

КАЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ ДАНЬ МОДЕ?

Л.В. ШЕВЕЛЕВА, Л.А. ТОЛСТОПЯТОВА

Как известно, энциклопедическое определение качества звучит как философская категория, выражающая существенную определенность объекта, благодаря которой он является именно этим, а не иным. Качество – характеристика объектов, обнаруживающаяся в совокупности их свойств.

Рассматривая категорию качества применительно к эффективности подготовки специалистов в системе дополнительного профессионального образования (а это, как правило, управленцы с определенным багажом знаний и стажем работы), необходимо структурировать и выстроить в логической последовательности такие понятия, как качество жизни, качество управления, качество управленческого труда (или использования потенциала управленцев), качество образовательного потенциала управленцев, качество подготовки, т.е. создания этого потенциала.

Конечной целью объективного процесса постоянного роста качества во всех сферах является повышение качества жизни людей, включающего множество количественных и качественных характеристик уровня жизни населения.

Одним из факторов повышения качества жизни является качество управления элементами, которые его определяют. Одним из таких элементов является экономика. Качество управления экономикой – это уровень эффективности деятельности менеджеров, направленной на постоянное повышение результативности функционирования всех звеньев экономики.

Качество управленческого труда определяется как общественная значимость, степень сложности (квалификация), ответственности, напряженности (интенсивности) и тяжести труда менеджеров всех уровней и объектов управления.

Качество потенциала менеджеров можно определить качественными показателями совокупности знаний, умений, навыков для осуществления эффективного управления.

Создается этот потенциал в различных областях – жизненный опыт, образование,

наука, опыт трудовой деятельности и другие и определяется качеством подготовки.

Таким образом, следуя этой логической цепочке, эффективность подготовки управленческих кадров представляет собой повышение качества создания потенциала знаний, умений и навыков управленческих кадров для (в конечном счете) повышения качества жизни людей.

Одной из важнейших сфер создания потенциала менеджеров и его постоянного укрепления является образование, причем образование «через всю жизнь».

Остановимся на понятии образовательный потенциал управленческих кадров. С нашей точки зрения, – это мощь, сила, способность к достижению максимума эффективности в сфере приложения управленческой деятельности при наиболее эффективном использовании всех имеющихся у управленца образовательных ресурсов.

Структурно образовательный потенциал можно представить схематически следующим образом (рисунок 1).

Образовательный потенциал, как возможность состоит из двух элементов: образовательных ресурсов и возможностей их использования с точки зрения имеющихся для этого условий.

Сами ресурсы – это совокупность знаний, умений, навыков, которыми обладает менеджер. Условия их использования – это состояние среды, в которой используются эти ресурсы. Информационный потенциал с этих позиций представляет собой совокупность всего объема информации, которой располагает менеджер, информационных источников, способов, методов создания, хранения и переработки информации. Научно-технический потенциал рассматривается с двух позиций: с одной стороны это накопленный в обществе багаж научно-технических достижений, с другой, научно-технический инструментарий для возможностей использования образовательных ресурсов. Инфраструктурный потенциал – это совокупность обслуживающих элементов и условий, без которых невозможно эффективное

вовлечение в процесс использования образовательных ресурсов (объекты, субъекты, отрасли внешней среды управления).

Управляет всем процессом создания и использования образовательных ресурсов организационно-управленческий потенциал, представляющий собой совокупность законов, принципов, методов, органов управления деятельностью, т.е. процессом создания и использования образовательного потенциала менеджеров.

Итак, образовательные ресурсы и условия их использования могут иметь «узкие места». Так, если например уровень и объем знаний позволяет достичь в управлении большого эффекта, то умений, т.е. опыта применения этих знаний (или навыков) на практике может быть недостаточно.

Для решения этих проблем наиболее действенной является система дополнительного профессионального образования, как наиболее гибкая и отвечающая запросам потребителей образовательных услуг.

Структура профессионального образования может быть представлена в виде дерева, стволом которого является основное образование, а ветками – различные виды дополнительного профессионального образования. Чем выше дерево, тем выше уровень базовой основной подготовки специалиста от среднего профессионального до доктора наук. Чем гуще и раскистее дерево – тем разнообразнее и более разносторонни полученные знания, умения и навыки. Рыночные условия часто выдвигают необходимость переориентации специалиста на новые виды деятельности, поэтому роль дополнительного профессионального образования в современных условиях особенно значима.

Дополнительное профессиональное образование является одной из стремительно развивающихся форм непрерывного образования («образования через всю жизнь»). Это связано со значительным качественным и количественным изменением научно-технической информации, повышением мобильности специалистов под воздействием рынка трудовых ресурсов.

