

3. Основы андрагогики / под ред. И. А. Колесниковой. – М.: Изд. центр «Академия», 2003. – 240 с.

4. Рукина, Н. М. Дополнительное образование взрослых как фактор профессионального развития личности / Н. М. Рукина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – Т. 11. – № 4(5). – 2009. – С. 1137–1142.

5. Robert, B. B. From Teaching to Learning – A New Paradigm for Undergraduate Education / B. B. Robert, J. Tagg // Change. – 1995, November/December. – P. 13–25.

К АНАЛИЗУ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Т. В. Потемкина

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»,
Москва, Россия

Статья посвящена рассмотрению вопросов проектирования систем оценки качества дополнительного профессионального образования (ДПО). Автор проводит анализ состояния ДПО в этом направлении, представляет возможные подходы к разработке содержания данных систем.

The article considers the issues connected with the designing of quality evaluation systems in additional professional training (APT). The author analyzes the state of APT in this direction and represents the possible approaches to the content of these systems.

В настоящее время можно с уверенностью констатировать, что модернизационные процессы затронули практически все уровни и виды образования: дошкольный уровень, уровни общего среднего, дополнительного, среднего специального и высшего профессионального образования. Один из этих процессов касается вопросов разработки и внедрения системы оценки качества образования.

Понятие «оценка качества образования» не является устоявшимся, рассматривается и как «выявление степени соответствия спектра и уровня предоставляемых образовательных услуг в части создаваемых условий и достигаемых результатов государственным нормативным требованиям» [5, с. 12], и как оценка трех составляющих компонентов качества образования: «условий или ресурсов, опыта педагогической деятельности по организации образовательного процесса, системе контроля за результатами образовательного процесса» [11, с. 15].

Закономерно в связи с этим, что в исследованиях последних лет в области оценки качества образования в центре внимания находятся не только учебные результаты обучающихся, формируется система требований и к условиям реализации образовательных программ всех уровней.

В центре внимания данной публикации находятся вопросы проектирования систем оценки качества дополнительного профессионального образования (ДПО).

ДПО в системе российского образования рассматривается как подвид дополнительного образования и не является уровнем профессионального образования [2, ст. 10]. Возможно, это привело к некоторой отстраненности данной системы от тех активных процессов, которые охватили все уровни общего и профессионального образования и связано также с теми проблемами, которые сопровождают ДПО, и на сегодняшний день не нашли решения.

Например, к проблемам, препятствующим развитию ДПО, исследователи относят присущий данной системе дуализм: сохранение традиций и стереотипов советской системы и попытка соответствовать требованиям рыночной экономики [8].

Анализ исследований в области проектирования систем оценки качества образования ДПО [3; 6; 8] показывает, что наименее разработанной в области и оценки качества результатов обучающихся, и оценки качества условий обучения является именно система дополнительного профессионального образования. Это вызвано также и тем, что для ДПО отсутствуют образовательные стандарты, которые ориентируют как педагогов, так и обучающихся на заданные образовательные результаты.

Очевидно, что разработка таких систем оценки качества связана не только с созданием потенциально новых, ранее не существующих систем, но и предполагает изменение состояния существующих систем, их внутренних и внешних связей, отдельных внутренних компонентов.

С одной стороны, проектируемая система оценки должна быть детерминирована внутренними факторами, связанными со спецификой, особенностями существования ДПО. При разработке организационных моделей систем оценки качества учитываются технологии обучения взрослых, особенности применяемых оценочных средств и т. д.

С другой стороны, к внешним социокультурным особенностям, оказывающим в настоящее время влияние на функционирование такой системы и ее оценку, можно отнести постоянное изменение требований к подготовке слушателей курсов повышения квалификации. Известно, что именно система ДПО способна быстро реагировать на новые вызовы, вводить различные краткосрочные программы для того, чтобы обеспечить понимание слушателями нового содержания, новых способов их профессиональной деятельности. Например, отличительными особенностями современных программ повышения квалификации является их ориентированность на новые профессиональные компетенции, которые еще не зафиксированы в стандартах высшего профессионального образования, но уже востребованы в текущей профессиональной практике.

