

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 [Электронный ресурс] (дата обращения: 22.10.2014 г.).
2. 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.akkreditatsiya.rf>. (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 // «Труды 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.