

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт/факультет: Филологический
Выпускающая кафедра: Иностранных языков

Соколова Елизавета Леонидовна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ФОРМИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА
ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ
СОПОСТАВИТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ ОПЫТА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И
ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗОВ**

Направление подготовки: 44.04.01. Педагогическое образование
Магистерская программа: Сопоставительное изучение образовательных
систем и межкультурная коммуникация

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
д.п.н., профессор Петрищев В.И.

(дата, подпись)

Руководитель магистерской
программы
д.п.н., профессор Петрищев В.И.

(дата, подпись)

Научный руководитель:
д.соц.н., профессор Гришаев С.В.

(дата, подпись)

Обучающийся Соколова Е.Л.

(дата, подпись)

Красноярск, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Мониторинг качества образовательных программ при реформировании дополнительного бизнес-образования в условиях интернационализации и глобализации образования	11
1.1 Программы дополнительного бизнес-образования и их роль в современной системе образования	11
1.2 Качество образовательных программ вуза и подходы к его оценке в мировой практике	27
1.3 Мониторинг качества образовательных программ и его роль во внутривузовской системе гарантии качества	52
Выводы по главе 1	65
Глава 2. Технология мониторинга качества программ дополнительного бизнес-образования с учетом опыта зарубежных вузов	68
2.1 Сравнительное исследование мониторинга качества образовательных программ в отечественных и зарубежных вузах.....	68
2.2 Разработка технологии мониторинга качества программ дополнительного бизнес-образования.....	82
2.3 Экспериментальная проверка элементов предлагаемой технологии на примере программы ДПО «Стратегический менеджмент»	90
Выводы по главе 2	103
Заключение	105
Список использованной литературы	107
Приложения	120

Введение

Актуальность проблемы исследования обусловлена тем, что на современном этапе одной из ключевых стратегических целей развития образования является повышение его качества, как базового условия инновационного развития экономики, формирования современного российского общества и каждого гражданина. Данная цель была зафиксирована еще в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы.

В отношении образовательных программ высшей школы значение проблемы обеспечения качества усиливается под действием тенденций интернационализации и глобализации, следствием которых с одной стороны является расширение возможностей для импорта образовательных услуг, а с другой стороны обеспечение потенциала для развития их экспорта. В этих условиях отечественным вузам необходимо поддерживать определенный уровень конкурентоспособности своих образовательных программ основного и дополнительного образования, чтобы эффективно противостоять предложениям зарубежных вузов и сохранить контингент, а также преумножить его за счет увеличения доли иностранных студентов, обучающихся в России.

Управление качеством образовательных программ вуза предполагает использование систем его мониторинга и оценки. Притом ключевые специалисты в области высшего образования В. И. Звонников и В. А. Нефедов обосновано отмечают одну из современных мировых тенденций в сфере образования – изменение фокуса оценки качества образовательного процесса с внешних процедур, таких как аттестация и аккредитация, на модели внутренней самооценки [10].

В этих условиях вузам необходимо формировать либо пересматривать

собственные системы внутреннего мониторинга и самооценки качества с учетом специфики деятельности на разных уровнях (вуз, институт, факультет, направление подготовки, образовательная программа) и разрабатывать соответствующие технологии мониторинга качества. В решении этой задачи необходимо основываться не только на собственных достижениях отечественной высшей школы, но и использовать уже имеющийся мировой опыт. Так модель, базирующаяся на внутренней оценке, принята в Великобритании, Польше, Австралии, странах Латинской Америки, Филиппинах, Тайване [37].

Проблема разработки собственной технологии мониторинга и управления качеством особо актуальна для программ дополнительного профессионального образования (ДПО). Возрастание значения программ ДПО связано с тем, что они являются необходимым промежуточным звеном между основным образованием и требованиями работодателя как основными субъектами спроса на рынке образовательных услуг. Это недостающее связующее звено гармонизации образовательных стандартов и профессиональных стандартов, как отмечают специалисты в области аккредитации [47]. При этом для программ ДПО не разрабатываются ФГОС (их содержание должно формироваться на основе профессиональных стандартов или требованиях работодателей, рынка труда), а с введением нового федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» государственной аккредитации подлежат только те программы ДПО, для которых утверждены федеральные государственные требования (ФГТ) [78,47].

Существенные изменения законодательства, регулирующего организацию ДПО, и отказ от модели государственной аккредитации в данном секторе образования актуализируют поиск процедур подтверждения качества реализуемых программ дополнительного обучения [37]. И такие процедуры уже определены. Положения Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 определяют два уровня признания качества в сфере ДПО: 1)

профессионально-общественная аккредитация образовательных программ; 2) общественная аккредитация организаций, реализующих профессиональные образовательные программы [78].

Как показывает опыт, современные вузы не активно подвергают внешней оценке свои программы ДПО, что можно объяснить рядом причин:

- динамичность и вариативность реализуемых программ,
- высокая стоимость аккредитации,
- прохождение аккредитации предполагает значительные усилия и временные затраты,
- а также незрелость системы мониторинга, оценки, управления качеством программ ДПО в вузе.

