

ОРГАНИЗАЦИОННО–ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КОМПЛЕКСНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО СОСТАВА ВУЗА К ЭКСПЕРТИЗЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: рассматривается структурно–содержательная система комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества, приводится описание ее составляющих элементов.

В целях обеспечения качества образовательных услуг Правительство Российской Федерации проводит мониторинг эффективности образовательных организаций высшего образования. На заседании Межведомственной комиссии по проведению мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы и реорганизаций неэффективных государственных образовательных учреждений состоявшемся 29 апреля 2013 года основным вопросом стали правила проведения мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования в 2013 году.

Критерии оценки деятельности вузов с каждым годом ужесточаются, а эффективность работы учебных заведений если не становится хуже, то остаются на прежнем уровне.

По итогам деятельности Росособнадзора в 2012 году одной из оценок результативности и эффективности контрольно–надзорной деятельности явилось количество выявленных нарушений [1, 2].

Основной причиной нарушений, допускаемых образовательными учреждениями, несмотря на реализацию компетентного подхода в системе образования Российской Федерации является недостаточный уровень компетентности работников образовательных учреждений [2].

В общей интерпретации, система образования «представляет собой совокупность взаимодействующих: преемственных образовательных программ различного уровня и направленности, федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований; сети реализующих их образовательных учреждений и научных организаций; органов осуществляющих управление в сфере образования и подведомственных им учреждений и организаций; объединений юридических лиц, общественных и государственно–общественных объединений, осуществляющих деятельность в области образования» [4].

В системе высшего образования в России более развита внешняя оценка качества, ориентированная на стандарты и показатели эффективности, которыми явились процедуры лицензирования и аккредитации, а также комплексное оценивание образовательных учреждений в целом и отдельных специальностей в частности.

Однако эти показатели не должны являться единственным ориентиром вуза на достижение положительного решения при внешней экспертизе качества учебного заведения.

На современном этапе остро стоит вопрос о подготовке кадрового состава вуза к внешней экспертизе качества и разработки модели их компетенций, связанных с выполнением показателей эффективности вуза.

Создание системы комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества требует последовательного решения следующих задач:

- определение и концептуализацию целей комплексной подготовки кадров к экспертизе качества;
- установление базового комплекса процессов как открытой модели;
- разработка и адаптация методов управления процессами, обеспечивающих функционирование и развитие образовательного учреждения;
- осуществление документального оформления системы комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества;
- осуществление контролирования процессов посредством внутреннего аудита.

В результате проведенного анализа процессов подготовки кадрового состава высшего учебного заведения мы пришли к выводу о том, что система высшего профессионального образования испытывает потребность в подготовке кадрового состава вуза к экспертизе качества, следовательно возникает необходимость в разработке и построении системы комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества на основе компетентного подхода.

Система комплексной подготовки кадров вуза к аккредитации должна представлять собой упорядоченную целостную совокупность компонентов, взаимодействие и интеграция которых обуславливают наличие у образовательного учреждения выраженной способности не только выявлять состояние качества деятельности кадров вуза, но и целенаправленно и эффективно использовать их профессиональную готовность в целях развития образовательного учреждения.

Основой разработки системы послужили современные социально–экономические условия, которые обусловлены требованием Концепции Федеральной целевой программы

развития образования до 2020 года, направленным на обеспечение процесса роста образовательного потенциала личности в течении всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества [3, с.52].

С учетом требования обеспечения кадрового состава вуза теоретическими и практическими умениями по реализации деятельности, связанной с выполнением аккредитационных показателей была разработана модель обучения, состоящая из основных этапов, образующих единую систему.

В результате анализа теоретического материала по проблеме формирования профессиональной готовности личности к профессиональной деятельности мы разработали структурно-содержательную систему комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества, представленной на схеме 1.