К числу особенностей системы дополнительного профессионального образования следует отнести повышенные требования к его качеству, поскольку дополнительные профессиональные образовательные услуги, как правило, являются платными. Источ-

ником финансовых средств, в большинстве случаев, является либо сам обучающийся, либо организация, направляющая на обучение своего сотрудника. В обоих случаях потребителя интересуют не только сумма знаний, умений и навыков, получаемых в результате образовательного процесса, но и сама система обеспечения его качества: качество профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, уровень учебно-материальной базы, условия, в которых организован учебный процесс и ряд других характеристик системы.

Еще до заключения договора на обучение слушатель (а именно так мы называем человека, получающего образование в системе дополнительного профессионального образования) хотел бы получить убедительные свидетельства и определенные гарантии образовательной услуги требуемого качества. Одним из способов реализации этого является формирование системы менеджмента качества образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (СМК ДПО) и ее сертификация.

В АлтГТУ им. И.И. Ползунова создана и успешно прошла сертификацию система менеджмента качества основного (дневная форма обучения) образования. Учитывая новые рубежи развития вузов вообще и системы дополнительного профессионального образования в частности, подготовку и внедрение новых и совершенствование существующих программ дополнительного образования и в целях обеспечения качества дополнительного профессионального образования, руководством вуза было принято решение о создании системы менеджмента качества ДПО.

За основу СМК ДПО была принята модель, разработанная в Сибирском технологическом университете (г. Красноярск).

Приказом ректора в управлении дополнительного профессионального образования АлтГТУ был создан отдел менеджмента качества, которому была поручена подготовка структуры модели менеджмента качества.

Руководством управления дополнительного профессионального (УДО) образования АлтГТУ на первом этапе создания СМК ДПО было принято решение отработать структуру СМК на примере деятельности самого молодого (но, несомненно, самого перспективного) структурного подразделения УДО – Ин-

КАЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ ДАНЬ МОДЕ?

ститута развития дополнительного профессионального образования АлтГТУ (ИРДПО).

В качестве первого и наиболее важного элемента SMK ДПО была разработана документированная процедура «Управление процессом дополнительного образования», которая определяет взаимодействие процессов ДПО с другими процессами SMK АлтГТУ (рисунок 2). Настоящая документированная процедура является основным документом, реализующим требования системы менеджмента качества (SMK) к процессу дополнительного образования.

Следующим этапом разработки SMK ДПО является подготовка организационно-правовых документов (или внесение изменений в существующие), регламентирующих процесс учебно-организационной деятельности в системе дополнительного профессионального образования:

- Устав АлтГТУ;
- Устав ИРДПО;
- Положение об ученом совете ИРДПО;
- Положения о центрах ИРДПО;
- Положение об учебно-методическом отделе ИРДПО;
- Положение об отделе менеджмента качества;
- Положение о планово-финансовом отделе;
- Положение об административно-хозяйственном отделе;
- штатное расписание работников системы дополнительного образования;
- должностные инструкции работников структур дополнительного профессионального образования;
- контракты с преподавателями;
- контракты с работниками ИРДПО;
- договоры (контракты) об оказании образовательных услуг;
- договоры (контракты) о взаимосотрудничестве с организациями- заказчиками образовательных услуг;
- договоры (контракты) с организациями, участвующими в учебном процессе дополнительного образования;
- сметы затрат по программам дополнительного профессионального образования;

- справки-вызовы на обучение для слушателей дополнительного образования.

Для ИРДПО основной продукцией является образовательная услуга, направленная на повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров и может быть представлена следующими процессами управления:

- процесс идентификации и прослеживаемости в системе дополнительного профессионального образования;
- процесс создания учебно-организационной документации;
- процесс организации учебного процесса;
- процесс составления графика учебного процесса;
- процесс разработки и утверждения методов преподавания;
- процесс распределения учебной нагрузки для реализации программы;
- процесс составления расписания;
- процесс организации обучения по программам дополнительного профессионального образования;
- процесс организации производственной (преддипломной) практики;
- процесс организации государственного экзамена по направлению (специальности);
- процесс организации подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по направлению (специальности);
- процесс организации рецензирования выпускных квалификационных работ;
- процесс защиты выпускных квалификационных работ;
- оценка и анализ итогов защиты выпускных квалификационных работ.

Таким образом, придерживаясь представленной последовательности шагов, можно разработать эффективную систему менеджмента качества для системы ДПО и, тем самым, повысить конкурентоспособность как ИРДПО, так и вуза в целом на рынке образовательных услуг.



Рисунок 1 – Структура образовательного потенциала



Рисунок 2 – Взаимодействие процесса дополнительного профессионального образования с другими процессами СМК АлтГТУ