Стоит отметить, что независимо от выбора вуза в отношении конкретной образовательной программы – подвергать ее аккредитации или нет, необходимо проведение предварительной работы по формированию внутренних механизмов управления качеством реализуемых программ.

Таким образом, анализ современных тенденций реализации программ ДПО вузами свидетельствует о необходимости формирования системы менеджмента качества, соответствующей современным условиям, и учитывающей накопленный образовательными системами разных стран опыт разработки научно обоснованных подходов, технологий, инструментов внутреннего управления качеством, в том числе его мониторинга.

Степень разработанности проблемы. Анализ научной литературы позволил определить, что в системе высшего образования возросло внимание к проблемам:

- реформирования системы образования в условиях интернационализации и глобализации как в целом, так и дополнительного профессионального образования в частности [2, 3, 5, 8, 13, 20, 25, 30, 73 и др.];
- управления качеством образования, формирование конкретных инструментов и технологий мониторинга и оценки качества образования на

уровне вуза, его структурных подразделений, направлений подготовки, образовательной программы [1,18, 22, 35, 41, 67 и др.];

- практической реализации задач внутреннего и внешнего мониторинга и оценки качества образования [26, 40, 43, 56, 80 и др.].

Об этом свидетельствуют исследования Чандра М.Ю., Улановской К.А., Сергеевой Е.В., Соколовой Л.М., Шестаковой М. В., Gordon G., Harvey L. и других. Однако практическая реализация вышеобозначенных тенденций и подходов невозможна без непрерывного совершенствования систем педагогической диагностики, инструментов мониторинга, ориентированных на всех участников образовательного процесса, что подтверждается в работах Л. Крашенинниковой, М. В. Ларионова, Мозгарева Л.В., Сергеевой Е. В., Чандра М. Ю.и других.

Модели оценки качества образования в отечественно и зарубежной практике были всесторонне проанализированы в работах Т. В. Третьяковой [75], Е. В. Филимоновой и Н. Н. Волосковой [79], М. В. Шестаковой [81], а также в работах зарубежных авторов [14,72].

Вопросы контроля качества обучения при аттестации при использовании компетентностного подхода рассматриваются в трудах В.И. Звонникова и М.Б. Челышковой [11, 12].

Вопросы профессионально-общественной аккредитации программ дополнительного профессионального образования и перспективы ее внедрения рассмотрены в работах Матвеевой Т.В., Машковой Н.В., Ткачевой О.Н., Сафиной О.Г. [37].

Стоит также отметить исследования, посвященные зарубежному опыту построению внутривузовских систем гарантии качества [9, 10, 35, 46, 67, 70, 89, 90].

В то же время до сих пор в современной вузовской практике еще не завершены процессы модернизации внутренних систем гарантии качества обучения, не определены перспективные направления совершенствования техно-

логии мониторинга качества программ дополнительного профессионального образования с учетом зарубежного опыта и условий реформирования системы образования, обновления нормативной базы его функционирования.

В связи с этим, в направлении нашего исследования был выявлен ряд противоречий:

- между особой ролью программ ДПО в обеспечении непрерывного обучения, интеграции образования и бизнеса и недостаточно развитыми инструментами управления этими программами;
- между необходимостью повышения качества образовательных программ для обеспечения конкурентоспособности вузов на мировой арене, международного признания образовательных программ и отсутствием развитой внутривузовской системы мониторинга и гарантии качества;
- существование теоретической базы и опыта построения внутривузовской системы мониторинга и оценки качества в зарубежных вузах и недостаточное его использование в отечественной практике.

Существование указанных противоречий позволило определить и сформулировать проблему исследования: Какой должна быть технология мониторинга качества программ дополнительного бизнес-образования?

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка технологии мониторинга качества программ бизнес-образования с учетом зарубежного опыта.

Объект исследования: качество программы дополнительного бизнес-образования в вузе.

Предмет исследования: технология, методы и инструменты мониторинга качества программы дополнительного бизнес-образования в вузах России и за рубежом.

Цель исследования и выдвинутая гипотеза обусловили необходимость решения следующих задач:

1. Содержательно раскрыть и проанализировать базовые понятия исследования: качество образования, образовательная программа, качество образовательной программы, дополнительное профессиональное образование, мониторинг качества образовательных программ.
2. Продемонстрировать особую роль программ дополнительного профессионального образования бизнес-направленности в современной системе образования и выявить существующие проблемы управления программами ДПО.
3. Показать значение качества образовательной программы вуза в условиях интернационализации и глобализации образовательного пространства, выявить подходы к его оценке, применяемые вузами разных стран.
4. Определить основные виды мониторинга качества образовательных программ и соответствующие методы исследования.
5. Провести сравнительное исследование объектов и субъектов мониторинга качества образовательных программ в отечественных и зарубежных вузах.
6. Разработать технологию мониторинга качества программ ДПО с учетом опыта зарубежных вузов и экспериментально проверить ее элементы.

Гипотеза исследования: использование опыта зарубежных стран позволит разработать эффективную технологию мониторинга качества дополнительных образовательных программ в сфере бизнеса.

