1 до 10. При  $PCH = S \times O \times D \leq 125$  нет риска в освоении элемента образовательного процесса. При нарушении этого условия необходимо принимать корректирующие и предупреждающие действия.

В результате построения третьего «дома качества» устанавливаются наиболее важные и критические для обеспечения удовлетворённости слушателей процессы. Процессы должны быть направлены на изучение модулей образовательной программы. Например, для модуля «Новые методы управления в профессиональном образовании» это могут быть процессы,



обеспечивающие приобретение слушателями знаний и практических навыков работы с такими инструментами, как: диаграммы родственности, реляционные и матричные диаграммы, портфолио-диаграммы, сетевые графики и др. Фаза III служит также для сокращения количества контрольных действий. В заключение фазы III должны быть ясными критерии, управление которыми затруднено и для которых должно разрабатываться методическое обеспечение (пособия, рекомендации, указания и др.).

Назначение фазы IV (четвёртый «дом качества») состоит в планировании разработки методического обеспечения для образовательных процессов, признанных важными и критическими при выполнении фазы III.

Целями фазы IV являются:

- обеспечение того, что обоснованные требования слушателей будут выполнены при реализации образовательного процесса;
- определение критериев качества (приёмочное число несоответствий в освоении образовательной программы, практическая кривая распределения результатов и её числовые характеристики, изменчивость затрат времени, уровень удовлетворённости слушателей и др.);
- констатация рисков возникновения в образовательном процессе проблемных ситуаций;
- планирование разработки нового или переработки существующего методического обеспечения образовательного процесса (рабочие планы и программы, пособия, методические указания, раздаточный материал и др.)

Все действия по фазам I-III воплощаются в фазе IV в конкретные планы и рекомендации для ППС, участвующего в образовательном процессе.

Результаты планирования технологии профессионально-ориентированного обучения, полученные в фазе IV, поступают на вход к слушателям (обратная связь на рис.1) и вызывают соответствующую их реакцию в отношении способности образовательного учреждения реализовать образовательный процесс с учётом установленных требований.

Реализация метода QFD в учреждении образования предполагает выполнение ряда условий. Прежде всего, в учреждении должны «работать» принципы всеобщего управления качеством (TQM):

- в разработке образовательных процессов должны принимать участие, как преподаватели, так и слушатели ДПО;
- ориентация на потребителей образования является основой для QFD;
- руководство учреждения участвует и несёт ответственность за внедрение метода QFD;
- в основе QFD лежит идея непрерывного улучшения образовательного процесса.

Решение о проведении проекта QFD должно приниматься, как правило, руководителями образовательного учреждения с учётом связанных с проектом временных и материальных затрат.

Первый проект QFD должен быть актуален и обеспечивать получение наглядных результатов в обозримом времени (3 – 6 месяцев).

Проектирование ведётся группой опытных преподавателей, которые способны работать в команде и восприимчивы к новым идеям. На участие в проекте должно быть запланировано рабочее время в зависимости от вида и комплексности проекта.

Компьютерная поддержка проектирования существенно повышает его эффективность. Программное обеспечение сразу же переводит полученные данные в матричные формы и по ходу работы возможна распечатка текущего состояния.

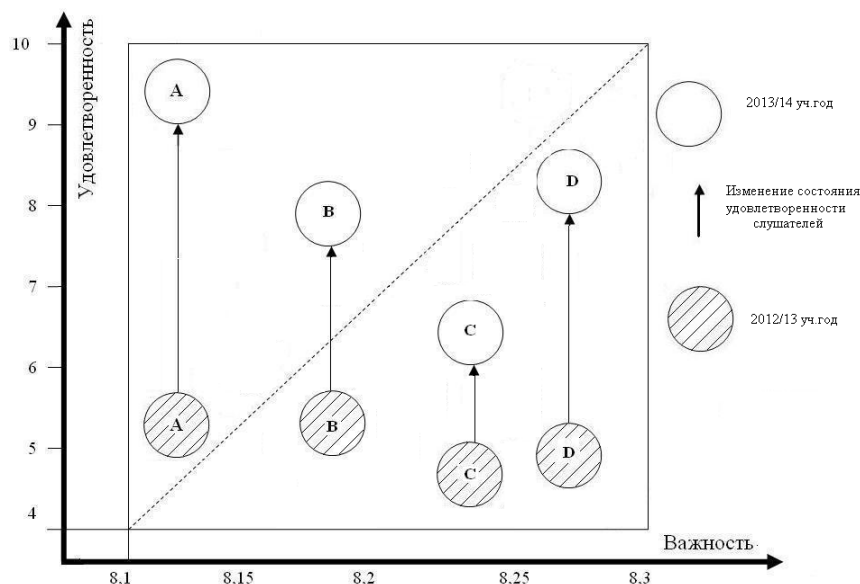


Рисунок 4. Портфолио-диаграмма

Результаты планирования ДПО с использованием метода QFD для анализа и управления образовательным процессом можно представлять и сравнивать при помощи портфолио – диаграмм [5]. На рис.4 показаны полученные в результате анализа оценки по параметрам удовлетворённости и важности по шкале от одного (очень низко) до десяти (очень высоко).

Оценка проводилась слушателями ДПО по программе «Преподаватель высшей школы», обучающихся на факультете повышения квалификации Самарского государственного технического университета в 2012/13, 2013/14 гг.

Анализ проводился для образовательного процесса по дисциплине «Технология профессионально-ориентированного обучения по четырём тематическим блокам:

- А – основы образовательного процесса;
- В – анализ причин проблем качества образования и инструменты анализа;
- С – новые методы управления образовательным процессом;
- D – методики для стандарта ISO/TS 16949:2002.

По отдельным блокам были подсчитаны средние значения оценки удовлетворённости и важности. Тематические блоки С и D и состояние методики обучения имеют для слушателей большее значение, чем А и В, но удовлетворённость по ним в 2012/2013 учебном году была очевидно недостаточной. В 2013/2014 году в результате реализации метода QFD ситуации по блокам С и D изменилась в лучшую сторону, но по-прежнему отстаёт от ситуаций по тематическим блокам А и В.

Результат по тематическому блоку С и обеспечивающему его процессу оказался самым плохим. Здесь необходимо срочно вводить активизирующие признаки образовательного процесса (практические занятия, упражнения, консультации, компьютерное моделирование и др.).

Тематические блоки А и В показали в 2013/2014 году наилучшие результаты по удовлетворённости слушателей ДПО. Здесь можно остановиться.

Качественное изображение и сравнение позволяет оценить результативность метода QFD в отношении удовлетворённости слушателей степенью соответствия признаков образовательного процесса его целям.

#### **Литература:**

1. Метод обеспечения качества. QFD // Материалы информационного семинара «Внедрение современных систем менеджмента качества на АвтоВАЗе».- Тольятти,1995.
2. Саати Томас Л. Принятие решений при зависимостях и обратных связях: Аналитические сети . Пер. с англ./ Науч. Ред. А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. Изд.3-е.- М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ»,2011.-360 с.
3. Развитие критериев качества/ Лицензионный курс. Учебные материалы. Пер. с нем. Информационный офис RW TUV. Москва Rev 01-2001.
4. Анализ видов и последствий потенциальных отказов FMEA. Ссылочное руководство. пер. с англ., издание 4-е. Н.Новгород, ООО СМЦ «Приоритет»,2012, 282 с.
5. Живаева В.В., Николаев В.А. Парфёнова С.Н., Тупоносова Е.П. Сетевое взаимодействие процессов обучения научно-педагогических работников вуза в системе повышения квалификации./ Сетевое взаимодействие как эффективная технология подготовки кадров: материалы Всероссийской (с международным участием) научно-методической конференции, 30 -31 октября 2014 года. – Йошкар–Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2015.- 184 с. С.44 – 48.

# ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

*А.В. Комаров,*  
канд. экон. наук., заведующий кафедрой,  
Академия Пастухова,  
г. Ярославль

*В статье рассматриваются основные принципы формирования образовательных программ с использованием инновационных образовательных технологий для повышения эффективности профессиональной подготовки руководителей.*

**Ключевые слова:** потенциал, образовательная программа, компетентностный подход, профессиональная компетентность, инновационные критерии.

При создании планов повышения эффективности профессиональной подготовки руководителей важным является использование инновационных образовательных технологий с учетом принципов формирования образовательных программ. Одними из основных принципов являются:

- принцип соблюдения компетентностного подхода к организации образовательных программ;
- принцип проектирования образовательных программ с применением инновационных образовательных технологий обучения;
- принцип учета инновационных критериев формирования образовательных программ<sup>7</sup>.

Принцип соблюдения компетентностного подхода заключается в том, что необходимо определить исходные и выходные компетенции слу-

---

<sup>7</sup> <http://www.rae.ru/monographs/68-2614>

шателей образовательной программы и оценить их интервальный показатель с тем, чтобы определить конечную эффективность программы.

Важным аспектом здесь представляется не просто перечисление компетенций и объявление определенного их уровня конечным результатом. Основным вопросом является возможность и инструменты измерения этих компетенций. Отсутствие ясных, однозначных, понятных преподавателю и слушателю критериев и методов измерения интервала между входными компетенциями и компетенциями, приобретенными по итогам образовательной программы, делает разговоры о достижении образовательных целей в каждой точке интервала лишь декларацией. В идеале, формируя образовательную программу, необходимо иметь возможность представления в образовательном пространстве точки, в которой обучаемый находится в данный текущий момент, и области, в которую мы бы хотели его привести в результате выполнения образовательной программы. Тогда можно формулировать, что нужно сделать для достижения этой области, и как обучаемый узнает, что в эту желаемую область он попал. Чем выше размерность образовательного пространства, то есть, чем больше количество компетенций, тем сложнее становится процесс оценки вектора состояния профессиональной образованности слушателя.

Кроме оценки знаний, умений и навыков руководителя важно учитывать и другие компоненты, необходимые для формирования управленческого потенциала, так называемые подкомпетенции: личностные, социальные, коммуникативные, информационные, образовательные. Список новых компонент в результате расширяется, размерность вектора состояния образованности слушателя при этом также увеличивается. Задача образовательной программы в таком случае состоит не только в обеспечении освоения слушателем новых компетенций, но и расширение области образованности слушателя [2].

Образовательная программа, направленная на повышение эффективности профессиональной подготовки руководителей и спроектированная с

учетом компетентностного подхода, обязательно должна иметь практическую направленность для того, чтобы приобретенные слушателями компетенции были востребованы в рабочей области, а проектируемые компетенции в области знания, умения и навыков выполняли функцию усиления управленческого потенциала руководителей. Эта функция обслуживает процесс активизации мышления слушателей в процессе обучения.

Первая категория знания, это «знание – описание» позволяет описывать и окружающий мир, и внутреннее состояние человека, она универсальна, однако, актуальна в строго определенном контексте. Вторая категория: «знание – апробация» позволяет перейти с теоретического уровня на практический уровень. Третья категория «знание – практическое применение» позволяет синтезировать практические знания, чтобы они стали единым целым, которое предполагает активное вмешательство в рабочие процессы, что должно привести к позитивному результату [3].

Второй компонент обучения, ориентированного на практику – умения и навыки, которые осваиваются слушателями. Предполагается, что слушатели программ профессиональной подготовки руководителей имеют практический опыт в предметной области, отнесенной к содержанию образовательной программы. Однако уровень знаний и умений между слушателями может значительно различаться, кроме того, зачастую содержательная часть имеющихся знаний и умений слушателей носит бессистемный характер, что делает неэффективным их применение в рабочей области.

Способность воспринимать информацию определяет потенциальные качества слушателя к освоению образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей. Активизация этого процесса зависит от применения активных методов обучения и регулярной оценки качества обучения. Подготовленность слушателя соответствует владению знаниями, умениями и навыками, сформулиро-

ванными в процессе обучения в соответствии с профессиональным стандартом.