К проблемам, препятствующим становлению и развитию системы оценки качества ДПО, относят неразвитость системы сертификации дополнительных профессиональных программ, несформированность требований к результатам их освоения [3], недостаточное эффективное управление системой ДПО, несоответствие качества образования международным стандартам, отсутствие четкой стратегии развития ДПО, дисбаланс рынка образовательных услуг и рынка труда, устаревшие методы и технологии обучения, не в полной мере соответствующие как запросам слушателей, так и работодателей; дефицит научно-исследовательской практики в области ДПО [7; 8].

Традиционно критериями оценки качества дополнительных профессиональных программ является их актуальность, гибкость, мобильность, конкурентоспособность, практическую направленность, полезность для рынка труда [3; 6]. Анализ представленных критериев показывает, что прежде всего данный перечень касается содержания и формы реализации программ.

Таким образом, существующая в настоящее время практика оценки качества дополнительных профессиональных программ в большей степени фокусирует внимание экспертов непосредственно на создании условий и процессе обучения. За рамками остаются процессы, предшествующие вхождению слушателей таких программ в обучающий процесс. Так, например, в настоящее время большой интерес вызван обсуждением проблем, связанных с удовлетворением образовательных потребностей населения, востребованностью программ.

Выводы. Разработка систем оценки качества дополнительных профессиональных программ должна учитывать опыт внедрения таких систем на разных уровнях образования, интегрировать лучшие практики, выявить и представить в рамках системы свою специфику.

Проектирование системы оценки качества дополнительных профессиональных программ в настоящее время является важным этапом в развитии ДПО, который может послужить фактором, корректирующим процессы и условия реализации образовательных программ, способствовать выработке и реализации стратегий развития как отдельного учреждения, реализующего данные программы, так и системы в целом.

Список использованных источников

1. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. № 499, г. Москва.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года.
3. *Аниськина, Н. Н.* Качество дополнительного профессионального образования: новая концепция / Н. Н. Аниськина // Компетентность. – 9–10/100–101/2012.
4. *Дочкин, С. А.* Организационно-педагогические условия, обеспечивающие модернизацию дополнительного профессионального образования / С. А. Доч-

кин // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – № 1(3). – 2010. – С. 17–23.

5. *Осипова, Е. А.* Комплексная оценка качества образования как условие развития региональной образовательной системы: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е. А. Осипова. – Иркутск, 2012. – 24 с.

6. *Пименова, Н. Ю.* Проектирование модели компетенций экспертов по оценке качества программ дополнительного профессионального образования / Н. Ю. Пименова // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 5. – С. 133–154.

7. *Потемкина, Т. В.* Проблемы разработки программ повышения квалификации для руководителей школ / Т. В. Потемкина // Непрерывное образование XXI век. – 2015. – № 4(12). – С. 98–105.

8. *Тюников, Ю. С.* Развитие системы дополнительного профессионального образования: современные вызовы, теория и практика: монография / Ю. С. Тюников, М. А. Мазниченко. – М., 2014. – 384 с.

9. *Чечель, И. Д.* Посттехнократическая модель непрерывного профессионального развития руководителей образовательных учреждений / И. Д. Чечель // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2014. – Т. 2. – № 2. – С. 47–56.

10. *Чечель, И. Д.* Формы и методы профессионального становления и развития директора общеобразовательной организации / И. Д. Чечель, Т. В. Потемкина // Управление образованием: теория и практика. – 2014. – № 3(15). – С. 97–107.

11. *Шарошкина, М. К.* Создание и развитие муниципальной системы оценки качества образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. К. Шарошкина. – Пенза, 2012. – 30 с.

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

В. В. Примшиц

Белорусский государственный экономический университет,
Минск, Беларусь

Рыночные условия хозяйствования требуют повышенного внимания к наличию определенных конкурентоспособных компетенций у специалистов предприятий. Организация обучения через создание гибких систем взаимодействия университетов и предприятий позволит реализовать компетентностный подход в системе повышения квалификации кадров.

Market conditions require management attention to the presence of certain competitive competencies among specialists of enterprises. Organization of training systems through the establishment of flexible collaboration between universities and enterprises will implement the competence approach in the advanced training.

В рыночных условиях хозяйствования компетентностный подход становится определяющим при разработке содержания всех образовательных программ повышения квалификации кадров, поскольку подразумевает получение слушателями тех знаний, умений и навыков, которые постоянно востребованы в практической деятельности работ-