Методы исследования. В работе применялся комплекс методов исследования, в том числе: анализ и обобщение содержания различных источников (в том числе законодательных и нормативных актов органов власти и управления Российской Федерации, нормативных актов Министерства образования и науки Российской Федерации), синтеза эмпирического материала, сравнительного анализа, наблюдения, опроса, анкетирования, педагогического эксперимента, методов экспертных оценок и др.

Результаты работы заключаются в разработке и обосновании технологии мониторинга качества программ дополнительного образования вуза на

основе сопоставительного изучения опыта отечественных и зарубежных вузов, а также апробации элементов данной технологии.

Новизна исследования состоит в том, что разработанная технология основывается на систематизированном опыте отечественных и зарубежных вузов и предполагает комплексную оценку образовательной программы с привлечением различных заинтересованных сторон на разных этапах реализации программы ДПО. Предлагаемая технология гибко учитывает особенности разных видов программ ДПО бизнес-образования.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предлагаемая технология может использоваться при управлении программами ДПО для повышения их качества и конкурентоспособности, а также может создавать необходимый потенциал для подготовки программ дополнительного профессионального образования к общественно-профессиональной аккредитации. Стоит отметить, что результаты мониторинга программы ДПО, полученные при применении предложенной технологии могут быть использованы для информирования заинтересованных сторон и продвижения данной образовательной программы.

Выпускная квалификационная работа выполнена на 118 страницах текста, содержит 7 приложений, при написании работы использовано 99 источников.

Глава 1. Мониторинг качества образовательных программ при реформировании дополнительного бизнес-образования в условиях интернационализации и глобализации образования

1.1 Программы дополнительного бизнес-образования и их роль в современной системе образования

Ключевой задачей профессионального образования является обеспечение рынка труда высококвалифицированными, конкурентоспособными и востребованными кадрами. Основной вклад в решение этой задачи вносят высшие учебные заведения, реализующие программы высшего и дополнительного образования.

В современных условиях продолжается реформирование системы образования, в том числе высшего и дополнительного профессионального.

Принят закон об образовании, федеральные государственные образовательные стандарты по разным направлениям бакалавриата и магистратуры, вопросы профессионального образования затрагиваются в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. В соответствии с Государственной программой «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 годы», Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы были начаты работы по разработке профессиональных стандартов и механизма их взаимодействия с образовательными стандартами, созданию системы общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ как важнейшего инструмента взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования [47].

В последние годы был выпущен ряд документов, регламентирующих работу организаций ДПО,

и закрепляющих переход
от государственного регулирования
к конкурентной образовательной
среде в системе
ДПО, в том
числе:

- Федеральный закон
от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016,
с изм. от 19.12.2016) "Об
образовании в Российской
Федерации";

- Приказ Министерства
образования и науки
Российской Федерации
от 1 июля 2013 г. N 499 г. Москва "Об
утверждении Порядка
организации и осуществления
образовательной деятельности
по дополнительным профессиональным
программам";

- Приказ
Минобрнауки России
от 15 ноября 2013 г. №1244 "О
внесении изменений
в Порядок организации
и осуществления образовательной
деятельности по дополнительным
профессиональным программам,
утвержденный приказом

Министерства образования
и науки Российской
Федерации от 1 июля 2013 г. N499";

- Письмо

Минобрнауки России
от 9 октября 2013 г. N 06-735 "О
дополнительном профессиональном
образовании".

В 2012 году
года впервые
за всю постсоветскую
историю в Министерстве
образования и науки
РФ был создан
Департамент рабочих
кадров и ДПО,
который возглавил
работы по формированию
стратегии развития
системы дополнительного
профессионального образования
и сформировал экспертные
советы по всем
ключевым направлениям,
включая управление
качеством дополнительного
профессионального образования.

В
январе 2013 г. приказом

Министра образования
была создана
Комиссия Министерства
образования и науки
Российской Федерации
по развитию дополнительного
профессионального образования. Основными
задачами Комиссии
являются развитие
ДПО путем
взаимодействия федеральных
органов исполнительной
власти, органов
исполнительной власти
субъектов Российской
Федерации, государственных
и негосударственных образовательных
организаций, работодателей,
общественных объединений
по вопросам совершенствования
сферы ДПО
и подготовка рекомендаций
в части повышения
квалификации и профессиональной
переподготовки кадров.

В
положении о Комиссии
определены ее функции,
среди которых:

а) модернизация
сферы ДПО
в соответствии с приоритетами
инновационного развития
экономики страны;

б) совершенствование
законодательной базы
в сфере ДПО;

в) обеспечение
взаимодействия с бизнес-сообществом
по вопросам развития
профессионализма работников,
содействию в создании
благоприятной правовой
среды для
эффективной реализации
дополнительных профессиональных
образовательных программ;

г) формирование
и обеспечение реализации
модели оценки
качества ДПО,
разработка технологии
и методики подготовки
и проведения процедур
контроля и оценки
качества ДПО;

д) сопровождение
деятельности федеральных

инновационных площадок
в сфере ДПО

е) организация
работы по сопровождению
деятельности открытых
дискуссионных площадок
по вопросам ДПО;

ж) организация
работы по реализации (продвижению) и
мониторингу развития
дополнительных профессиональных
образовательных программ
по приоритетным направлениям
развития экономики
страны;

з) организация
работы по внедрению
современных форм
обучения и применению
электронного обучения
и дистанционных образовательных
технологий в сфере
ДПО;

и) организация
стажировок и обучения
специалистов в сфере
ДПО в ведущих
российских и зарубежных
образовательных центрах

с привлечением к этой работе образовательных учреждений профессионального образования, научных организаций, объединений работодателей, коммерческих организаций, заинтересованных в развитии квалификации специалистов.