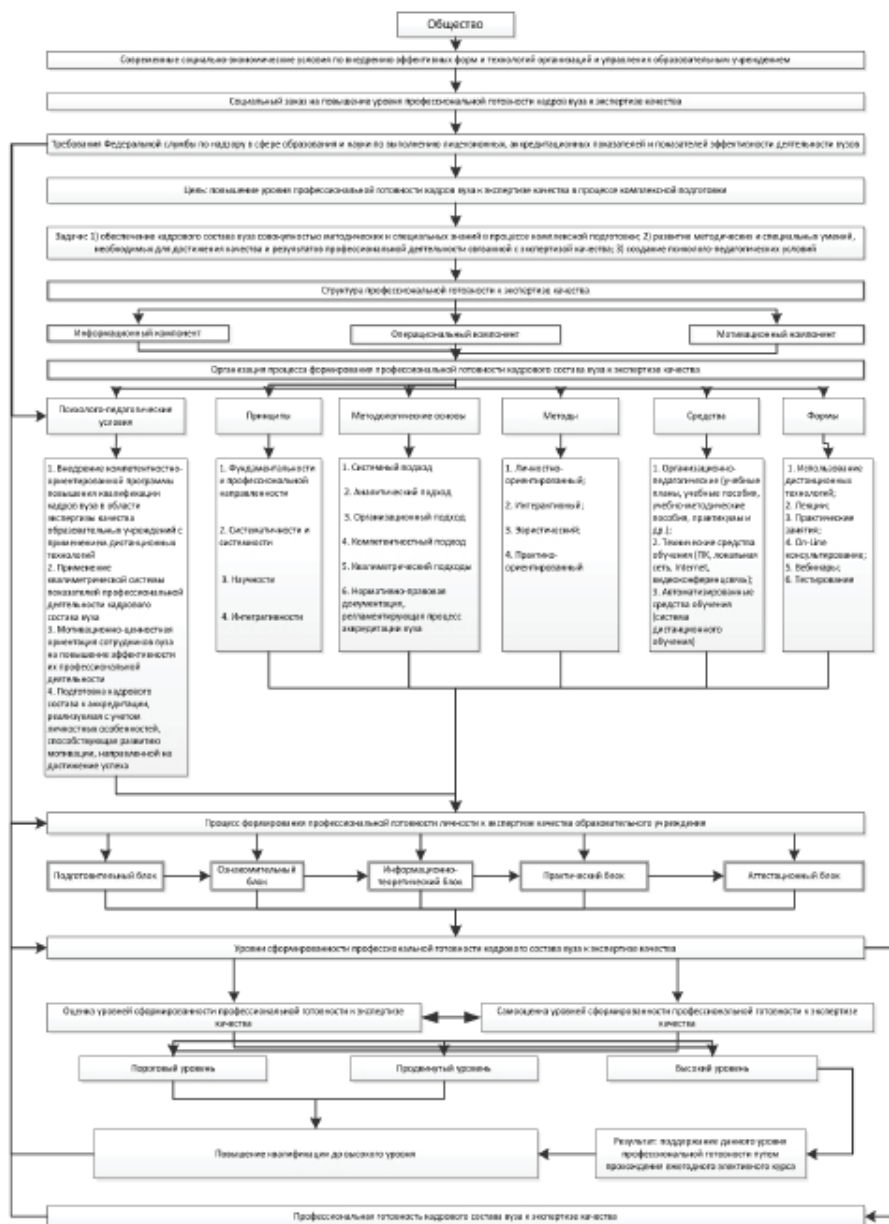


Схема 1. Структурно-содержательная система комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества

Предложенная нами система комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества должна быть постоянной. Непрерывность предложенной системы нам обеспечит система повышения квалификации работников вуза, разработанная на основе компетентностного подхода.

Повышение квалификации работников вуза является средством для выполнения социального заказа общества: повышения уровня профессиональной готовности кадров вуза к экспертизе качества. Повышение квалификации работников вуза построено с учетом требований Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки по выполнению лицензионных, аккредитационных показателей и показателей эффективности деятельности вузов.

Процесс формирования профессиональной готовности кадрового состава вуза к экспертизе качества состоит из пяти блоков:

1. Подготовительный включает в себя изучение нормативно-правовой документации высшей школы.