Использование принципа проектирования образовательной программы с применением инновационных образовательных технологий обучения направлено на анализ целей и задач активного обучения, чтобы оценить перспективные направления развития методики формирования активных образовательных программ для развития потенциала управленческих кадров. В процессе обучения слушатели приобретают колоссальный объем знаний с использованием традиционных методик обучения, в большинстве случаев усвоение нового знания, не подкрепленного практическими инструментами по его использованию, приводит к потере существенной доли новых приобретенных знаний [5]. Таким образом, следует всемерно расширять в образовательной программе все виды активной учебной деятельности. Речь идет о практических упражнениях, прикладных исследованиях, ролевых играх, демонстрациях в обучении слушателей, и, вообще, об увеличении объема творческой самостоятельной работы слушателей. При создании планов внеучебных мероприятий следует учесть необходимость формирования ценностно-смысловых составляющих компетентности будущего специалиста, которые можно раскрыть при использовании активных методов обучения.

Следующий принцип формирования образовательных программ в направлении организации повышения квалификации или профессиональной переподготовки руководителей, направлен на формирование образовательных программ на основе инновационных подходов. Обозначим этот принцип как принцип учета инновационных критериев формирования образовательных программ.

Формирование инновационных критериев базируется на понимании того, что необходимо учитывать специфические условия образовательной среды в системе профессиональной подготовки руководителей. Разработка методики определения инновационных критериев предполагает проведе-



ние анализа совокупности факторов, оказывающих влияние на отбор критериев.

В соответствии с требованиями, применяемыми к образовательным программам, необходимо учитывать следующие группы критериев оценки качества образовательной программы в контексте формируемых компетенций руководителей:

1. *Общие критерии.* К ним относятся, в частности, инструментальные критерии, которые включают когнитивные способности слушателей, способность понимать и использовать идеи и соображения; методологические способности, способность понимать и управлять окружающей средой, организовывать время, выстраивать стратегии обучения, принятия решений и разрешения проблем; технологические умения и умения, связанные с использованием техники, компьютерные навыки и способности информационного управления; лингвистические умения. Следует упомянуть межличностные критерии, то есть индивидуальные способности, связанные с умением выражать чувства и отношения, критическим осмыслением и способностью к самокритике, а также социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества, умением работать в группах, принимать социальные и этические обязательства. Системные критерии предполагают сочетание понимания, отношения и знания, позволяющее воспринимать, каким образом части целого соотносятся друг с другом и оценивать место каждого из компонентов в системе, способность планировать изменения с целью совершенствования системы и конструировать новые системы.

2. *Специальные (профессиональные) критерии,* которые описаны в профессиональном стандарте специальности. На его основе формируются образовательные программы, в рамках которых и происходит адаптация общих компетенций в соответствии с профилем целевой аудитории слушателей [1].

Ориентация на инновационные критерии формирования образовательных программ позволяет сформировать у слушателей:

- мобильность и критичность мышления;
- системность знаний и способов овладения ими в процессе деятельности;
- регуляцию мыслительных процессов;
- умение ориентироваться во все увеличивающемся потоке научной и специальной информации;

способность к индивидуальному творческому подходу при самостоятельном решении задач профессионального характера.

Для того чтобы внедрить инновационные критерии формирования образовательных программ необходимо сопоставлять инновационные признаки и требования профессионального стандарта, развивая методологическую составляющую профессиональной подготовки руководителей.

Представление принципов формирования образовательных программ дает возможность утверждать, что инновационные критерии могут быть выделены для каждой предметной области, необходимо только знать содержание и характер сложной среды формирования образовательных программ и особенности работы с целевой аудиторией слушателей, что предполагает изучение компетентностного профиля целевой аудитории.

Таким образом, образовательные программы профессиональной подготовки руководителей превращаются в действенный фактор развития уровня управленческого потенциала. Вышеизложенные требования к содержанию программы профессиональной подготовки, строящиеся на общих принципах формирования образовательных программ, ориентированы на развитие управленческих компетенций, что, в свою очередь, позволяет иметь хорошую профессиональную подготовку, обладать эрудицией и культурой, сочетать фундаментальную теоретическую и практическую подготовку, в совершенстве владеть специальностью, уметь применять на практике передовые методы управления организацией.

### **Литература:**

1. Тукачев Ю.А. Образовательные и профессиональные стандарты: поиск теоретико-методологических оснований// Психология профессионально-образовательного пространства личности: сб. науч. ст./ Науч. ред. д.пс.н., профессор Глуханюк Н.С. Екатеринбург, 2013. с. 142 – 143.
2. Волкова В.Н. Структуризация и анализ целей в системе управления высшей школы. – СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2010. – 80 с. – С. 22.
3. Савельев А.Я. Реформы высшего образования и их эффективность. (1991-2000 гг.). – М.: НИИВО, 2013. – 234 с. – С. 87.; Системный анализ и принятие решений / Под ред. В.Н. Волковой, В.Н. Козлова. – М.: Высшая школа, 2004. – 61 с. – С. 31.
4. [Электронный ресурс] / [http://www.rsuh.ru/binary/56572\\_11.1173464019.22977.doc](http://www.rsuh.ru/binary/56572_11.1173464019.22977.doc) – Компетентностный подход. Реферативный бюллетень: Российский государственный гуманитарный университет, 2005.
5. Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования: перспективы развития: Монография/ Колл. авт. под ред. Я.И. Кузьмина, Д.В. Пузанкова, И.Б. Федорова, В.Д. Шадрикова. – М.: Логос, 2014.

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ПО ПРИОРИТЕТНЫМ ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ЧЛЕНСТВА РОССИИ В ВТО**

***В.И. Саморуков,***

*канд. пед. наук, доц.,*

*директор Центра дополнительного образования ФГБОУ ВПО  
«СПбГТЭУ»,*

*г. Санкт-Петербург*

*Автором рассмотрены актуальные вопросы сопряжения сферы труда и образования в условиях членства России в ВТО. Проанализированы основные факторы и условия, предложены механизмы научно-методического обеспечения непрерывного образования.*

**Ключевые слова:** Всемирная торговая организация (ВТО); непрерывное образование; научно-методическое обеспечение.

Вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) стало одним из серьезнейших шагов в вопросе интеграции нашей страны в

мировую экономику. Подготовительный период был достаточно долгим и трудным, но первичные ожидания России по присоединению к ВТО оправдались не в полной мере. Одной из важнейших задач до сих пор остается создание условий для выпуска отечественными предприятиями конкурентной продукции, предоставление услуг международного уровня.

Глобальные изменения в мире породили перемены практически всех областей, условий жизнедеятельности человека и общества, международного сообщества. Изменяется все:

- характер труда, в котором все большую долю приобретает интеллектуальный труд;
- экономическая деятельность – ее техническая база, организационные формы, структура, условия и требования, которые она предъявляет к уровню знаний и квалификации человека, необходимых для нормального функционирования предприятия;
- появляются и развиваются новые виды и типы трудовой деятельности, которые приводят к изменению спроса на квалификационную структуру различных категорий населения, требуя их профессиональной и социальной мобильности, непрерывного образования и совершенствования;
- происходят перемены в структуре общества, в потребностях и устремлениях, правах, образе жизни и поведении его членов.

В такой ситуации очевидна необходимость комплексных решений, направленных на научно-методическое обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по приоритетным отраслям экономики в условиях членства России в ВТО. Мы исходим из того, что в современных социально-экономических условиях именно система образования отражает особенности технического, экономического, политического и культурного развития государства [3].

Перемены, свойственные современному историческому этапу развития, имеют определенные особенности: непрерывность, устойчивость,

стремительность и способность к ускорению. Непрерывное образование предполагает возможность и необходимость для всех людей любого возраста обновлять, дополнять и применять ранее приобретенные знания и умения, постоянно расширять свой кругозор, повышать культуру, развивать способности, получать специальность и совершенствоваться в ней, приобретать новую специальность. Обучение на протяжении всей жизни в целях личного и профессионального развития в соответствии с предложением и спросом на высококвалифицированные кадры имеет решающее значение.

В структуре непрерывного образования выделяются две подсистемы: базовое и дополнительное образование. В свою очередь базовое и дополнительное образование может быть общим и профессиональным. Таким образом, следует говорить о четырех подсистемах образования: базового общего, базового профессионального, дополнительного общего, дополнительного профессионального. Развитие системы непрерывного образования неизбежно ведет к целому ряду новаций во всех подсистемах, основой которых выступает индивидуальная образовательная траектория. Это касается целей, доступа, содержания программ, охвата областей деятельности, типа и продолжительности программ, форм организации учебного процесса, используемых методов, приемов и кадров, привлекаемых к преподавательской работе, способности учебных заведений быстро откликаться на возникновение новых потребностей, предугадывать их, создавать гибкие и восприимчивые к переменам структуры, менять критерии доступа к образованию, чтобы учитывать опыт трудовой жизни [1].

Стратегию развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по приоритетным отраслям экономики в условиях членства России в ВТО целесообразно представлять системно в виде взаимосвязанных процессов:

- формирование новых концептуальных подходов и институциональных элементов развития системы непрерывного образования на

основе прогнозных оценок и стратегических направлений структурных сдвигов в экономике и социальной политике государства;

- разработка инновационных моделей, методов, инструментария, нормативных и организационно-методических документов (стандартов, положений, руководств, методик, инструкций и т.п.) научно-методического обеспечения подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по приоритетным отраслям технологического развития и модернизации экономики России;
- систематизация и стандартизация, опережающее обновление и обеспечение доступности научных, учебных и информационно-методических материалов, обеспечивающих наращивание кадрового потенциала относительно конкретной отрасли, сферы и условий деятельности, трудовых функций работников.

Системное мировоззрение стало одной из характерных черт прошлого столетия, создавших предпосылки к глобальной модернизации системы образования в мире. Еще в Декларации V Международной конференции ЮНЕСКО (Гамбург, 1997) отмечалось, что Правительствам Мира необходимо проводить такую образовательную политику, реализация которой позволит Человечеству в XXI веке учиться познавать, учиться делать, учиться быть и учиться жить вместе. Заметим, что сегодня различными образовательными процессами пытаются заниматься представители многих наук (социологи, политологи, психологи, математики и др.), т.е. ученые, которые по предмету своей деятельности не связаны непосредственно с теорией образовательных процессов.

На наш взгляд, стратегия непрерывного образования сможет наиболее полно осуществляться, если ее рассматривать в контексте комплексной теории образовательных процессов, которая, по предложению Элизабет Штайнер (1964), получила название «эдукология». Исследования последних лет (Г.А. Бордовский, С.И.Змеев, В.А. Извозчиков, В.В. Краевский, А. И. Субетто и др.) подтверждают, что данный феномен наиболее полно

отражает все знания, относящиеся к образованию. Эдукология как термин науки устраняет путаницу между собственно образованием и знанием об образовании независимо от того, с помощью каких наук оно получено. Образование как объект эдукологии рассматривается в следующих ракурсах: как общественная и личная ценность; как система различных учебных заведений; как особенный процесс; как разноуровневый результат. Целостность как категория эдукологии дает возможность рассматривать образовательные процессы на основании принципов качества, отображая качества процесса в качествах результата: объект-процессный дуализм даст возможность определять качества процесса в диаде «человек – система», анализируя при этом преемственность в диаде «образование - деятельность» (А.И. Субетто) [4].

Мы придерживаемся точки зрения тех исследователей, которые рассматривают взаимоотношения, существующие между различными группами людей внутри системы образования, как тип социальных приоритетов, складывающийся и присущий только образовательным процессам. Диада «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК» является тем сообществом, в котором реализуется конкретный научно-педагогический проект, т.е. совокупность мероприятий, объединенных одной программой реализации личностного потенциала обучающихся и/или в одну организационную форму целенаправленной образовательной деятельности. Преемственность внутри единого смыслового и предметного поля предполагает наличие такой поэлементной логической взаимосвязи образовательных подсистем, которая способствует освоению нового, переходу на более высокую ступень развития их интеллектуальных и деятельностных способностей на основании восходящего развития образовательного процесса.

В свою очередь это предусматривает разработку моделей и механизмов проектного управления организационно-педагогическими процессами в конкретный период образования в течение жизни. Речь идет о разработке и апробации имеющих выраженный внедренческий характер образова-

тельных проектов, моделей и технологий обучения, адаптированных к ситуации жизнедеятельности. Следовательно, при определении организационно-педагогических условий научно-методического обеспечения инновационных процессов в системе непрерывного образования целесообразно обращение к системно-ситуативному анализу [2].