Работа Комиссии будет поддерживать Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., стратегической целью которой определено повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг. также ставит задачи по формированию гибкой,

подотчетной обществу
системы непрерывного
профессионального образования,
развивающей человеческий
потенциал, обеспечивающей
текущие и перспективные
потребности социально-экономического
развития Российской
Федерации.

В Программе
в качестве целевого
показателя заявляется
охват населения
программами непрерывного
образования (удельный
вес занятого
населения в возрасте 25-65 лет,
прошедшего повышение
квалификации и (или) переподготовку,
в общей численности
занятого в экономике
населения данной
возрастной группы [2].

Большое
внимание законодательных
и исполнительных органов
власти к проблемам
дополнительного образования
связано с их особой

ролью в современной
системе образования (рисунок 1). Следствием
выполнения требований
Болонского процесса
было принятие
нового законодательства,
в соответствии с которым
высшая школа
перешла на двухуровневую
подготовку, завершающуюся
присвоением степеней
бакалавра и магистра. Учитывая переход
к массовому выпуску
бакалавров и необходимость
их «доводки» под
требования работодателя,
потребность в программах
ДПО будет
возрастать все
больше. По мнению
современных специалистов
программы ДПО
могут способствовать
снятию напряженности
в конфликте между
сферой образования
и рынком труда [47]. Для
этого нужны
обновляемые программы. Программы

ДПО призваны обеспечить непрерывность профессионального образования, возможность формирования индивидуальной образовательной траектории и обучения в течение всей жизни (концепция LLL) для профессионального, карьерного и личностного роста специалиста.

