

Новые тенденции в оценке и признании качества дополнительного профессионального образования

Казанский национальный исследовательский технологический университет

В.Г. Иванов, М.Ф. Галиханов

Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова

Н.Н. Аниськина

В статье рассматривается технология независимой оценки и признания качества системы дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: профессиональное становление личности специалиста, непрерывное профессиональное образование, оценка качества образования, оценочные средства.

Key words: professional personality development, continuing professional development, education quality assessment, assessment tools.

Стремительное развитие общества и технологий его жизни предъявляет новые требования к системе образования. Все более очевидный междисциплинарный характер любого политического или технологического процесса предполагает дальнейшее развитие комплексных наук и практик, формирование у выпускников вузов и зрелых мастеров совершенно новых навыков работы в команде для достижения общего результата, невозможного без коллективных усилий команды профессионалов. И хотя образовательные и профессиональные стандарты ориентируют специалиста на вполне определенную предметную область профессиональной деятельности, академические свободы вуза вполне позволяют его педагогическому коллективу создавать собственный инновационный образовательный процесс, используя лучшие мировые практики и опыт российских и зарубежных экспертов, ориентируясь на систему оценки качества образования признанных профессиональных сообществ.

Послевузовское образование в жизни каждого специалиста во многом определяется профессиональной деятельностью, которую он выполняет. Определение человеком своего места в различных видах профессиональной деятельности, осоз-

нанный выбор профессии и нахождение смысла в выполняемой деятельности отражается в понятии «профессиональное становление личности». Оно, в свою очередь, неразрывно связано с процессом прохождения человеком различных ступеней непрерывного профессионального образования (НПО), начиная с раннего профессионального ориентирования и заканчивая обучением в зрелом возрасте, с начала формирования знаний о будущей профессиональной деятельности и до ее завершения.

На различных этапах профессионального становления личности неизбежны кризисы, понимаемые как непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменения вектора ее профессионального развития. Кризисы приводят к переориентации на новые цели, подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – к смене профессии.

Представляется, что именно НПО является эффективным вариантом выхода из кризисной ситуации в профессиональной деятельности, поскольку оно оказывает максимальное воздействие на

профессиональную адаптацию и приобретение новых профессиональных навыков, тем самым способствуя процессу профессионализации.

Кроме того, НПО оказывает немаловажное влияние на психологическое состояние личности, поскольку непрерывное обучение помогает специалистам найти выход во многих проблемных ситуациях, связанных с выполнением профессиональной деятельности. Соответственно, постоянно обучаемые и обучающиеся специалисты чувствуют себя увереннее, могут принимать правильные решения, что делает качественнее выполняемую ими работу.

Термин «профессионализация» используется нами не случайно. В общепринятом значении он понимается как «процесс становления профессионала, включающий: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии» [1]. Существуют и иные трактовки, но во всех определениях этот процесс связан со становлением профессионала и подразумевает обучение в течение всей профессиональной деятельности.

Профессионализация специалиста – процесс непрерывного личного присвоения знаний, умений и навыков, который также характеризуется множеством этапов и уровней и включает: вхождение личности в профессиональную деятельность, самодвижение личности в сторону соответствия требованиям к профессиональному образованию и уровню квалификации; формирование личной потребности специалиста в профессиональном самосовершенствовании, определяющей цели, мотивы, удовлетворенность трудом, профессиональную позицию; усвоение профессиональной культуры [2].

Специалист не становится сразу профессионалом, получив основное профессиональное образование. Становление

профессионала осуществляется в процессе профессионализации, который, в свою очередь, происходит в непрерывном профессиональном образовательном процессе, в системе дополнительного профессионального образования и в форме самообразования.

Нам хотелось бы выделить важную компенсирующую роль дополнительного профессионального образования. По-нашему мнению, состоит она в восполнении недостатка знаний у выпускников вузов, вызванного разрывом между образовательным процессом, осуществляемым средней и высшей профессиональной школой, и динамично развивающейся соответствующей сферой профессиональной деятельности. Высокий уровень профессионализации специалистов определяется спросом работодателей на квалификации работников на основе настоящих и перспективных требований рынка труда, сформулированных в терминах таких критериев как характер знаний, умений, компетенций.

Коренные изменения в информационно-коммуникационных технологиях, новая расстановка сил и приоритетов на рынке образовательных услуг больше всего затронули систему дополнительного профессионального образования (ДПО) [3-5].

С одной стороны, востребованность ДПО, как и в целом непрерывного образования взрослых, возрастает очень быстро. С другой стороны, изменение способов его получения (смещение приоритетов в сторону неформального и информального образования) стало предпосылкой развития новых взглядов на оценку и признание качества профессионального образования, в основе которых – новая модель качества ДПО, выражающаяся в виде двух основных процессов: формирование профессиональных компетенций и независимая оценка квалификаций.