При системном подходе анализу подвергаются все элементы исследуемой системы, их внутренние и внешние связи, уровень и качество достижения цели, выявляются противоречия, резервы и пределы развития отдельных составляющих и системы в целом. Тогда научно-методическое обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по приоритетным отраслям экономики России может быть представлено ограниченным множеством взаимосвязанных элементов: моделирование, проектирование, конструирование организационно-педагогической деятельности, реализуемое посредством функций управления.

Разработка способов и средств описания ситуации как системной единицы сопряжения трудовых функций в реальном секторе экономики и образовательного процесса, на наш взгляд, составляет одну из важнейших задач проектного управления инновациями. Она позволяет анализировать организационно-педагогическую деятельность не вообще, абстрактно, а в субъектно-объективной определенности.

Выше изложенное позволяет авторскому коллективу Санкт-петербургского государственного торгово-экономического университета предложить системно-ситуативную модель научно-методического обеспечения системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по приоритетным отраслям экономики в условиях членства России в ВТО.

#### **Литература:**

1. Евдокимов К.В., Саморуков В.И. Интегрированный подход в условиях институциональной трансформации дополнительного образования //Проблемы экономики и управления в торговле и промышленности. Выпуск № 1(005), март 2014. – С. 125-131.
2. Евграфов А.А., Саморуков В.И. Проектное управление дидактическим обес-



печением инновационных процессов в педагогической системе// XV Международная конференция «Современное образование: содержание, технологии, качество» 22 апреля 2009 г. СПб., 2009.

3. Концепция социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. // Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 16162-р.- [Электронный ресурс]. – URL:<http://www.yongscience.ru/753/820/978/index.shtml>.

4. Прокопцев В.И. Эдукология: методология эдукологии / В.И. Прокопцев. СПб., 2005.

## **К ВОПРОСУ ОБ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДАХ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Л.И. Матына,**

*канд. техн. наук., доц.,*

*Национальный исследовательский университет «МИЭТ»,*

**И.В. Петренко,**

*канд. техн. наук., доц.,*

*Институт развития дополнительного профессионального образования,  
г. Москва*

*В статье рассмотрены задачи, стоящие перед преподавателем ДПО при реализации образовательного процесса с использованием интерактивных методов.*

**Ключевые слова:** дополнительная профессиональная программа, интерактивные методы, работа в малых группах, мотивация.

Постановлением Правительства РФ № 295 от 15 апреля 2014 принята государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 – 2020 годы, одной из задач которой является совершенствование системы непрерывного образования. Для ее успешной реализации необходима качественно новая подготовка педагогических кадров, владеющих современными образовательными технологиями обучения взрослых и психолого-педагогическими знаниями. К числу самых популярных стратегий относятся интерактивные методы обучения, такие как круглый стол (дискуссия, дебаты), мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака), дело-

вые и ролевые игры, case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ), мастер класс, наиболее успешно реализуемые в малых группах. Подготовить преподавательский состав грамотно и эффективно применять интерактивные технологии позволяет дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности с применением указанных методов.

Одна из самых популярных и эффективных интерактивных стратегий в ДПО – это работа в малых группах, так как она дает всем обучающимся возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения. Она позволяет приобретать и совершенствовать не только профессиональные компетенции, но коммуникативные и общекультурные. При этом увеличивается нагрузка и ответственность преподавателя, так как для повышения квалификации формируются небольшие группы обучающихся разного возраста, с различным опытом работы и собираются они, как правило, на короткий период времени. Кроме того, мотивация и восприятие информации в таких группах существенно отличаются от студенческих групп, поэтому подход к подготовке и проведению занятий имеет свои особенности.

Если в студенческой группе преподаватель работает несколько месяцев, знает индивидуальные особенности обучающихся и учитывает их при распределении ролей, то в группе взрослых, которая формируется на короткий срок, решение этой задачи усложняется. Поэтому, во-первых, главная особенность и сложность в работе преподавателя в ДПО правильно распределить роли внутри группы, с учетом возраста участников, их интересов и уровня подготовки.

Во-вторых, подход к выбору темы для занятия со взрослыми, причем уже подготовленными слушателями, может отличаться. Как показывает опыт, очень эффективно предлагать на интерактивное занятие еще не изученную тему, что стимулирует познавательную и творческую деятельность слушателей, позволяет быстро сформировать умение решать проблемы,

аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения.

Следует отметить, что взрослым обучающимся бывает сложнее выполнять такие правила групповой работы, как уважение мнения участников дискуссии, открытость к взаимодействию, заинтересованность и умение слушать других, не перебивая. Поэтому применение интерактивных форм работы в малой группе (например, «круглый стол» с тематической дискуссией) помогает установлению эмоциональных контактов между обучающимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих коллег, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию. Грамотная реализация интерактивных форм в ДПО, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять виды их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий, развивает свободу самовыражения, взаимоуважение и демократичность.

Для апробации была выбрана интерактивная технология – «Круглый стол с тематической дискуссией». Цель использования данной технологии заключалась в развитии умения осваивать новый материал через составление рецензии на статью по неизученной тематике с последующей дискуссией. Технология была использована в дисциплине «Физико-химические основы технологии материалов электронной техники». При этом более эффективно формировалась компетенция – способность подбирать оптимальные технологические режимы, методы получения и исследования состава и структуры материала.

Организация оценивания результатов – одна из самых сложных задач при использовании интерактивных методов преподавания в ДПО. Кроме традиционной проверки знаний через тесты, письменные задания и контрольные работы и т.д., ориентированные на знания и понимание, педагогу становятся нужны и другие методы и подходы в оценивании.

Например, исходя из особенностей группы, можно перейти от традиционной процедуры оценивания результата к самооценке или оценке оппонента.

**Литература:**

1. Золотарева Н.М. Формирование сферы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации. Дополнительное профессиональное образование в стране и мире / № 6-7(12-13), 2014, С.1-3.

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ МОНИТОРИНГОВ  
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

**Т.В. Малинина,**

*канд. техн. наук, доц.,*

*зам. директора по учебной работе;*

**С.В. Щербинин,**

*канд. техн. наук,*

*зам. директора по учебно-информационным технологиям;*

**Е.Г. Мазитова,**

*канд. техн. наук,*

*начальник учебно-методического отдела;*

**З.А. Лалаева,**

*канд. техн. наук, доц.,*

*начальник учебно-организационного отдела;*

*Институт дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета,*

*г. Уфа*

*В статье рассмотрен вопрос о необходимости и эффективности мониторинга системы дополнительного профессионального образования.*

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, дополнительные профессиональные программы, мониторинг в образовании.

С целью обеспечения открытости и доступности информации о си-

системе образования впервые Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 97) закрепил за органами государственной власти Российской Федерации, органами субъектов Российской Федерации и местного самоуправления сбор информации о системе образования, которая включает в себя кроме сбора данных официального статистического учета еще и данные мониторинга системы образования. Мониторинг системы образования представляет собой систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность [1].

Порядок осуществления мониторинга системы образования и перечень обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования». Цель проекта «Мониторинг в системе образования» – это: обеспечение информационной поддержки для разработки и реализации государственной политики Российской Федерации в сфере образования; обеспечение анализа и оценки состояния и перспектив развития образования; подготовка аналитической информации для принятия управленческих решений; выявление нарушений требований законодательства об образовании. Это направление курирует Департамент стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России, но в реальной жизни отчеты, мониторинги и сбор информации осуществляют и другие органы и структуры, деятельность которых во многом идентична.

Организацию обучения по дополнительным профессиональным программам (ДПП) осуществляют: организации дополнительного профессионального образования; образовательные организации высшего образова-

ния; профессиональные образовательные организации; организации, осуществляющие обучение вне зависимости от организационно-правовой формы. Но наиболее подвержены мониторингам и сбору различной информации структурные подразделения вузов.

Приведем примеры сбора информации Института дополнительного профессионального образования (ИДПО) за 2014 год.

Запросы, поступившие в ИДПО от федеральных органов власти:

- обязательное заполнение формы федерального статистического наблюдения № 1-ПК «Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам» [2];
- о представлении информации о реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по приоритетным направлениям развития экономики страны и программ повышения квалификации инженерных кадров за 2013 год и 1 полугодие 2014 года [3];
- в целях оценки деятельности российских образовательных организаций по подготовке специалистов для зарубежных стран необходимо представить статистическую информацию об обучавшихся в 2013/2014 академическом году иностранных граждан (в период с 1 сентября 2013 г. по 31 августа 2014 г.) [4];
- в целях осуществления мониторинга реализации дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения в федеральных государственных учреждениях высшего образования, а также для совершенствования механизма организации повышения квалификации научно-педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений высшего образования Департамент государственной политики в сфере высшего образования в срок до 29 декабря 2014 года просит представить отчет о реализации в 2014 году дополнительных профессиональных

программ и программ профессионального обучения, включая сведения о реализации указанных программ по договорам с физическими и юридическими лицами [5];

– о предоставлении информации о реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по приоритетным направлениям развития экономики страны и программ повышения квалификации инженерных кадров в 2014 году [6].

А самый непонятный мониторинг проводит Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ), который был создан в 2009 году в связи со сложными социально-экономическими условиями в стране в период кризиса. Тогда же был введен термин «Опережающее обучение». В докладе заместителя Министра образования и науки Российской Федерации В.В. Миклушевского на совещании ректоров высших учебных заведений 28 января 2009 года «Об участии учебных заведений профессионального образования в решении проблем занятости высвобождаемого населения в современных социально-экономических условиях» было сказано: «Кроме того, в целях организации опережающего обучения Министерством формируется база данных в разрезе субъектов Российской Федерации, содержащая информацию о перечне программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, предлагаемых учреждениями различных уровней профессионального образования, а также образовательными подразделениями предприятий для организации опережающего обучения».

Мониторинг выполняется ежемесячно с нарастающим итогом (при условии, если в образовательной организации реализуются программы переподготовки, повышения квалификации и опережающего обучения). Кто, где и как использует данные, представляемые вузом в этот центр? На сайте центра <http://kcst.bmstu.ru/> даже отсутствует информации о реализуемых дополнительных профессиональных программах в вузах. Совершенно оче-

видно, что необходимо обязать КЦСТ прекратить сбор информации из вузов о ДПП.

С целью сбора информации о выполнении Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» по увеличению к 2015 году доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37 процентов, региональные органы власти запрашивают информацию о количестве слушателей, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки населения в возрасте от 25 до 65 лет за 2014 год [7,8,9].

Кроме всего перечисленного вузы, как правило, участвуют в различных рейтингах, таких как Национальный рейтинг университетов, рейтинг Агентства «Эксперт РА» (RAEX), рейтинг «Деловая Россия» и др., где также отражается информация о ДПО.

Пока в единственном опубликованном отчете Министерства образования и науки Российской Федерации о результатах мониторинга системы образования за 2013 год в разделе «Среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование» ДПО отведено несколько абзацев и нет ясной и полной картины реализации дополнительных профессиональных программ в стране.

Возникает вопрос, а зачем собирать такие объемы информации и не анализировать ее. Между тем проблема сбора и оценки сведений о развитии дополнительного профессионального образования, а именно: численность населения, обучающегося по дополнительным профессиональным программам; содержание образовательной деятельности и организация образовательного процесса по ДПП; кадровое, материально-техническое и информационное обеспечение организаций, осуществляющих образовательную деятельность в части реализации ДПП и др., имеет не только чи-



сто ведомственное, но и большое общественное значение: это же один из немногих механизмов влияния государства и общества на систему дополнительного профессионального образования. Информация такого рода нужна не только федеральным и региональным управленческим структурам, но и самим образовательным организациям и потребителям образовательных услуг.

Считаем, что необходимо более четко координировать деятельность различных уже существующих и создаваемых структур, работающих в области мониторинга и статистики на федеральном и региональном уровнях.