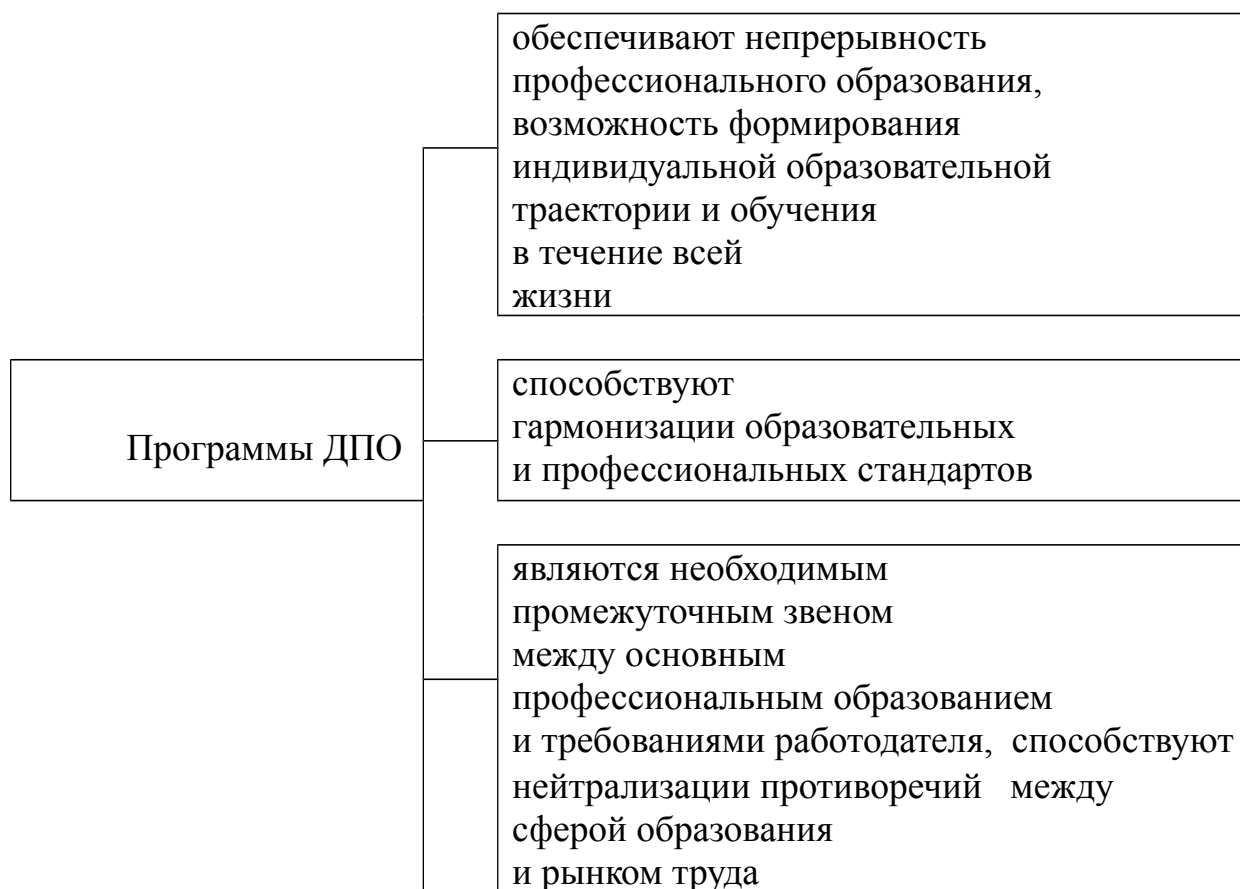


Рисунок 1. Значение программ ДПО

Стоит
отметить, что
программы ДПО
могут не повышать
уровень образования,
не обеспечивать присвоения
новых квалификаций,
но при этом
они выполняют
очень важную
социально-образовательную функцию,
которая с каждым
годом становится
все более
востребованной. Они являются необходимым
промежуточным звеном
между основным
профессиональным образованием
и требованиями работодателя
как основными
субъектами спроса
на рынке образовательных
услуг. Это
недостающее связующее
звено гармонизации (настройки,
доводки) образовательных
и профессиональных стандартов [47]. Значимость
программ ДПО

бизнес-направленности также
связана с тем,
что они
способствуют не только
развитию бизнес-предприятий
и крупных организаций,
но и позволяют формировать
устойчивый малый
бизнес, играющий
особую роль
как для
экономики региона,
так и для
решения его
социальных проблем (социальное
предпринимательство).

Особое значение
программ ДПО
бизнес-направления требует
их более детального
исследования. Обратимся
к Федеральному закону
от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016,
с изм. от 19.12.2016) "Об
образовании в Российской
Федерации", в статье 2 которого
даны основные
определения:

- «образовательная

программа - комплекс
основных характеристик
образования (объем,
содержание, планируемые
результаты), организационно-педагогических
условий и в случаях,
предусмотренных настоящим
Федеральным законом,
форм аттестации,
который представлен
в виде учебного
плана, календарного
учебного графика,
рабочих программ
учебных предметов,
курсов, дисциплин (модулей),
иных компонентов,
а также оценочных
и методических материалов» [78];

- «дополнительное
образование - вид
образования, который
направлен на всестороннее
удовлетворение образовательных
потребностей человека
в интеллектуальном, духовно-нравственном,
физическом и (или) профессиональном
совершенствовании и не сопровождается
повышением уровня

образования» [78].

В
статье 10 закона "Об
образовании в Российской
Федерации" показано
место ДПО: «образование
подразделяется на общее
образование, профессиональное
образование, дополнительное
образование и профессиональное
обучение, обеспечивающие
возможность реализации
права на образование
в течение всей
жизни (непрерывное
образование») [78]

В Статье 76 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об
образовании в Российской
Федерации" указано
что, дополнительное
профессиональное образование
осуществляется посредством
реализации:

- дополнительных
профессиональных программ (программ
повышения квалификации, направленных
на совершенствование и (или) получение
новой компетенции,
необходимой для

профессиональной деятельности,
и (или) повышение
профессионального уровня
в рамках имеющейся
квалификации)
- программ
профессиональной переподготовки,
которые направлены на получение
компетенции, необходимой
для выполнения
нового вида
профессиональной деятельности,
приобретение новой
квалификации).

Содержание дополнительной
профессиональной программы
определяется образовательной
программой, разработанной
и утвержденной организацией,
осуществляющей образовательную
деятельность, если
иное не установлено
настоящим Федеральным
законом и другими
федеральными законами,
с учетом потребностей
лица, организации,
по инициативе которых

осуществляется дополнительное
профессиональное образование

Содержание

дополнительных профессиональных
программ должно
учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования,
указанные в квалификационных
справочниках по соответствующим
должностям, профессиям
и специальностям, или
квалификационные требования
к профессиональным знаниям
и навыкам, необходимым
для исполнения
должностных обязанностей,
которые устанавливаются
в соответствии с федеральными
законами и иными
нормативными правовыми
актами Российской
Федерации о государственной
службе.

Программы профессиональной
переподготовки разрабатываются
на основании установленных
квалификационных требований,
профессиональных стандартов
и требований соответствующих
федеральных государственных

образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Обучение

по дополнительным профессиональным программам осуществляется как единовременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Ключевой особенностью программ дополнительного образования является то, что они не изменяют уровень образования. Программы ДПО требуют специального подхода

к управлению и должны соответствовать оперенным требованиям, представленным на рисунке 2.

Большую долю программ ДПО вузов, не предполагающих наличие федеральных государственных требований составляют программы бизнес-направленности, которые должны отличаться оптимальным сочетанием теоретического и прикладного содержания, учетом специфики обучения взрослых, а также использованием адекватного набора методов обучения, в том числе активных и интерактивных. Концепция короткой образовательной программы – ориентация на результат [47].

Если программы бакалавриата и магистратуры строятся в первую очередь

в соответствии с требованиями
ФГОС, то в отношении
большинства программ
ДПО определен только
общий порядок
организации и осуществления
образовательной деятельности [59]; государственные
требования не определены,
зато существуют
профессиональные стандарты,
на которые должны
быть ориентированы
эти программы. Дополнительными
ориентирами для
определения требований
к программе ДПО
являются требования
работодателей и рынка
труда.