И если вопросы управления качеством процесса формирования профессиональных компетенций достаточно хорошо изучены, то проблема независимой оценки



В.Г. Иванов



М.Ф. Галиханов



Н.Н. Аниськина

качества ДПО находится еще в стадии проработки. В России, следуя мировым тенденциям, также идет работа по созданию системы независимой оценки и признания результатов обучения, которая сегодня развивает три составляющие независимой оценки квалификаций и признания качества образования:

- разработку профессиональных стандартов;
- формирование центров независимой оценки квалификаций в отраслях российской экономики;
- профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ.

Такой вид признания качества образования, как общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сегодня развивается в России в рамках применения стандартов менеджмента качества в этих организациях. И несмотря на то, что процедура общественной аккредитации (сертификации на соответствие международным стандартам качества ISO) является исключительно добровольной, она все больше набирает популярность во всем мире.

Таким образом, начинает работать логика: качественное образование (квалификации и компетенции, соответствующие конкретным требованиям или профессиональным стандартам) является следствием качественного образовательного процесса (образовательной программы), что, в свою очередь, гарантируется качеством работы всей организации.

Учитывая это, для ДПО сегодня важно развивать все три вида независимой оценки и признания качества:

- независимую оценку профессиональных квалификаций работников;
- профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ;
- общественную аккредитацию организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Основными целями системы независимой оценки квалификаций являются:

- объективная, признаваемая всем профессиональным сообществом, оценка соответствия квалификации работника требованиям производства и бизнеса, которые устанавливаются профессиональными стандартами;
- подтверждение права работника выполнять конкретные виды деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Важнейшая составляющая независимой оценки – это наличие адекватных оценочных средств.

Например, процедура профессионального экзамена может включать несколько этапов:

- оценка знаний и умений, анализ свидетельств о предшествующем опыте соискателя;
- оценка выполнения трудовых функций, соответствующих подтверждаемой квалификации.

Оценочные средства должны разрабатываться на основе принципов:

- **комплексности:** предлагаемые задания должны обеспечивать интегрированную оценку уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы соискателя;
- **достоверности:** методы оценки и оценочные средства должны отражать элементы, содержащиеся во внешних эталонах (профессиональных стандартах), а процедура оценивания проводится в соответствии с четко обозначенными, измеряемыми критериями;
- **надежности:** устойчивость результатов оценки для разных соискателей, в разное время, в разных местах и разными оценщиками должна быть гарантирована;
- **валидности:** используемые оценочные средства должны соответствовать цели оценивания (содержание заданий должно быть максимально

приближено к содержанию профессиональной деятельности соответствующей квалификации).

Оценочные средства могут существенно различаться для разных квалификаций. Так, хорошо проработанная система оценочных средств и процедура сертификации квалификаций менеджеров и аудиторов Европейской организации по качеству не может использоваться для оценки инженерных или рабочих квалификаций. Принципиально иной характер оцениваемых навыков требует применение другой методологии оценки. В частности, для оценки практических навыков в мире все шире применяется методология Worldskills.

Независимая оценка, прежде всего, направлена на обеспечение признания полученных людьми профессиональных квалификаций, а в итоге оценки его профессионализма.

Весь этот комплекс средств должен обеспечить объективность и достоверность результатов независимой оценки квалификаций и их признание профессиональным сообществом (работодателями). Это особенно важно для ДПО, которое не подтверждается документом государственного образца и нередко включает в себя составляющую неформального образования.

В этих условиях немаловажное значение приобретает также добросовестность организаций и лиц, реализующих дополнительные профессиональные программы, наличие законодательных правил и требований, поддерживающих конкуренцию и не допускающих злоупотребление правом, формирование в системе оценки деятельности образовательных организаций морально-этических критериев.

ЛИТЕРАТУРА

1. Психологический словарь [Электронный ресурс] // Всловаре.ру – он-лайн словарь рус. яз.: сайт. – 2009–2016. – Профессионализация. – URL: <http://vslovare.ru/slovo/psihologicheskij-slovar//professionalizacija>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 29.12.2016).
2. Гришина, Е.С. Непрерывность образования как потребность XXI века // Вопросы культурологии. – 2012. – № 1. – С. 61–65.
3. Аниськина, Н.Н. ДПО: независимая оценка и признание качества // Аккредитация в образовании. – 2016. – № 1. – С. 52–54.
4. Иванов, В.Г. Новые тенденции государственного регулирования системы подготовки повышения квалификации кадров в Российской Федерации / В.Г. Иванов, С.В. Барабанова., М.Ф. Галиханов // Инженерная педагогика: сб. ст. – М.: МАДИ, 2015. – С. 23–31.
5. Иванов, В.Г. Инновационные формы сетевого образования в образовательном поле Республики Татарстан / В.Г. Иванов, С.В. Барабанова, М.Ф. Галиханов // Сетевое взаимодействие как эффективная технология подготовки кадров: сб. тр. Всерос. (с междунар. участием) науч.-метод. конф., Йошкар-Ола, 30–31 окт. 2014 г. – Йошкар-Ола: Изд-во Поволж. гос. техн. ун-та, 2015. – С. 52–57.