**Литература:**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ федеральной службы государственной статистики от 9 июня 2014 г. № 424 «Об утверждении статистического инструментария для организации Министерством образования и науки Российской Федерации федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам».
3. Письмо зам. министра образования и науки Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № АК-1653/06 «О реализации дополнительных профессиональных программ».
4. Письмо зам. министра образования и науки Российской Федерации от 1 декабря 2014 г. № АК-2/06 «О предоставлении статистических данных об обучении иностранных граждан».
5. Письмо Департамента государственной политики в сфере высшего образования от 10 декабря 2014 г. № 05-23634 «О предоставлении отчета о реализации дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения в 2014 году».
6. Письмо зам. министра образования и науки Российской Федерации от 12 января 2015 г. № АК-2/06 «О реализации дополнительных профессиональных программ».
7. Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 07 мая 2014 г. № 420 – р.
8. Письмо Министерства образования Республики Башкортостан от 14 ноября 2014 г, № 02-20/431.
9. Письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Башкортостан от 22 декабря 2014 г. № 05-0606.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СООБЩЕСТВОМ В РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

**Л.А. Бекенева,**

*канд. экон. наук., доц.,*

*директор Института дополнительного профессионального образования,  
Костромской государственной технологической университет*

**О.Д. Шумакова,**

*канд. экон. наук, доц.,*

*директор Костромского территориального института  
профессиональных бухгалтеров,  
г. Кострома*

*В статье рассматривается опыт и развитие взаимодействия образовательных организаций с Институтом профессиональных бухгалтеров России в условиях внедрения профессионального стандарта «Бухгалтер» при осуществлении программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников бухгалтерского учета.*

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, уровень квалификации, трудовые функции, дополнительные профессиональные программы.

Стратегическим направлением развития всей системы профессионального образования является удовлетворение запросов работодателя, формирование такого набора и уровня компетенций, который соответствует рынку труда. Реальным шагом в этом направлении является внедрение профессиональных стандартов как основы для разработки образовательных программ. В настоящее время в России осуществляется масштабное обновление национальной системы квалификаций и создание новой парадигмы профессиональных стандартов, затрагивающее практически все отрасли и сферы деятельности. Привычные, но давно устаревшие квалификационные справочники в скором времени сменятся профстандартами.

В конце 2014 г. Минтруда России утвердило профессиональный стандарт «Бухгалтер» (приказ № 1061н от 22.12.2014г.), который был раз-

работан Институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторov (ИПБ) России. Эта общественная организация сегодня является крупнейшим объединением бухгалтеров, представляя и защищая интересы большинства членов профессионального сообщества. Результатом почти 20-летней деятельности ИПБ России является действующая целостная система аттестации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации бухгалтеров и специалистов финансовых служб коммерческих и бюджетных организаций. В основе деятельности Института лежит региональный принцип. Консолидация усилий регионов, территориальных институтов и ИПБ России обеспечивает возможность реализовать принцип непрерывности образования на всей территории страны.

В Костромской области территориальный Институт профессиональных бухгалтеров работает в тесном взаимодействии с Костромским государственным технологическим университетом, который является учебно-методическим центром (УМЦ) подготовки профессиональных бухгалтеров. Ежегодно более 200 специалистов-членов ИПБ России проходят подготовку в УМЦ по программам повышения квалификации длительностью не менее 40 час., осуществляется обучение по базовой программе «Главный бухгалтер» (240 час.) для желающих получить аттестат профессионального бухгалтера. На основе методических разработок ИПБ России университет предлагает на рынок образовательных услуг программу профессиональной переподготовки «Бухгалтерский учет и налогообложение», которая пользуется стабильным спросом. По договорам с предприятиями и организациями осуществляются корпоративные программы повышения квалификации.

С принятием профессионального стандарта «Бухгалтер» взаимодействие вуза и территориального ИПБ должны перейти на новый уровень. Стандарт четко формулирует требования, предъявляемые к современному бухгалтеру, определяет его основные функции, тот объем и состав знаний и навыков, которыми он должен овладеть. Иными словами, стандарт дает

ответ на вопрос: какой специалист может считать себя квалифицированным бухгалтером. Стандарт ориентирован на применение коммерческими и некоммерческими организациями, государственными (муниципальными) учреждениями, а также индивидуальными предпринимателями. Важно, что стандарт дает основу для унификации деятельности в области бухгалтерского учета вне зависимости от конкретных особенностей экономических субъектов; позволяет систематизировать трудовые функции и действия, выполняемые бухгалтером, а также соответствующие им уровни квалификации; показывает те направления, по которым возможно профессиональное развитие и карьерный рост бухгалтера.

В профессиональном стандарте «Бухгалтер» сформулированы две обобщенные трудовые функции:

1. Ведение бухгалтерского учета (код А). Эту функцию могут выполнять специалисты, обладающие 5-м уровнем квалификации, то есть бухгалтеры;
2. Составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта (код В), основу которой составляет функция В/01 составление бухгалтерской (финансовой) отчетности. Владение этой функцией предполагает владение всеми предшествующими трудовыми функциями под кодом А. Функции под кодом В могут осуществлять специалисты, обладающие 6-м уровнем квалификации, то есть главные бухгалтеры. Карьерный рост обеспечивается дополнительными трудовыми функциями под кодом В: составление консолидированной финансовой отчетности, внутренний контроль, налоговое планирование, учет и отчетность, управление финансами.

Каждая из обобщенных трудовых функций раскрывается в конкретных трудовых функциях и требует определенного уровня профессионального образования или дополнительного профессионального образования по специальным программам. Таким образом, стандарт задает содержание широкого спектра программ повышения квалификации.

Кроме того, стандарт как профессиональный минимум может быть использован как основа для создания корпоративных стандартов и должностных обязанностей, в которых будут уточняться функции работников с учетом специфики организации. Так, журнал «Главбух» уже предложил проект профстандарта для специалистов 6-го уровня квалификации «Главный бухгалтер» с четырьмя уровнями квалификации: уровень Д – главный бухгалтер микропредприятия; уровень С – главный бухгалтер малого предприятия; уровень В – главный бухгалтер; уровень А – главный бухгалтер публичной организации. Аналогичные модификации возможны и для должностей работников бухгалтерского учета с 5-м уровнем квалификации.

Федеральный закон № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона „Об образовании в Российской Федерации“» внес в последний Закон следующие изменения:

- формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии) – часть 7 статьи 11;
- продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации – часть 8 статьи 73.

Что касается Трудового кодекса Российской Федерации, то он дополнен, в частности, статьей 195.3 «Порядок применения профессиональ-

ных стандартов». Согласно этой статье профессиональные стандарты носят для работодателя рекомендательный характер. Однако если Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации будут установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований станут обязательными для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Это означает, что все профессиональные стандарты, которые в настоящее время разрабатываются и утверждаются, могут использоваться и как обязательные, и как рекомендательные. Но независимо от того, будет ли профстандарт «Бухгалтер» использоваться как обязательный или как рекомендательный, его положения будут применяться в любом случае и станут основой при разработке дополнительных профессиональных программ для бухгалтеров.

**Литература:**

1. Павлова О.А. Применение профессиональных стандартов: проблемные аспекты / Дополнительное профессиональное образование в стране и в мире, 2015. №1, с. 29-32.
2. Шмелькова Л.В. О профессиональных стандартах в сфере образования / Дополнительное профессиональное образование в стране и в мире, 2015. №1, с. 1-4.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ЛИЧНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Я.А. Ноймайер,**

*канд. пед. наук, д-р психол. наук, проф.,*

*руководитель учебного подразделения ООО «Институт Практической Психологии»,*

*г. Калининград*

*В статье рассматривается разработанная автором программа «Практик» для системной подготовки ресурсов личности – для специалистов, работающих с человеческим фактором.*

**Ключевые слова:** программа «Практик», человеческий фактор, дополнительное профессиональное образование, трансдисциплинарность, междисциплинарность.

Ни для кого не секрет, что в настоящее время из всех выпускников высшего образования только 20% имеют высокий процент квалификационной пригодности. Некачественное профессиональное образование часто обусловлено человеческим фактором. Имея объективный материал о проблемах слабой кадровой подготовки специалистов, для ликвидации выявленных проблем нами была создана программа дополнительного профессионального образования (ДПО) по нескольким причинам. Первая и самая важная – существует необходимость доводить полученные человеком знания до системного применения. Вторая – нужно активизировать способности специалиста до уровня социально адекватного применения полученных знаний или изменения профессии. Третья – научить человека учиться. Четвертая – активизировать его врожденные ресурсы. Пятая – обучить конгруэнтной профессиональной коммуникации. Шестая – повысить уровень интеллектуальной зрелости.

Программа «Практик», которая на рынке услуг работает с 1999 года и защищена авторским правом, ярко показывает истоки проблем слабой

профессиональной пригодности человека. Преподаватели высших учебных заведений, готовя специалистов, не принимают в расчет тот факт, что слушатели имеют разный интеллектуальный уровень: низкий, средний и высокий. Эти характеристики закладываются при рождении человека и в процессе жизни развиваются, а у кого-то так и остаются в начальной стадии развития. При этом многое зависит от развития ребенка до 4-х лет. Но проблема академического образования заключается в том, что людям со слабым развитием интеллекта знания даются в том же объеме, что и людям с высоким потенциалом интеллекта. А исход у всех разный: одни станут качественными мастерами своего дела, вторые – или будут хранить диплом в комод, или будут балластом для предприятия. А люди со средним уровнем интеллекта будут стараться оправдывать надежды руководства на свою пригодность и на это они затрачивают огромные силы и энергию.

Проблема педагогического состава высших учебных заведений заключена еще и в том, что помимо уровней интеллекта не учитываются еще и разные темпераменты обучающихся, которые оказывают влияние на процессы усваивания знаний. Часто темперамент преподавателя совпадает только с 1/4 частью темпераментов слушателей. Остальные же понимают материал так, как им вздумается. Индивидуальной подготовкой личностных данных ни один ВУЗ не занимается целенаправленно. Да и юный возраст не рассчитан на то, чтобы заниматься возвращением своего интеллекта. В этом возрасте молодежью управляют совершенно другие интересы. Отсюда вытекает важный вывод: в ДПО необходимо делать акцент обучения на реконструктивную социализацию личности и активизацию индивидуальных ресурсов индивида по их наивысшему потенциалу.

Программа «Практик» позволяет преодолеть подобные проблемы подготовки людей к владению профессиональными знаниями. Программа также имеет гуманистическое направление, исключая факт патогенного мышления, которое мешает верному усвоению знаний. Она включает в себя уроки самоменеджмента, позволяющие запустить программу реставра-



ции личности и исправить факт неверно выбранного высшего образования. В данном случае она становится программой по модернизации профессии, знания которой можно успешно применить в своей же квалификации, но только с уклоном в коммуникативную или управленческую сферу.

Более того, программа «Практик» становится не только программой модернизирующей полученные знания в высшем звене образования, но программой, совершенствующей личность. Для этого в курс обучения включено много тренингов направленных на самоменеджмент. Этот курс помогает исправить многие недостатки воспитания: систему восприятия, обработки и выдачи информации, речевого общения, реакций личности на внешние раздражители, активизирует ответственность за свои поступки.

Система профессионального образования задыхается от отсутствия квалифицированно и качественно подготовленных профессиональных кадров. Рамочные, шаблонные программы «для всех ВУЗов один стиль и одна программа» по кем-то и когда-то давно сочиненным методикам и стилям обучения давно устарели, а для современной России – особенно. Какой смысл поднимать культуру общества, если система профессионального обучения находится на низком уровне, если человек не умеет и не может прогрессивно трудиться.

Время шаблонных стилей обучения кануло в лету. Современный мир требует новых и прогрессивных подходов к обучению. И такие стили обучения давно существуют в других странах. Преимущество этих стилей в том, что они всегда эксклюзивны, в каждой отрасли и в каждой дисциплине. Это стили обучения, которые невозможно скопировать, невозможно перенять, но невозможно уже и отвергнуть. Их можно только создавать и применять – под каждую дисциплину, под каждую культуру, под каждый этнос. И название им – трансдисциплинарность и междисциплинарность.

Трансдисциплинарность имеет более тесную внутреннюю связь с личным опытом исследователя, включая процессы, скрытые от глаз и измерений. Трансдисциплинарность включает иллюстративное использова-

ние метафоры и образного языка и может рассматриваться как исходная научно-образная форма преподнесения знаний. В этом её отличие от чисто научных основ, связанных фундаментально – познавательными значениями.