Требования к программам ДПО	связь с профессиональными стандартами, учет квалификационных требований, учет требований ФГОС ВО (для программ переподготовки)
	использование адекватного набора методов обучения
	оптимальное сочетание теоретического и прикладного содержания, практикоориентированность
	актуальность содержания профессиональных задач, которые должны решать обучающиеся в условиях профессиональных или близких к профессиональным
	учет запросов рынка труда при определении содержания и требований к программе ДПО являются
	вовлечение различных участников образовательного процесса (образовательной организации, потребителей и заказчиков, в том числе работодателей, слушателей, менеджмента региона) в их формирование, реализацию, мониторинг и оценку
	учет специфики обучения взрослых
	гибкое обновление, адаптивность, инновационность

Рисунок 2. Требования
к программам ДПО

Учитывая
современную динамику
в развитии экономики,
особое значение
для программ
ДПО имеют
такие свойства
как гибкость,
адаптивность, инновационность,
практикоориентированность, а также
вовлечение различных
участников образовательного
процесса (образовательной
организации, потребителей
и заказчиков, в том
числе работодателей,
слушателей, менеджмента
региона) в их формирование,
реализацию, мониторинг
и оценку [47].

Программы
ДПО не подлежат
государственной аккредитации,
так как
они являются

довольно динамичными
и вынуждены адаптироваться
под каждого
заказчика (организацию,
профессиональные сообщества,
слушателей), учитывать
специфику целевой
аудитории.

Задачами программ
ДПО является
формирование, развитие,
совершенствование профессиональных
компетенций. В содержании
такой подготовки
на первый план
выходят действия,
операции, обусловленные
ситуацией, профессиональной
задачей или
проблемой, а отнюдь
не предметное содержание [47].

Критерием
их отбора является
актуальность содержания
профессиональных задач,
которые должны
решать обучающиеся
в условиях профессиональных
или близких

к профессиональным. Короткие программы могут завершаться сертификацией квалификаций на соответствие профессиональным стандартам.

При организации мониторинга качества образовательной программы необходимо учитывать специфику конкретного вида, реализуемого вузом. Классификации программ ДПО по ключевым признакам составлена на основе обобщения имеющегося материала и представлена в таблице 1.

В настоящее время, согласно приказу Минобрнауки РФ от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», выделены два вида программ ДПО

по времени их осуществления:

- программы
повышения квалификации (не
менее 16 часов),

- программы
переподготовки (не
менее 250 часов) [59].

Классификация

программ ДПО

Признак классификации	Виды
Продолжительность и ориентированность на приобретение новой квалификации	- программы повышения квалификации - профессиональное развитие или приобретение новых компетенций в рамках имеющейся квалификации (не менее 16 часов); - программы переподготовки - присвоение новой квалификации (не менее 250 часов) [59, 78 статья 76]
Выдаваемый документ	- удостоверение о повышении квалификации; - диплом о профессиональной переподготовке [78]
Наличие федеральных государственных требований (ФГТ) и типовых программ	- программы, в отношении которых не устанавливаются ФГТ и не разработаны типовые программы; - программы, в отношении которых установлены ФГТ [78, Статья 11]; - программы, по которым имеются типовые программы (например, в области кадастровой деятельности.) [78, Статья 76]
Направленность	- бизнес-сфера (менеджмент, экономика, бухгалтерский учет и др); - социальная сфера (здравоохранение, образование и др.)
Форма обучения	- очная; - очно-заочная ; - заочная (дистанционная)
Количество	- групповое,

обучающихся	- индивидуальное обучение
Формы реализации образовательной программы	- программа реализуется вузом самостоятельно - сетевая форма реализации программы - стажировка
Используемые образовательные технологии	- дистанционные образовательные технологии; - электронное обучение; - образовательная программа, реализуемая без применения е- обучения и ДОТ; - сочетание различных образовательных технологий
виды учебных занятий и учебных работ:	- лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, тренинги, семинары по обмену опытом, - круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, выездные занятия, консультации, - выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие [59]
Используемые методы обучения	- активные; - интерактивные; - пассивные

Продолжение

таблицы 1.

Признак классификации	Виды
График учебного процесса (форма организации образовательной деятельности)	<ul style="list-style-type: none"> - одновременно и непрерывно; - поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики [78, статья 76]
Состав участников программ	<ul style="list-style-type: none"> - программы корпоративного обучения; - открытые программы
Субъект инициации	<ul style="list-style-type: none"> - по инициативе образовательной организации; - по заявке бизнес-организации; - по заявке регулирующих органов (агентство предпринимательства)
Источник финансирования	<ul style="list-style-type: none"> - финансируется государством; - финансируется слушателями (физическими лицами); - финансируется корпоративными клиентами (их средств предприятия-заказчика); - комбинация источников финансирования (например, 30% из средств слушателя, а 70 %– из средств предприятия)
Охват целевой аудитории	<ul style="list-style-type: none"> - до 10 человек; - до 30 человек; - до 100 человек; - более 100 человек
Экономическая эффективность	<ul style="list-style-type: none"> - экономически эффективна; - экономически не эффективна
Наличие	<ul style="list-style-type: none"> - программа

