

# I. Система аккредитации в современной России: анализ процессов становления и перспективы развития

---

## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ КОРОТКИХ ПРОГРАММ

Аносова Н.А.

Научный руководитель д.п.н, профессор Мотова Г.Н.

*Поволжский государственный технологический университет*

Современное состояние рынка труда характеризуется быстрой сменой профессий, появлением новых специальностей, быстрым устареванием профессиональных компетенций, квалификаций. Вследствие этого, каждые три-четыре года у человека появляется новое ощущение жизни и профессиональной среды, новое мышление. Необходимость постоянно доучиваться, переучиваться, изменять свою жизнь - основная тенденция развития современного человека.

Реалиями нашей жизни является стремительное увеличение количества коротких программ, под которыми мы будем понимать основанные на профессиональных стандартах (при их наличии) или требованиях работодателей и рынка труда, а также физических лиц дополнительные профессиональные программы (ДПП), для которых не устанавливаются требования федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и федеральные государственные требования (ФГТ) (далее – короткие программы).

В указе № 599 Президента Российской Федерации содержится поручение увеличить к 2015 году долю 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.

На сегодняшний день общественные опросы, проводимые Институтом развития дополнительного профессионального образования в течение 2014 г., показывают осознание людьми необходимости и востребованности ДПО. На 22.10.2014 г. 611 респондентов приняли участие в опросе. На вопрос «Нужно ли дополнительное профессиональное образование?» 29,02 % (177 чел.) респондентов ответили, что без него карьера невозможна; 14,1 % (86 чел.) – образование – это жизнь; 13,44 % (82 чел.) считают, что в целом ДПО не мешает; 3,61 % (22 чел.) отметили неважность ДПО; 39,84 % (243 чел.) уверены, что учиться необходимо всю жизнь [1].

В рамках мониторинговых исследований, проводимых Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», был проведен опрос руководителей образовательных организаций ДПО. По их мнению, основное преимущество программ ДПО перед традиционными программами высшего и среднего профессионального образования заключается в продолжительности обучения. Так ответили 68% респондентов.

На выбор слушателей сильное влияние оказывают рекомендации работодателя – так считает 57% респондентов. Половина ответов указывает на то, что документ о прохождении программы ДПО дает дополнительные преимущества при найме на работу и продвижении по карьерной лестнице. Следующим в рейтинге преимуществ программ ДПО оказался ценовой фактор, 28% руководителей образовательных учреждений указывают на

финансовый сторону вопроса. На пятом месте – более низкие барьеры поступления на программы ДПО по сравнению с программами ВО и СПО[2].

Таким образом, профессиональная переподготовка, повышение квалификации становятся приоритетами государственной политики в сфере образования, насущной потребностью для людей.

На сегодняшний день система ДПО находится в стадии реформирования. Несмотря на принятые меры в поддержку ДПО, долгое время происходило государственное и региональное недофинансирование системы. Вследствие этого материально-техническая база образовательных организаций, особенно в наукоемких и передовых отраслях, морально и физически устаревала; долгосрочные и среднесрочные программы (от 3 до 12 месяцев) были заменены на краткосрочные; преподавательский состав имел низкую профессиональную квалификацию.

Кроме того, исследователи системы ДПО указывают на такие возникающие проблемы, как: снижение качества программ ДПО; появление нелегальных программ; недобросовестная конкуренция участников рынка образовательных услуг в ДПО; интеллектуальная «кража» программ ДПО с их последующей реализацией; демпинг по стоимости обучения по программам ДПО; сокращение программ ДПО в образовательных организациях ВО, СПО, ДПО и увеличение количества программ в секторе корпоративного обучения, ресурсных центрах, центрах прикладных квалификаций и др.

В связи с отменой государственной аккредитации программ ДПО контроль качества коротких программ должен обеспечиваться другими экспертными механизмами, одним из которых является институциональный механизм профессионально-общественной аккредитации [3].

Институциональный механизм профессионально-общественной аккредитации коротких программ, проводимой работодателями, их объединениями или организациями, уполномоченными работодателями, (аккредитационными агентствами) выполняет важную ориентировочную, сервисную функцию – признание программы. Использование институционального механизма профессионально-общественной аккредитации коротких программ позволяет экспертам оценить соответствие программы требованиям *всех* внешних субъектов образовательной организации. Для пользователей коротких программ этот факт признания актуальности, востребованности, конкурентоспособности программы представителями образовательного и профессионального сообществ, работодателями очень важен.

Вместе с тем, как показывает анализ интернет-источников, количество коротких программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, пока невелико. Так, например, на сайте Нацаккредагентства представлены результаты проведения профессионально-общественной аккредитации 23 коротких программы двух вузов и одного Института повышения квалификации России [4]. С одной стороны, такие невысокие показатели являются характеристикой низкого спроса на относительно новую услугу, а с другой – объясняются высоким уровнем требований, предъявляемым к программам.

Среди объективных причин появления спроса образовательных организаций на экспертную оценку коротких программ можно отметить следующие:

- расширение самостоятельности образовательных организаций, реализующих короткие программы,
- увеличение количества коротких программ;
- изменение институциональной структуры ДПО, в том числе появление корпоративных университетов, ресурсных центров, центров прикладных квалификаций и др.;
- уменьшение финансирования со стороны государства, приводящее, с одной стороны, к проблемам в части материально-технического и кадрового обеспечения, а с другой – к бурному развитию платных дополнительных образовательных услуг и увеличению контингента слушателей с низким уровнем подготовки;

- необходимость изыскания новых источников финансирования программ со стороны профессионального сообщества, работодателей, физических лиц;
- сохранение единого образовательного пространства ДПО и развитие трудовой мобильности слушателей.