В свою очередь, для того чтобы трансдисциплинарность стала доступной и понятной преподавателям мы даем ее в программе «Практик» в виде научного подхода: научно-метафорной формы преподавания. Иными словами, трансдисциплинарность должна быть самостоятельным научным направлением, обладающим своим предметом исследования и своей концепцией, а также своим, более метафорным языком, единицами измерения и образными моделями действительности. В таком контексте трансдисциплинарность позволит осуществить общенаучную классификацию и систематизацию дисциплинарных знаний в спектральном восприятии и спектральном применении на практике. После такой обработки дисциплинарные знания становятся полностью адаптированными к их совместному использованию в решении научно-исследовательских и практических проблем любой сложности и комплексности. Современный мир требует от специалиста именно такого стиля использования его знаний.

Трансдисциплинарные понятия излагаются в виде лингвистических формул и логико-геометрических моделей, максимально приближающих их суть к однозначному толкованию дисциплинарных знаний, в том числе и при их использовании в других научных дисциплинах. В результате удастся расширить смысл и сферу практического применения существующих научных понятий. Это придает форме дисциплины многомерность и многогранность. Именно многогранность формы обуславливает многогранную упорядоченность содержания и его внутреннюю связь с другими дисциплинами.

Трансдисциплинарный подход в профессиональном обучении следует отнести на последние курсы обучения в ВУЗе или вообще передать данный вид подготовки в ведомство ДПО. Немаловажным является и междис-

дисциплинарный подход в профессиональном обучении. Особенность междисциплинарного подхода состоит в том, что он допускает прямой перенос методов исследования из одной научной дисциплины в другую. Перенос методов в этом случае обусловлен обнаружением сходств исследуемых предметных областей. Например, исследование и изучение личности не может быть полноценным без познания индивидуальности и знания поведенческой психологии. Ни одна управленческая модель не сработает, если управленец не знает систем визуальной диагностики и динамики психических функций, тестирования и психодиагностики. Именно эти дисциплины и являются главными в общем дисциплинарном банке программы «Практик» наряду с такими современными дисциплинами, как астропсихология, психодиагностика, психология коммуникаций, естественнонаучные основы мира, метафизика, психология мыслительной деятельности, конфликтология, психология управления, психолингвистика, психоанализ, психология эгомаркетинга, психодиагностика, психоинформатика и коррекционная психология.

## **ЧАСТЬ IV. РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

### **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕРЕПОВЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКАЗА В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

**Т.Б.Воробьева,**

*канд. экон. наук., доц.,*

*начальник управления дополнительного образования,*

*Череповецкий государственный университет,*

*г. Череповец*

*В статье рассмотрены направления деятельности государственного университета в сфере непрерывного образования взрослых, направленные на формирование социального заказа на образовательные услуги.*

**Ключевые слова:** социальный заказ, непрерывное образование взрослых, дополнительное профессиональное образование.

Современный вуз, каким является Череповецкий государственный университет, способен оказывать широкий комплекс образовательных услуг. Как правило, основное место среди них занимают программы высшего профессионального образования. Однако изменения внешней социальной среды вносят свои коррективы. Так, значительное снижение к 2010 году численности выпускников средних образовательных учреждений Череповца, являющихся потенциальными абитуриентами университета, и сохранение этой численности на низком уровне в течение ближайших семи-восьми лет определило необходимость смены стратегических приоритетов.

Изменившиеся условия внешней среды продиктовали необходимость переключения внимания на дополнительное профессиональное образова-

ние взрослых. В системе непрерывного образования дополнительное образование играет связующую роль, т.к. оно актуализирует имеющиеся знания и опыт; позволяет определить дальнейшие перспективы профессионального развития.

Дополнительное образование – это тип образования, обеспечивающий реализацию дополнительных образовательных программ за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества, государства. Целью является всестороннее удовлетворение личностных образовательных потребностей граждан, в том числе и профессиональных.

Термин «дополнительное профессиональное образование» означает дополнительное образование, направленное на непрерывное повышение квалификации и профессиональную переподготовку лиц, имеющих профессиональное образование, в соответствии с квалификационными требованиями к профессиям и должностям; осуществляемое по дополнительным профессиональным программам и способствующее развитию деловых и творческих способностей этих лиц, повышению их культурного уровня.

В условиях изменения приоритетов Череповецкого государственного университета возникла необходимость формирования социального заказа со стороны потребителей непрерывного образования, процесс которого включает в себя: поиск клиентов; изучение внешней среды вуза; маркетинг образовательного рынка; обновление образовательных программ; поиск дополнительных каналов финансирования. Рассмотрим последовательно этапы данного процесса.

Что касается состояния внешней среды, то объективные предпосылки к развитию спроса на непрерывное образование взрослых заложены в ряде директивных правительственных документов. Так, Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы предусматривает формирование системы непрерывного профессионального образования, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации. Одним

из целевых индикаторов развития является «охват населения программами дополнительного профессионального образования (удельный вес занятого населения в возрасте 25-65 лет, прошедшего повышения квалификации и (или) переподготовку, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы)». Планируется к 2015 году охват населения довести до 37 процентов, а к 2016 году – до 41 процента.

В Указе Президента от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству Российской Федерации дано поручение «разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов», что связано с формированием национальной системы квалификаций.

Таким образом, ряд факторов внешней среды создает объективные предпосылки для развития в вузе непрерывного образования взрослых. В целях планирования перспективных направлений деятельности ЧГУ был проведен SWOT – Анализ, результаты которого представлены в таблице 1.

Таблица 1

#### Результаты SWOT – Анализа ЧГУ в сфере ДПО

Сильные стороны (+)	Слабые стороны (-)
Клиентоориентированность образовательных программ Широкий спектр образовательных направлений Профессионализм ППС Высокая степень удовлетворенности потребителя Работа с клиентами по принципу «Одно окно» Гибкая ценовая политика Внедрение СМК в ДПО	Недостаточная изученность спроса на ДПО Недостаточный опыт использования дистанционной формы обучения Внутренняя конкуренция программ ДПО (профпереподготовки) с программами магистратуры
Угрозы (-)	Возможности (+)
Усиление конкуренции в сфере дополнительного образования в регионе Колебания спроса на ДПО (строителей, педагогов) Корпоративная система ДПО у ключевых клиентов (ОАО «Северсталь», ОАО «Фосагро»)	Выделение бюджетных средств на ДПО педагогов, строителей, государственных муниципальных служащих, пенсионеров Уменьшение сроков обучения в ДПО Отмена аккредитации программ ДПО Формирование национальной системы квалификаций

Данные проведенного анализа показали, что вуз обладает определенными преимуществами на региональном рынке непрерывного дополнительного образования, понимает трудности, которые необходимо будет преодолеть в целях развития образовательных услуг для взрослых и готов к работе по формированию социального заказа со стороны потенциальных потребителей.

Результаты маркетинговых исследований позволили выявить основные целевые группы заказчиков дополнительного образования:

- специалисты строительной сферы региона;
- педагогические работники образовательных учреждений региона;
- специалисты предприятий – ключевых клиентов в г. Череповце;
- государственные и муниципальные служащие;
- пенсионеры.

В результате предпринятых усилий со стороны университета постепенно формировался социальный заказ по непрерывному образованию взрослых.

Одно из востребованных направлений – повышение квалификации специалистов строительной отрасли. В целях организации ДПО в строительной сфере университетом был создан учебный центр и разработаны учебные программы с учетом Требований к программам повышения квалификации работников строительного комплекса. Учебные планы по данному направлению были согласованы с НП СРО «Строительный комплекс Вологодчины» и Отделением саморегулируемой организации по Вологодской области НП «Объединение строителей Санкт-Петербурга». С 2009 года Межрегиональное объединение строителей включило ЧГУ в перечень ВУЗов, оказывающих повышение квалификации специалистов строительной сферы. В 2010 году учебный центр ЧГУ аккредитован Национальным объединением строителей (НОС) и получил разрешение на проведение тестирования специалистов строительной сферы. Помимо заказов на обучение, финансируемых со стороны строительных организаций, ЧГУ неодно-

кратно получал заказ на повышение квалификации строителей за счет бюджетных средств, участвуя в конкурсах НОС. За время работы учебного центра прошли повышение квалификации более 2 тыс. специалистов.

Также важным направлением обучения взрослых для ЧГУ является сфера образования, в т.ч. повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогов (специалисты дошкольных образовательных учреждений, учителя начальных классов, учителя-предметники, педагоги коррекционных образовательных учреждений) по согласованным с заказчиком программам обучения. Крупный проект повышения квалификации педагогов региональной системы образования был реализован в 2013 г. по заказу Вологодского института развития образования в связи с внедрением новых ФГОС. География проекта: 26 муниципальных районов. Категория педагогов: учителя-предметники, учителя начальных классов, педагоги ДООУ, педагоги коррекционных школ. Количество учебных групп – 90, количество слушателей: 2405 чел, количество направлений подготовки: 16, удовлетворенность слушателей: 88%; источник финансирования- средства регионального бюджета. В связи с принятием ряда профессиональных стандартов возникла необходимость получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования. Многие из них готовы финансировать программы обучения из личных средств, в том числе программы профессиональной переподготовки.

Череповецкий государственный университет активно сотрудничает с корпоративными клиентами, такими как ОАО «Северсталь». По заказу предприятия для топ-менеджмента разработаны и реализуются актуальные программы повышения квалификации, проводятся тренинги персонала. Более 3 тыс. специалистов задействовано в проекте.

Сотрудники мэрии г. Череповца неоднократно проходили повышение квалификации в ЧГУ. В настоящее время вуз активно участвует в конкурсах на оказание образовательных услуг для государственных и муниципальных служащих.



В целях организации доступного информационного и образовательного процесса для людей старшего поколения в ЧГУ создан «Народный университет». Так, вуз принял участие в проекте Правительства – «массовый ликбез» населения «третьего возраста». Программы компьютерной грамотности, здорового образа жизни, садоводства, правовых знаний были поддержаны и профинансированы мэрией г. Череповца.

За последние пять лет в Череповецком государственном университете по программам непрерывного образования прошли обучение около 16 тыс. чел., в т.ч. 8 тыс. чел. по региону и более 7,5 тыс. чел. по г. Череповцу.

Таким образом, формирование социального заказа в сфере непрерывного образования взрослых позволяет Череповецкому государственному университету обеспечивать населению адаптацию к изменениям окружающей среды; формировать кадры для экономики города и региона, оставаться конкурентоспособным и удерживать уверенные позиции на региональном рынке образовательных услуг.

**Литература:**

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р).
2. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК

**Г.Н. Чубрина,**

канд. пед. наук., доц.,

ФГБОУ ВПО «Ярославская ГСХА»,

г. Ярославль

*В статье рассмотрены проблемы кадрового обеспечения предприятий АПК; дана характеристика трудовых ресурсов АПК Ярославской области; выделены направления улучшения кадрового обеспечения отечественного АПК при участии образовательных учреждений системы ДПО; уделено внимание проблеме обеспечения и совершенствования качества профессионального образования, подготовки специалистов в сфере АПК.*

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, агропромышленный комплекс (АПК), компетентностный подход, аттестация.

Сельское хозяйство – важная отрасль народного хозяйства, создающая не только крайне необходимое сырье для промышленности, но и продукты питания для населения. Эта сфера деятельности весьма специфична: производство связано с использованием земли, других природных богатств, на результаты деятельности в этой сфере оказывает влияние совокупность не подвластных человеку факторов: природно-климатических, сезонных и др., что сказывается на особенностях экономики этой отрасли, на существенных отличиях ее от других отраслей народного хозяйства. Сфера АПК имеет ряд отличительных особенностей относительно других сфер экономики и в плане подготовки, переподготовки и аттестации кадров.

Проблемы обеспечения качества рабочей силы, формирования эффективных механизмов ее поддержания и повышения имеют большое зна-

чение для России, наша страна стремится создать механизмы, способствующие эффективной подготовке работников в условиях рынка.

В настоящее время для обеспечения продовольственной безопасности России требуется повышение эффективности государственного регулирования внешнеэкономических связей, обеспечивающего защиту внутреннего продовольственного рынка протекционистскими таможенно-тарифными и нетарифными методами регулирования, рационализацию структуры экспортно-импортных поставок с соблюдением баланса экономических интересов предприятий и населения, превращение импортных пошлин в источник целевого финансирования отечественных производителей сельскохозяйственной продукции.