свидетельства об аккредитации	прошла общественно- профессиональную аккредитацию (российскую или международную); - программа получила общественную аккредитацию
Регулярность проведения обучения по программе	- проводится регулярно; - направлена на решение актуальных текущих задач и проводится разово
Место реализации	- вуз; - «корпоративный университет»; - образовательный центр предприятия

Дополнительное
 бизнес-образование в практике
 современных вузов
 предлагает большое
 многообразие как
 краткосрочных программ (например,
 двухдневные тренинги
 и семинары по различной
 актуальной тематике),
 так и долгосрочные
 программы продолжительностью
 более 250 часов. К
 длительным программам
 относятся:

- программа подготовки
 управленческих кадров
 для организаций
 народного хозяйства

Российской Федерации (президентская программу), которую вузы реализуют более 20 лет, она рассчитана на один год и позволяет руководителям предприятий и организаций получить качественное дополнительное бизнес-образование и повысить эффективность своей деятельности;

- MBA

(Master of Business Administration) – мастер делового администрирования и MPA (Master of Public Administration) - мастер государственного управления – эти двухлетние программы направлены на подготовку высококвалифицированных профессионалов для руководящих позиций в бизнесе и органах государственного и муниципального управления, некоммерческих организациях, общественных институтах соответственно;

- длительные

программы по разным бизнес-направлениям, предполагающим

присвоение новой
квалификации, например,
логистика, управление
персоналом, международный
бизнес и др.

Также
можно выделить
виды программ
по наличию федеральных
государственных требований (ФГТ) и
типовых программ:

- программы,
в отношении которых
не устанавливаются ФГТ
и не разработаны типовые
программы;

- программы,
в отношении которых
установлены ФГТ [78,
статья 11];

- программы,
по которым имеются
типовые программы [78,
статья 76].

По
программам бизнес-образования
ФГТ не устанавливаются,
типовые программы
не разрабатываются. Но программы,

реализуемые в рамках мероприятий по государственной поддержке малого и среднего предпринимательства, развития управленческих компетенций государственных служащих могут проводиться на основании заключенных государственных контрактов, в которых определяется их содержание. Также содержание программ может определяться на основе договора с заказчиком при корпоративном обучении. Занятия по программам бизнес-образования могут проводиться в разных формах: так для обсуждения актуальных проблемных вопросов, инноваций в конкретной бизнес-сфере может проводиться семинар; для отработки навыков, например, управленческих проводятся тренинги; а для

передачи передового
опыта – мастер-классы.

Семинар – одна
из наиболее распространенных
форм обучения,
включающая в себя
обсуждение сообщений,
докладов и других
материалов, связанных
с интересующей тематикой. Семинар
включает в себя
изучение большого
количества информации,
а на тренинге отрабатываются
навыки. Но иногда
и семинары могут
посвящаться отработке
навыков, к таким
семинарам относятся
семинар-практикум, обучающий
семинар, практический
семинар.

Бизнес-семинары – удобная
и быстрая форма
обучения менеджеров
разного уровня
профессиональной подготовки,
а также руководителей,
директоров, управляющих

компаний различных сфер деятельности. Это не просто сумма знаний, теоретические выкладки, но и реальные инструкции по применению ноу-хау в повседневной деятельности, это не только ключ к важной и актуальной информации, но и новый взгляд на привычные вещи и отношения. Здесь получают дополнительные знания и навыки в сжатые сроки.

Тренинг предполагает приобретение навыков через деловые и ролевые игры, упражнения, групповые дискуссии, кейс-стади и другие активные и интерактивные методы обучения. Тренинг – интенсивная форма обучения, нацеленная на практическое освоение приемов использования той

или иной
технологии. Тренинги отличаются
от других форм
обучения активностью
участников, ориентацией
на получение практических
навыков. На тренинге
обучение происходит
в режиме действий,
анализа полученного
опыта, обратной
связи участников,
что позволяет
исследовать собственные
успешные и не очень
методы работы
и стратегии взаимодействий
с людьми, извлечь
уроки и многому
научиться в безопасной
ситуации тренинга.

Разные
виды бизнес-тренингов могут
помочь разработать
оптимальную стратегию
формирования и развития
организации; сформировать
самостоятельно действующую
организационную структуру;

научиться эффективно
координировать деятельность
различных уровней
организации, мотивировать,
контролировать, делегировать
полномочия, вести
переговоры и разрешать
конфликты; выработать
оптимальный стиль
работы в своей
должности; научиться
грамотно и профессионально
распоряжаться рабочими
ресурсами.

Мастер-класс – это
эффективная форма
передачи знаний
и умений, обмена
опытом, обучения
и воспитания, в центре
которого – демонстрация
оригинальных практических
методов освоения
определенного содержания,
передачи мастерства
при активном
взаимодействии всех
участников занятия
и позволяющая демонстрировать

новые возможности
профессиональной деятельности
для взаимного
развития.