Взятые в совокупности, все эти причины должны мотивировать образовательные организации к получению экспертной оценки коротких программ. Вместе с тем, очевидно, что государственная аккредитация данных программ не смогла в полной мере решить перечисленные задачи.

Что дает профессионально-общественная аккредитация коротких программ всем субъектам системы ДПО?

Во-первых, возможность получить *общественное признание*, укрепив общественную репутацию и повысив привлекательность короткой программы. Успешное прохождение профессионально-общественной аккредитации свидетельствует о качестве профессиональной подготовки по конкретной программе. Кроме того, если получена аккредитация агентства, подписавшего международные соглашения с агентствами других стран, результаты аккредитации могут быть признаны и другими агентствами, что расширяет возможности слушателей в области трудовой мобильности, признания квалификации, трудоустройства за рубежом. Наличие сертификата о прохождении профессионально-общественной аккредитации программы может служить важным конкурентным преимуществом для образовательной организации при наборе слушателей на обучение по программе.

Во-вторых, возможность получить *профессиональную оценку* короткой программы. В отличие от государственной аккредитации, проводящейся по жестким формализованным критериям, не всегда отражающим качественные характеристики программы, профессионально-общественная аккредитация дает возможность образовательной организации получить объективную оценку своей программы, основанную на неформализованных оценках экспертов, рекомендациях по совершенствованию программы [5].

В-третьих, *возможность* получения *финансирования* за счет средств соответствующих бюджетов Российской Федерации.

В-четвертых, войти в *рейтинг* аккредитованных программ.

Таким образом, профессионально-общественная аккредитация программ – институциональный (рыночный, профессиональный, академический, общественный, личностный) механизм признания качества образования или обучения [6].

Проведенный анализ профессионально-общественной аккредитации коротких программ показывает ее значительный потенциал в повышении качества отечественного ДПО. Четкость и прозрачность стандартов и критериев, устанавливаемых профессиональным сообществом, или организацией, уполномоченной работодателями, (аккредитационным агентством); неформализованный характер экспертной оценки, ее комплексный и разносторонний характер по составу экспертов – все это позволяет сделать вывод о перспективности и востребованности подобной деятельности на рынке образовательных услуг. Вместе с тем, вероятно, что профессионально-общественная аккредитация коротких программ будет дифференцировать не только короткие программы по качеству предоставляемых услуг, но и сами аккредитационные агентства по качеству деятельности и признания выдаваемых документов.

Профессионально-общественная аккредитация короткой программы – это постоянный процесс, и однажды полученный аккредитационный статус не является пожизненной гарантией. Периодические оценки – это факт жизни аккредитуемых коротких программ.

Сегодня мы осознаем, что нельзя рассматривать механизмы управления качеством коротких программ как некоторые вариации того, что происходит в ВО и СПО. ДПО — это другая система, ее регуляторы — рыночные механизмы, а контингент, как правило, имеет четкое представление о целях и задачах своего обучения.

В идеале должно быть несколько параллельных структур, занимающихся гарантией качества в системе ДПО. Департамент рабочих кадров и ДПО формирует стратегию развития системы ДПО и создает экспертные советы по всем ключевым направлениям, включая управление качеством. Министерство труда России, Минобрнауки России, общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов и др. организации занимаются мониторингом практики проведения общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ. Союз руководителей учреждений и подразделений ДПО и работодателей (Союз ДПО) проводит общественную аккредитацию образовательных организаций; работодатели, их объединения или организации, уполномоченные работодателями (аккредитационные агентства) признают качество коротких программ через институциональный механизм профессионально-общественной аккредитации. Главное, чтобы потребитель получил услугу надлежащего качества.

#### Список литературы

1. [www.irdpo.ru](http://www.irdpo.ru) [Электронный ресурс] (дата обращения: 22.10.2014 г.).
2. [http://memo.hse.ru/ind\\_w10\\_3\\_05](http://memo.hse.ru/ind_w10_3_05) [Электронный ресурс] (дата обращения: 22.10.2014 г.).
3. Мотова, Г. Н., Аносова, Н. А. Почему государство отказывается аккредитовывать программы ДПО? [Текст] / Г. Н. Мотова, Н. А. Аносова // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 62. – С. 83–85.
4. Отчеты внешних экспертных комиссий. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.аккредитация.рф>. (дата обращения: 22.10.2014 г.).
5. Мотова, Г. Н. Аккредитация: доверять или проверять [Текст] / Г. Н. Мотова // Аккредитация в образовании. – 2010. – № 39. – С. 32–34.
6. Наводнов, В. Г., Мотова, Г. Н., Аносова, Н. А. Технология оценивания качества коротких образовательных программ на основе использования институционального механизма [Текст] / В. Г. Наводнов, Г. Н. Мотова, Н. А. Аносова // «Груды Поволжского государственного технологического университета», ежегодная научно-техническая конференция профессорско-преподавательского состава, докторантов, аспирантов и сотрудников ПГТУ: сб. статей. – Йошкар-Ола: ПГТУ, 2013. – С. 47–54.