Основными направлениями государственного регулирования деятельности в аграрном секторе экономики являются: *усиление государственной поддержки* в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы; применение инструментов защиты внутреннего рынка и механизмов таможенно-тарифного и нетарифного регулирования; создание условий для повышения конкурентоспособности продукции отечественных сельхозпроизводителей и реализация программы импортозамещения.

Однако эти направления невозможно эффективно реализовать без использования современных кадровых технологий, так как именно они способствуют более глубокому пониманию перемен в содержании и условиях труда, позволяют конкретизировать результаты анализа социально-экономических процессов, создают реальные предпосылки для развития АПК.

На протяжении последнего десятилетия проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров для предприятий АПК остаются актуальными, наблюдается ускорение темпов обновления производства, быстрое «устаревание» полученных квалификаций и необходимость их посто-

янного обновления. В связи с этим перед системой профессионального образования стоит задача создания и внедрения в практику новых более эффективных и надежных подходов и методов подготовки кадров, разработки и внедрения конструктивных механизмов взаимодействия сферы труда и сферы образования. Вопрос формирования в АПК кадрового потенциала нового уровня, способного к обеспечению эффективной деятельности сельхозпредприятий и стратегическому развитию АПК является актуальным.

Особенностью современного состояния обеспеченности кадрами сельского хозяйства Ярославской области является то, что аграрный сектор экономики по-прежнему продолжает испытывать значительный недостаток в квалифицированных работниках как в целом, так и по отдельным профессиям рабочих и специалистов.

Из общего числа работников (специалистов и рабочих) высшее профессиональное образование имеют 1356 человек (7,6 процента), среднее профессиональное – 3544 человека (19,8 процента), начальное профессиональное – 4490 человек (25,1 процента) и почти половина работников (47,5 процента) не имеют профессионального образования.

Острой остается проблема текучести кадров и закрепления молодежи на селе. Только 10,6 процента специалистов имеют возраст до 30 лет. Несмотря на сохраняющиеся объемы подготовки молодых специалистов в аграрных образовательных учреждениях области, прибытие их на село составляет не более 30 процентов от всего количества выпускников [2].

По состоянию на 1 января 2015 г. в сельской местности проживает 38,4% жителей Ярославской, из них только 50,2% относится к категории трудоспособного населения.

В настоящее время наблюдается тенденция роста текучести кадров, снижения образовательного уровня и старения руководителей и специалистов в сфере АПК, снизился и качественный состав руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций области. Так, удельный вес

руководителей сельскохозяйственных организаций, имеющих высшее образование, в 2015 году составил 70% против 83% в 2012 году, среди главных специалистов доля лиц с высшим образованием снизилась до 48% против 64%. Среди главных инженеров сельскохозяйственных организаций области не имеют специального образования (практики) 8% от их общего числа, а среди главных экономистов, главных агрономов, главных зоотехников – соответственно по 4% [2].

В современных условиях становления рыночных механизмов в АПК, при сохраняющемся дефиците финансовых ресурсов, невозможности в короткие сроки восстановить материально-техническую базу управленческий ресурс является одним из основных и наиболее эффективных факторов стабилизации и развития агропромышленного производства.

Одним из основных направлений кадровой политики в современных условиях является обновление системы воспроизводства кадрового корпуса руководителей сельскохозяйственных предприятий. В отличие от прежней системы управления, когда руководители хозяйств и предприятий АПК в значительной степени занимались вопросами организации производства, снабжения, контроля за получением и выполнением плановых объемов финансирования и материально-технического обеспечения, главная роль современного руководителя заключается в выборе стратегии и тактики экономического развития производства, основанного на рыночном спросе, а также на работе с людьми. Сейчас в сфере АПК важны профессиональная компетентность, активность и новаторский подход в решении профессиональных задач. В связи с этим одним из важнейших факторов укрепления АПК должна стать подготовка корпуса руководителей и их надежного резерва – ведущих специалистов. Особое внимание необходимо уделить переподготовке руководителей и специалистов АПК, а также выпускников вузов для целевого их использования в качестве резерва руководителей и внешних (антикризисных) управляющих.

В условиях коренных изменений производственных отношений, структурной перестройки в АПК неизбежно возникает необходимость переобучения и даже неоднократной смены профессий многими работниками.

Отрицательное воздействие на решение проблемы кадрового обеспечения АПК оказывает разобщенность профессиональной образовательной системы. Высшие, средние, дополнительные и начальные профессиональные аграрные учебные заведения находятся в разных ведомствах.

Основой для формирования и реализации новых подходов в кадровой политике в сфере АПК должны стать кластерный и компетентностный подходы к организации процессов подготовки, переподготовки, аттестации кадров и их ротации.

Проведение подготовки и переподготовки кадров предприятий должно сопровождаться их аттестацией на основе компетентностного подхода. Суть компетентностного подхода к процедурам оценки результатов обучения/аттестации состоит в том, что на основе упражнений, моделирующих ключевые моменты деятельности конкретного обучающегося, оценивается проявление имеющихся у него профессионально важных качеств. Степень их выраженности оценивается подготовленными специалистами (экспертами), и на основании этой оценки делаются заключения о степени пригодности аттестуемого к данной работе, продвижению по службе, необходимости индивидуальных психологических консультаций, психокоррекции или социально-психологического тренинга.

Так, при проведении аттестации работников предприятий АПК Ярославского района в Центре оценки кадрового потенциала (ЦОКП) были разработаны и использованы фонды оценочных средств: контрольно-измерительные материалы (кейсы и задачи) – для оценки наличия и степени развития компетенций; профили компетенций и модели компетенций; методика составления индивидуальных программ развития работников; тесты профессиональной направленности и психологические тесты (по кате-

гориям аттестуемых); методические рекомендации по организации и проведению аттестации кадров на предприятии.

Центром оценки кадрового потенциала Института агробизнеса и новых технологий разработаны и апробированы процесс оценивания и критерии оценки, которые доступны и понятны не только узкому кругу специалистов и экспертов (преподавателям ЯГСХА, сотрудникам Департамента АПК), но наблюдателям и самим аттестуемым. В перспективе проведение оценочных мероприятий должно встраиваться в общую систему кадровой работы в конкретной организации (предприятии) таким образом, чтобы реально способствовать ее развитию и совершенствованию.

Технологии, предлагаемые центром оценки (ЦОКП) состоят в том, что в модельных ситуациях, типичных для выполняемой деятельности, можно пронаблюдать аттестуемых (кандидатов) и выявить наличие или отсутствие у них необходимых для успешной работы качеств, дать описание особенностей личности и сформулировать задачи на обучение.

По результатам аттестации и на основе анкетирования аттестуемых работников были разработаны программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, курсов и семинаров.

В процессе работы по аттестации кадров предприятий АПК были определены направления совершенствования кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий Ярославской области.

На основании исследований по вопросам кадрового обеспечения предприятий АПК Ярославской области за период 2012-2014 годы, проведенных Центром оценки кадрового потенциала Института агробизнеса и новых технологий, был сделан ряд выводов.

В Ярославской области для развития агропромышленного комплекса необходимо обеспечить как абсолютный рост числа занятых в сельхозпроизводстве в целом, так и увеличение числа работающих специалистов, а также – улучшение их качественного состава и профессионального уровня, необходимо совершенствовать работу кадровых служб организаций АПК и

органов управления сельским хозяйством в муниципальных районах области.

Прежде всего, необходима комплексная и системная деятельность всех субъектов, заинтересованных в развитии сферы АПК: органов государственной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований области; предприятий и организаций АПК; объектов малых форм хозяйствования; учебных заведений и центров по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров АПК.

«Кадровый голод» в сфере АПК может быть преодолен за счет образовательного кластера «ШКОЛА– СПО – ВПО – ДПО – ПРЕДПРИЯТИЯ АПК». Взаимодействие этих элементов позволит устранить дисбаланс между объемами и профилями подготовки кадров для предприятий АПК.

Необходимы организация и проведение курсов переподготовки и стажировок на базе институтов повышения квалификации, передовых предприятий по следующим направлениям: производственный менеджмент в АПК; бухгалтерский учет, анализ и аудит в АПК; экономика предприятия (с учетом специфики отрасли); кадры предприятия; технологии современного производства в АПК, охрана труда и техника безопасности на предприятиях АПК.

Для повышения эффективности подготовки и аттестации кадров предприятий в каждом регионе необходимо создать и регулярно (не реже 1 раза в год) обновлять электронную базу данных по руководителям и специалистам сельскохозяйственных предприятий с целью контроля, планирования и развития их деятельности; для различных должностных категорий работников сельскохозяйственных предприятий разработать модели компетенций с учетом специфики предприятий.

По результатам проведенных собеседований (интервью, анкетирования) с руководителями и ведущими специалистами предприятий АПК Ярославского района Ярославской области была выявлена необходимость разработки и применения принципиально новых положений кадрового



обеспечения АПК, критериев и принципов формирования профессионально-квалификационной структуры работников, изменения методологии оценки профессионализма работников сферы АПК на основе компетенций, разработки целевых программ использования кадрового потенциала.

В настоящее время кадровая работа должна стать более системной и комплексной, поэтому актуальны совершенствование и расширение ее социальной базы, внедрение современных коммуникативных технологий.

Целесообразно формирование общественных советов по кадровой политике и аграрному образованию, в состав которых должны входить руководители органов управления АПК, руководители учебных заведений, работники кадровых служб. Деятельность таких советов должна способствовать поиску рациональных технологий кадровой работы, представительство в них кадровых служб всех уровней и образовательных учреждений позволит более точно отслеживать и оценивать кадровую ситуацию в АПК, находить пути ее оздоровления.

Для рационального использования кадрового потенциала и разработки квалифицированных управленческих решений необходимы пакет нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность всех звеньев кадрового обеспечения АПК, отработка финансово-хозяйственного механизма их взаимодействия.

Необходимо направленное воздействие государства на устойчивое развитие сельских территорий и решение проблем сельского хозяйства, так как это будет способствовать восстановлению духовно-нравственной основы жизнедеятельности сельского населения и решению проблем развития сельского хозяйства.

В кадровой политике предприятий агропромышленного комплекса на современном этапе ведущими должны стать следующие направления:

- развитие системы подготовки специалистов;
- развитие последиplomного образования;
- подготовка и переподготовка рабочих кадров.

Новая кадровая политика в АПК по своей важности и актуальности стоит в одном ряду с основными государственными программами по восстановлению и развитию АПК.

**Литература:**

1. ПРИКАЗ Минсельхоза России от 25 июня 2007 г. N 342. О Концепции развития аграрной науки и научного обеспечения АПК России до 2025 года.

2. Постановление Правительства Ярославской области от 17.03.2014 № 221-п г.Ярославль «Об утверждении областной целевой программы «Развитие агропромышленного комплекса Ярославской области» на 2014 – 2020 годы <в ред. постановления Правительства области от 16.05.2014 № 451-п>

## **ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

***А.П.Вакуленко,***

*заместитель начальника отдела кадров,*

*Санкт-Петербургское государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Петровский колледж»,*

*г. Санкт-Петербург*

*Статья посвящена документационному обеспечению Петровского колледжа, вопросам качества образования.*

**Ключевые слова:** качество образования, документация системы менеджмента качества, локальный нормативный акт.

По определению Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «качество образования – это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляет-

ся образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы».

Для обеспечения требуемого уровня качества необходим системный подход к управлению образовательной организацией, на котором, как известно, строится система менеджмента качества. Одной из важных функций системы менеджмента качества является систематизация документации образовательной организации, а методы управления документацией позволяют обеспечить целесообразность, актуальность, но самое главное – эффективность используемых документов.