2. Ознакомительный – изучение лицензионных и аккредитационных показателей вуза.

3. Информационно-теоретический изучение и получение информации по экспертизе качества в вузе, развитие поисковой активности.

4. Практический предполагает выработку умений использовать в работе нормативные документы, отслеживать этапы подготовленности к аккредитации, заполнять соответствующие занимаемой должности формы отчетности.

5. Аттестационный – подтверждение знаний и умений к экспертизе качества, т.е сформированность профессиональной готовности к экспертизе качества.

Каждый блок оценивается по уровням сформированности профессиональной готовности к экспертизе качества (Рис.1).

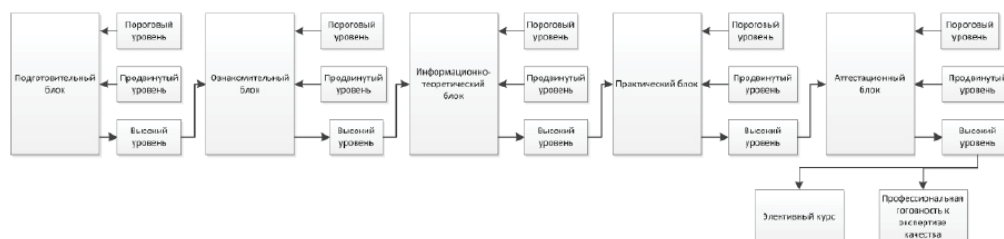


Рис. 1. Процесс формирования профессиональной готовности кадров вуза к экспертизе качества

Пороговый уровень свидетельствует о том, что сотрудник знает этапы процедур экспертизы качества; может подготовить материалы, соответствующие методическим указаниям, необходимые для подготовки к экспертизе качества; может организовать свою деятельность при внешней экспертизе качества.

Продвинутый уровень характеризуется наличием опыта организации деятельности по подготовке к экспертизе качества, умением анализировать качество выполняемых образовательных услуг и соотносить их с показателями эффективности; умением своевременно устранять выявленные недочеты в работе, связанной с экспертизой качества образовательного учреждения; способностью решать стандартные задачи.

Высокий уровень – сотрудник разрабатывает и предлагает план подготовки к экспертизе качества своего участка работы; формулирует выводы, оценивает соответствие выводов полученным данным. Оценивает теоретическую и практическую значимость своего плана. На высоком уровне подготавливает отчеты, формы, документы, материалы к экспертизе качества в соответствии с занимаемой должностью.

Задача системы комплексной подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества состоит в том, чтобы минимизировать пороговый и продвинутый уровень при подготовке кадров, и повысить высокий уровень. Для сотрудников с пороговым и продвинутым уровнем предусмотрено повышение квалификации до высокого уровня, т.е. дополнительное обучение по пяти блокам.

Для сотрудников, успешно прошедших подготовку по всем блокам и достигшим высокого уровня сформированности профессиональной готовности личности к экспертизе качества предусмотрен элективный ежегодный курс, на котором доводятся до их сведения все изменения и новшества при реализации программ высшего профессионального образования, об изменениях в процедурах лицензирования и аккредитации.

Таким образом, предложенная система носит циклический характер и является непрерывной.

Критерием определения уровней сформированности профессиональной готовности кадрового состава вуза к экспертизе качества является степень сформированности информационного, операционального и мотивационного компонентов и особенности их взаимодействия.

Список литературы

1. Доклад об итогах деятельности Рособрнадзора в 2011 году: [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://obrnadzor.gov.ru/ru/activity/main_directions/rezultat/.
2. Доклад об итогах деятельности Рособрнадзора в 2012 году: [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://obrnadzor.gov.ru/ru/activity/main_directions/rezultat/.
3. Дудина, И.П. Система информационно-коммуникативной подготовки руководителей образовательных учреждений к аналитической деятельности: монография / И.П. Дудина, О.П. Денисова, Д.А. Дмитриев. – Толятти: Изд-во ТГУ, 2013. – 188 с. – С.52.
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 272-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 07.05.2013 N 99-ФЗ, от 23.07.2013 N 203-ФЗ).