Документация системы менеджмента качества СПб ГБОУ СПО «Петровский колледж» включает четыре уровня документов (рисунок 1):

#### Область распространения



Рисунок 1 Документация системы менеджмента качества колледжа

- первый уровень – документально оформленная Политика и цели в области качества, «Руководство по качеству» Петровского колледжа;

- второй уровень – стандарты организации (СТО); карты процессов; документы, определяющие порядок взаимоотношений между персоналом и студентами (Правила приема, Правила внутреннего распорядка и др.); внешняя нормативная документация (НД), а именно: ГОС СПО, ФГОС СПО по специальностям, нормативные правовые документы (Постановления Правительства РФ, приказы, письма, рекомендации Минобрнауки России, Комитета по науке и высшей школе Правительства Санкт-Петербурга и пр.);
- третий уровень – Рабочие инструкции; положения о подразделениях; должностные инструкции и прочие документы согласно «Руководству по качеству»; внешняя НД, регламентирующая деятельность подразделений;
- четвертый уровень – записи, включая договоры, протоколы, акты, отчеты, рабочие журналы, графики, рабочие программы учебных дисциплин, учебно-методические комплексы и пр.

Важно, что объем документированной информации и степень ее детализации определяет сама образовательная организация.

Это хорошо согласуется с нормами Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст. 28,30, где, в частности, установлены права, полномочия и ответственность образовательных организаций принимать «локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения» в рамках автономии, предоставленных свобод и компетенций.

Среди направлений деятельности в СПб ГБОУ СПО «Петровский колледж» особое место занимает работа по приведению в соответствие с вступившим Законом локальных нормативных актов. Локальный нормативный акт представляет собой основанный на законодательстве официальный правовой документ, содержащий общеобязательные правила поведения для всех или некоторых категорий работников образовательной организации и (или) обучающихся, их родителей (законных представителей),

рассчитанный на неоднократное применение, принятый в установленном порядке компетентным органом управления организации. Функция локального нормативного акта – детализация, конкретизация, дополнение, а иногда и воплощение общей, правовой нормы применительно к условиям образовательной организации, с учетом имеющихся особенностей специфики образовательного процесса и иных условий. Локальные нормативные акты принимаются по основным вопросам образовательной деятельности.

В то же время Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» содержит перечень локальных нормативных актов, разработка и утверждение которых образовательной организацией обязательна. Данные акты определяют (устанавливают, регламентируют, закрепляют):

- Права и законные интересы обучающихся, законных представителей несовершеннолетних обучающихся, педагогов (ч. 6 ст. 26);
- Структурные подразделения образовательной организации (ч. 2 ст. 27);
- Документы, подтверждающие обучение в организации, если форма документа не установлена Законом (ч. 4 ст. 33);
- Порядок реализации права обучающихся на обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение (п. 3 ч. 1 ст. 34);
- Порядок участия обучающегося в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования в формировании содержания своего профессионального образования (п. 4 ч. 1 ст. 34);
- Порядок зачета организацией, осуществляющей образовательную деятельность, результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность (п. 7 ч. 1 ст. 34);

- Дополнительные академические права и меры социальной поддержки, предоставляемые обучающимся (п. 29 ч. 1, п. 7 ч. 2 ст. 34);
- Порядок посещения обучающимися по их выбору мероприятий, не предусмотренных учебным планом (ч. 4 ст. 34);
- Размеры и порядок материальной поддержки обучающимся в профессиональных образовательных организациях (ч. 15 ст. 36);
- Порядок предоставления нуждающемуся в жилой площади обучающемуся по основным образовательным программам среднего профессионального образования по очной форме обучения жилого помещения в общежитии, размер платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги (части 1, 3 ст. 39);
- Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и исполнения принятых решений (ч. 6 ст. 45);
- Порядок доступа педагогов к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам (п. 7 ч. 3 ст. 47);
- Порядок реализации права педагогов на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации-работодателя (п. 8 ч. 3 ст. 47);
- Нормы профессиональной этики педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 4 ст. 47);
- Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников в пределах рабочей недели или учебного года (ч. 6 ст. 47);
- Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (в соответствии с требованиями трудового законодательства) (ч. 7 ст. 47);

- Порядок аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям (в пределах, установленных законодательством Российской Федерации) (ст. 49);
- Права, обязанности и ответственность работников организаций (помимо педагогов) (ст. 52);
- Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг (ч. 5 ст. 54);
- Условия приема на обучение по дополнительным образовательным программам, а также на места с оплатой стоимости обучения физическими и (или) юридическими лицами (ч. 5 ст. 55);
- Правила приема граждан на обучение (в части, не урегулированной законодательством об образовании) (ч. 9 ст. 56).

Указанный выше перечень локальных нормативных актов не является исчерпывающим.

Если какой-либо из вопросов образовательной и иной деятельности СПб ГБОУ СПО «Петровский колледж» нуждается в нормативном регулировании, т.е. требует установления правил, касающихся неопределенного круга лиц, то по такому вопросу принимается именно локальный нормативный акт.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положения обучающихся или работников СПб ГБОУ СПО «Петровский колледж» по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством положением, либо принятые с нарушением установленного порядка не принимаются и подлежат отмене.

Копии локальных нормативных актов, предусмотренных частью 2 статьи 30 Федерального закона № 273-ФЗ, размещены на официальном сайте СПб ГБОУ СПО «Петровский колледж» в сети «Интернет» [www.petrocollege/ru](http://www.petrocollege/ru) (ст. 29).

Для определения необходимых средств управления в Петровском колледже разработана документированная процедура, предусматривающая:

- проверку документов на адекватность до их выпуска;
- анализ и актуализацию по мере необходимости и переутверждение документов;
- обеспечение идентификации изменений и статуса пересмотра документов;
- обеспечение наличия соответствующих версий документов в местах их применения;
- обеспечение сохранности документов четкими и легко идентифицируемыми;
- предотвращение непреднамеренного использования устаревших документов.

В заключении можно сказать, что совершенствование документационного обеспечения, позволяет СПб ГБОУ СПО «Петровский колледж» действовать наиболее эффективно и выходить на новый качественный уровень.



## СОЗДАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

**С.Л. Кургузов,**

*первый заместитель директора, государственное учреждение Ярославской области «Центр оценки и контроля качества образования»,  
г. Ярославль*

*В 2013-2015 гг. департамент образования Ярославской области реализует проект по созданию системы независимой оценки квалификации (сертификации) в регионе, в статье рассмотрен опыт работы над проектом, первые результаты и проблемы.*

**Ключевые слова:** независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, работодатель, эксперт, Центр оценки квалификации.

С 2013 года в Ярославской области формируется региональная система независимой оценки квалификации. Независимая оценка квалификации – это процедура, которая гарантирует соответствие объекта требованиям, установленным в регламентах и стандартах, подтверждает заявленное качество. Качество профессионального образования, его оценка – вот те проблемы, которые заставляют работодателей и образовательное сообщество искать новые подходы к их решению.

Независимая оценка квалификации – один из способов эффективно решать проблемы профессионального образования и рынка труда, позволяет соединить интересы и ресурсы работодателя и образования.

Ключевые принципы независимой оценки квалификации (прозрачность, добровольность, объективность и другие) способны адекватно оценить возможности работника (выпускника), качественно изменить его отношение к профессиональному росту, а в целом – система позволяет плавно перейти от образовательной деятельности к трудовой деятельности, а затем к дальнейшему обучению.

Независимая оценка квалификации несет в себе выгоды и преимущества для различных сторон: для работодателей и их объединений, работников и образовательных структур, государства и общества, для федеральных и региональных уровней. Также хорошо представляем себе риски, «подводные камни», инерционные явления, которые не позволяют, к сожалению, создать эту систему в краткие сроки. Необходимо отметить, что фундаментом независимой оценки квалификации являются профессиональные стандарты, а в их отсутствие – консолидированные требования работодателей. «Интерес» департамента образования в том, чтобы повысить качество профессионального образования, конкурентоспособность выпускников на рынке труда, укрепить взаимодействие с работодателями. В Ярославской области сегодня делаются первые шаги по созданию системы независимой оценки квалификации.

Мероприятия по созданию элементов независимой оценки квалификации были предусмотрены областной целевой программой «Модернизация профессионального образования в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики Ярославской области» на 2013-2015 годы, утвержденной постановлением правительства Ярославской области от 29.12.2012 г. № 1567-п. Также в январе 2013 года было подписано Соглашение о сотрудничестве департамента образования Ярославской области и НП «Экономический Совет Ярославской области (объединение работодателей Ярославской области)». Предмет соглашения – взаимодействие сторон в области повышения качества профессионального образования в пределах компетенции, в том числе в части создания региональной системы независимой оценки квалификации. Данное рамочное соглашение стало основой взаимодействия двух сторон у истоков проекта по созданию системы независимой оценки квалификации. В ходе реализации мероприятий областной целевой программы были сформированы рабочие группы с участием представителей работодателей, объединений работодателей, ру-

ководителей и преподавателей образовательных организаций, экспертов по оценке качества образования.

Рабочие группы разработали проекты документов:

- Модель функционирования экспертно-методического центра региональной системы оценки и сертификации квалификаций;
- Методика сертификации профессиональных квалификаций выпускников по приоритетным профессиям и специальностям;
- Макет региональных требований работодателей к подготовке квалифицированных кадров;
- Методическое обеспечение процесса сертификации квалификаций выпускников, включая разработку комплектов оценочных средств по профессиям: «Повар», «Электросварщик ручной сварки», «Монтажник каркасно-обшивных конструкций», по специальности «Гостиничный сервис»;
- Программы подготовки экспертов по сертификации квалификаций выпускников учреждений профессионального образования.

В процессе деятельности разработчики исходили из требований профессиональных стандартов, но учитывали и федеральные государственные образовательные стандарты (тем более, что они базируются на профстандартах), «входили в образ» соискателя при моделировании процедур оценивания квалификации.

Деятельность групп, взаимодействие с работодателями, сами подготовленные материалы заложили основы системы независимой оценки квалификации; оформилось ядро экспертов, которые в состоянии активизировать деятельность по развитию данного направления.

В 2014 году в соответствии с приказами департамента образования были созданы первые Центры сертификации по приоритетным направлениям. В декабре 2014 года по разработанным программам обучены первые эксперты в области независимой оценки квалификации (18 человек). В ближайшей перспективе департамент образования Ярославской области

планирует создание новых Центров оценки квалификаций, обучение экспертов и проведение процедур для выпускников профессиональных образовательных организаций.

## **РОЛЬ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ В ПОВЫШЕНИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ И НЕРАБОТАЮЩИХ ГРАЖДАН**

***И.В. Безрукова,***

*главный специалист,*

*Департамент государственной службы занятости населения Ярославской области,*

*г. Ярославль*

***И.Н. Олешкова,***

*канд. с.-х. наук., заместитель заведующего кафедрой,*

*Академия Пастухова,*

*г. Ярославль*

*В статье рассматриваются реализуемые органами службы занятости населения Ярославской области основные мероприятия, направленные на обучение, поддержку занятости и повышение трудового потенциала граждан.*

**Ключевые слова:** профессиональное обучение, опережающее обучение, поддержка занятости.

В целях поддержки занятости граждан (безработных и работающих), а также повышения их трудового потенциала органами службы занятости населения области реализуются две программы: региональная программа дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда Ярославской области и ведом-

ственная целевая программа «Содействие занятости населения Ярославской области».

Региональная программа дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда Ярославской области (далее – Программа), разработана в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2015 г. № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

Программа предусматривает консолидацию средств федерального и областного бюджетов для финансирования мероприятий, которые направлены на недопущение роста уровня безработицы в 2015 году выше 1,5 процентов и целью которых является поддержка занятости работников организаций, осуществляющих деятельность в соответствии с планами развития или оптимизации производства, реализующих проекты импортозамещения для обеспечения дальнейшего бесперебойного функционирования системообразующих организаций области, находящихся под угрозой массового увольнения, мероприятий, направленных на содействие занятости отдельных категорий граждан (таких как инвалиды, молодежь в возрасте от 22 до 30 лет), развитие и сохранение сферы социальных услуг. Программа включает следующие мероприятия:

- временная занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу;
- социальная занятость инвалидов;
- стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов.

Реализация основных программных мероприятий обеспечит поддержку организаций, повысивших в последние годы эффективность и про-

изводительность труда, инвестировавших в развитие производства и создание новой продукции, но попавших в сложную ситуацию из-за отсутствия доступа к кредитам, временного снижения спроса на их продукцию, дефицита на сырьевом рынке или других объективных причин, за счет сохранения и развития кадрового потенциала для решения задач развития и обеспечения приоритетных направлений деятельности организаций.

Цель Программы – принятие и реализация превентивных мер по снижению негативных социально-экономических последствий возможного увольнения работников и предупреждению роста безработицы в Ярославской области. Достижение цели Программы предполагает решение следующих задач:

- 1) Создание условий для сохранения кадрового потенциала организаций, которые реализуют программы повышения производительности труда, оптимизации расходов или развития персонала или проекты, направленные на импортозамещение, и работники которых находятся под риском увольнения.
- 2) Содействие повышению конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу.

Наиболее значимым мероприятием Программы является опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу. В 2015 году предполагается обучить 600 работников, находящихся под риском увольнения, с последующим их трудоустройством.

Реализация указанного мероприятия осуществляется совместно с работодателями и образовательными организациями Ярославской области.

Общий объем финансирования мероприятия по опережающему профессиональному обучению и стажировке составляет 25121,92 тыс. рублей.

Основными участниками Программы, имеющими перспективные проекты импортозамещения, определены ОАО «Автодизель» (Ярослав-

ский Моторный завод) – планируется организация опережающего профессионального обучения для 100 работников по профессиям (специальностям): машинист-оператор (управление кранами с пола), водитель погрузчика, токарь-расточник, электрогазосварщик, слесарь по ремонту и др. востребованным в ходе реализации на предприятии проекта импортозамещения, ОАО «ЯЗДА» (Ярославский завод дизельной аппаратуры) – для 50 работников по профессиям (специальностям): слесарь, водитель погрузчика, водитель электро- и автотележки, электросварщик, оператор станков с числовым программным управлением и др., ОАО «Русские краски» – для 150 работников по профессиям (специальностям): слесарь, водитель погрузчика, оператор станков с ЧПУ и др. и ОАО «Ярославский Вагоноремонтный Завод «Ремпутьмаш» для 300 работников по профессиям (специальностям): слесарь-расточник, водитель погрузчика, оператор станков с числовым программным управлением, слесарь по ремонту подвижных механизмов, машинист компрессорных установок, электросварщик ручной сварки и др.

Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Ярославской области, успешно себя показала в кризисный и посткризисный период 2009-2011 годов. Опережающее профессиональное обучение в этот период прошли более 8000 работников организаций, находящихся под риском увольнения. Все прошедшие опережающее обучение работники были трудоустроены. Израсходовано около 65 млн. рублей на опережающее обучение и порядка 30 млн. рублей на выплату стипендии.

Наиболее востребованными профессиями (специальностями) у работодателей для опережающего профессионального обучения работников были:

- водитель погрузчика;
- электрогазосварщик;
- стропальщик;

- слесарь-ремонтник;
- слесарь механосборочных работ;
- термист;
- эффективный промышленный менеджмент и др.

В рамках ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Ярославской области» проводится профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан (включая обучение в другой местности) и женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Неработающие граждане имеют возможность приобрести новую профессию, освоить смежную профессию или повысить квалификацию, преумножив тем самым свой трудовой потенциал.

Профессиональное обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) безработных граждан (включая обучение в другой местности) – один из методов оптимизации трудовых ресурсов, влияющих на сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда области. На реализацию указанного мероприятия в 2015 году выделено 13639 тыс.руб., планируется обучить 1140 чел.

Ежегодно (в течение последних трех лет) профессиональное обучение по направлению органов службы занятости проходили около 2,0 тыс. безработных граждан, 80% из них обучены рабочим профессиям, востребованным на рынке труда. До 90% граждан, прошедших обучение, трудоустраиваются на постоянные рабочие места. Доля получателей государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности, удовлетворенных ее качеством в течение последних трех лет составляла не менее 95%.

Каждый безработный гражданин, направляемый на профессиональное обучение, получает услугу по организации профессиональной ориен-



тации с целью выбора оптимального варианта обучения с учетом имеющихся у человека профессиональных и личностных компетенций, а также требований рынка труда.

Профессиональное обучение безработных граждан осуществляется более чем по 50 профессиям (специальностям), основными из которых являются: электрогазосварщик, повар, стропальщик, электромонтер, слесарь по ремонту автомобилей, а повышение квалификации – по специальностям менеджмент, делопроизводство, бухгалтерский учет, штукатур – маляр – плиточник – облицовщик, плотник-столяр, стропальщик, продавец, электрогазосварщик, газорезчик, мастер строительных и отделочных работ, бухгалтер со знанием компьютерных программ.

Для предприятий промышленных кластеров органы службы занятости готовят токарей, сверловщиков, фрезеровщиков, шлифовщиков, литейщиков металлов и сплавов, плавильщиков металлов и сплавов и иных специалистов.

Профессиональное обучение безработных граждан проводится на базе более чем 40 образовательных организаций города и области различных уровней образования. В целом по области средний период профессионального обучения взрослых составляет 2,8 мес. Ежегодно органами службы занятости на обеспечение мероприятий по организации профессионального обучения безработных граждан расходуется порядка 30 млн. руб. из средств областного бюджета.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет осуществляется в целях создания условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с профессиональной деятельностью, а также повышения профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда путем обновления знаний, умений и навыков. На реализацию ука-

занного мероприятия в 2015 году выделено 2500 тыс. руб., планируется обучить 233 чел.

Женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет и планирующими возвращение на рабочее место востребованы такие профессии (специальности), как: бухгалтер со знанием компьютерных программ, бухгалтер малого и среднего бизнеса, инспектор по кадрам, мастер по маникюру, менеджер по персоналу, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, парикмахер, повар, сметчик, специалист по созданию WEB-сайтов, художник-конструктор (дизайнер), художник компьютерной графики и др. Как правило, все женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и прошедшие обучение, трудоустраиваются по полученным профессиям (специальностям).

Работающие и неработающие граждане, участвующие в мероприятиях органов службы занятости населения по организации профессионального обучения и опережающего обучения, повышают свой трудовой потенциал, восстанавливают профессиональную гибкость и конкурентоспособность.

Промышленные предприятия, участвующие в организации опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения, имеют возможность обеспечить бесперебойное функционирование и сохранение трудового потенциала.

## ЦЕННОСТНЫЕ УСТАНОВКИ СЛУШАТЕЛЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

**Л.А. Бекенева,**

*канд. экон. наук., доц.,*

*директор Института дополнительного профессионального образования,  
Костромской государственной технологической университет,  
г. Кострома*

*В статье рассматриваются результаты социологического опроса по выявлению ценностных ориентаций слушателей Института дополнительного профессионального образования Костромского государственного технологического университета, проходивших обучение в 2014 г. Для интерпретации итогов опроса использована методика исследования национальной деловой культуры, предложенной голландским ученым Г.Хофстеде.*

**Ключевые слова:** менталитет, деловая культура, нравственные ценности, индивидуализм, коллективизм, ориентация на результат, ориентация на отношения.

Проблему модернизации российской экономики нельзя сводить к технико-технологическим инновациям и росту показателей экономической эффективности. Несомненно, что это, прежде всего, трансформация менталитета, возвращение и закрепление определенных нравственных установок собственников и руководителей бизнеса. Ценностный подход как основа успешного бизнеса – проблема, особенно актуальная для России, где ценности меняются гораздо медленнее объективных характеристик внешней среды. Существует даже концепция особого пути (так называемая *path dependence* – зависимость от предшествующего развития), с которого мы не можем свернуть в силу давно сформированного и устоявшегося менталитета.

Инновационное мышление и поведение требует наличия, как минимум, двух групп ценностей. Первая группа включает свободу, самостоятельность, самовыражение, готовность к изменениям, предприимчивость и может быть объединена общим признаком индивидуализма. Вторая группа – это целеустремленность, настойчивость в решении поставленной задачи, ориентация на результат. Чтобы определить, насколько указанные ценности присущи представителям российского бизнес-сообщества, можно воспользоваться методикой исследования национальной деловой культуры, предложенной голландским ученым Г. Хофстеде. Методика позволяет дать количественную оценку признаков деловой культуры, причем первая группа выделенных нами ценностей соответствует индексу «индивидуализм/коллективизм» по Г. Хофстеде, а вторая группа – индексу «мужественность/женственность» по Г. Хофстеде.

В Институте дополнительного профессионального образования КГТУ было проведено исследование руководителей коммерческих организаций и предпринимателей, являющихся слушателями программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Респонденты представляли собой срез разных слоев бизнес-сообщества и одновременно были объединены общим признаком – наличием установки на продолжение образования. Для проведения опроса анкета Г. Хофстеде была преобразована. Индекс «индивидуализм/коллективизм» оценивался по вопросам:

Важно, чтобы сотрудники общались и поддерживали дружеские отношения и за пределами работы	1	2	3	4	5	Коллеги по работе и друзья – это совершенно разные люди
Хорошо быть в коллективе, ощущать солидарность и поддержку	1	2	3	4	5	Главные ценности – самостоятельность, свобода и независимость
Человек поступает правильно, если использует свое положение для получения работы родственником, который очень нуждается	1	2	3	4	5	Человек поступает неправильно, если использует свое положение для получения работы родственником, который очень нуждается
Если в работе обнаружены недостатки из-за ошибки одного из сотрудни-	1	2	3	4	5	Если в работе обнаружены недостатки из-за ошибки

ков, то ответственность должны нести все, поскольку работала группа						одного из сотрудников, то ответственность должен нести только он
Ведение дела в окружении помощников показывает, что человек имеет высокий статус в организации	1	2	3	4	5	Ведение дела в одиночку показывает, что человек имеет высокий статус в организации

Чем больше полученный результат, тем больше проявления индивидуализма. Средний балл оказался 3,3. По определенной формуле мы преобразовали его в 100-балльную шкалу, чтобы обеспечить сопоставимость с методикой Г. Хофстеде:

$$\Sigma = (\Sigma(\text{по группе}) - 3) \times 25 + 50$$

Таким образом, индекс «индивидуализм/коллективизм» составил 57,5. Это означает совсем небольшой перевес ценностей индивидуализма даже в среде деловых людей, несмотря на годы рыночной экономики и массивную пропаганду западного образа жизни.

Аналогично была преобразована анкета по исследованию индекса «мужественность/женственность»:

Люди сочувствуют неудачникам, а удачливым завидуют	1	2	3	4	5	Люди обожают удачливых и презирают неудачников
Главное на работе – это приятное окружение, теплота и дружелюбие окружающих	1	2	3	4	5	Главное на работе – это четкие цели, полномочия и полученный результат
Сотрудники должны добиваться согласия и не конкурировать друг с другом	1	2	3	4	5	Сотрудники должны конкурировать друг с другом, так как без этого нет достижений
Продвижение по службе должно учитывать лояльность и возраст	1	2	3	4	5	Продвижение по службе должно учитывать только достижения
Нет правил без исключения	1	2	3	4	5	Закон суров, но он закон

Чем больше выбран балл, тем более мужской, жесткий стиль поведения предпочитается – человек ориентируется на результат, безотносительно к характеру человеческих отношений. Средний балл оказался 2,7. После преобразования в 100-балльную шкалу получаем индекс «мужественность/женственность» 42,5. Это означает большую ориентацию на отношения, нежели на результат.

Не делая далеко идущих выводов, так как выборка явно была не репрезентативна, все-таки можно отметить, что ценностные установки рассмотренных представителей бизнес-сообщества мало отвечают задачам модернизации российской экономики.

**Литература:**

1. Hofstede, Geert (1991) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, Maidenhead: McGrou-Hill
2. Льюис, Ричард. Столкновение культур; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 640 с.
3. Мясоедов С.П., Колесникова И.В., Борисова Л.Г. *Российская деловая культура: воздействие на модель управления.* – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. – 92 с.

# НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

*Пастуховские чтения – 2015*

Материалы XIII международной научно-практической конференции

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

В. Н. Акишин,  
Л. Э. Ковалева,  
А.А. Рудая

ПОДГОТОВКА ОРИГИНАЛ-МАКЕТА:

А.А. Рудая

Подписано в печать 30.07.2015 г.

Бумага офсетная.

Гарнитура Times New Roman. Формат 60x84/16.

Печ. л. 9,2. 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](mailto:adm@gapm.ru)    [www.gapm.ru](http://www.gapm.ru)