Мастер-классы похожи
на курсы повышения
квалификации для
тех, кто
уже состоялся
как специалист,
но хотел бы узнать
больше. Для
профессионалов мастер-класс – это
возможность познакомиться
с новой технологией,
новыми методиками
и авторскими наработками.

Основной
целью мастер-класса является
обмен опытом
с коллегами. Мастера
своего дела
делятся со слушателями
какой-либо уникальной
методикой, которая
применялась и успешно
внедрялась лично
ими.

Программа ДПО

может быть реализована вузом самостоятельно, а также с использованием сетевой формы, обеспечивающей возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций [59].

В реализации образовательных программ с использованием сетевой формы наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие

ресурсами, необходимыми
для осуществления
обучения, проведения
учебной и производственной
практики и осуществления
иных видов
учебной деятельности,
предусмотренных соответствующей
образовательной программой (часть 1 статьи 15 Федерального
закона N 273-ФЗ). Данная
статья предусматривает
сетевую форму
реализации любого
вида образовательных
программ, в том
числе и программ
дополнительного профессионального
образования [78].

Программы
ДПО имеют
особое значение
в современной системе
образования, обеспечивая
его непрерывность
в рамках имеющегося
образовательного уровня
и нейтрализуя противоречия между
сферой образования
и рынком труда. Особенностью

программ ДПО
является то,
что для
них не определены
федеральные государственные
образовательные стандарты,
и для большинства
из них отсутствуют
специальные требования. Такая
ситуация с одной
стороны способствует
обеспечению гибкости
и актуальности этих
программ, а с другой
стороны – создает
сложности в процессе
их разработки, управления
ими, в том
числе мониторинга
и оценки их качества. Для
построения эффективной
технологии мониторинга
конкретной образовательной
программы ДПО
необходимо вывить
и учесть ее особенности
на основе предложенной
классификации.

1.1 Качество образовательных программ вуза и подходы к его оценке в мировой практике

Россия в XX веке имела развитую, признанную во всем мире систему высшего образования - 1900 вузов, почти 5 млн. студентов, значительный опыт подготовки специалистов для зарубежных стран - вузы СССР и России закончили 560 тысяч иностранных граждан [13].

Высшая школа России обеспечивала глубокую общетеоретическую подготовку, органичное сочетание учебной и научной деятельности, что являлось хорошей основой профессиональной мобильности выпускников.

Сегодня
ряд экспертов
в области образования
отмечают определенные
сложности, связанные
с переходом на уровневую
подготовку и внедрением
новых образовательных
стандартов, что
вносит **значительные**
изменения в устоявшуюся
систему подготовки,
к которым образовательные организации
оказались **не совсем**
готовы.

При этом
в настоящее время
перед отечественной
системой образования
в «Стратегии 2020» поставлена
амбициозная задача – ввести
не менее пяти
вузов России
в мировой рейтинг «Топ-100» [15].

Также
согласно концепции
социально-экономического развития
РФ до 2020 года
отмечено: «Необходимо

создавать условия
для привлечения
в Россию иностранных
студентов, это
должно быть
одной из приоритетных
задач в деятельности
Министерства образования
и науки и самих
российских высших
учебных заведений» [68].

В
настоящее время
Минобрнауки России
справедливо рассматривает
процент обучающихся
иностранных граждан
от общего контингента
студентов как
показатель эффективности
работы вуза. Если
в 2012 г. пороговое
значение этого
показателя было 3%,
то в 2013 г. - 4%,
а к 2020 г. оно
должно составлять 5%. В
условиях жесткой
конкуренции на рынке

образовательных услуг
практически все
российские вузы
стремятся привлечь
к себе на обучение
как можно
больше иностранных
граждан и тем
самым выполнить
один из показателей
мониторинга эффективности [8, 68].

По
результатам экспертного
опроса, проведенного
Центром социологических
исследований Минобрнауки
весной 2015 года
более чем
в 100 ведущих
вузах России
и во всех 15 вузах – участниках
проекта «5-100» 59% экспертов
отметили значительные
выгоды от привлечения
в вузы России
зарубежных студентов
и указали, что
это повышает
престиж российского

образования в целом,
способствует укреплению
имиджа вуза,
позволяет получить
дополнительное финансирование,
расширить международные
связи, способствует
развитию образовательных
программ на иностранном
языке, внедрению
образовательных стандартов
и развитию межкультурной
коммуникации [87]. Также
специалисты отмечают,
что привлечение
иностранцев в вуз
позволяет совершенствовать
систему подготовки
с учетом требований
международного рынка
труда, а также
реализовывать интересы
страны в получении
новых граждан
наилучшим образом – через
систему образования [5].

По
мнению специалистов,
международные студенты

являются не только
источником дополнительных
доходов и пополнением
дефицита квалифицированной
рабочей силы. Они
оказывают серьезное
влияние на сохранение
конкурентоспособности национальных
вузов, подталкивая
их к улучшению качества
преподавания и бытовых
условий, расширению
научно-исследовательской базы,
разработке принципиально
новых курсов
обучения при
унификации измерения
успеваемости студентов (кредитов) и
обеспечению возможности
перехода из одного
высшего учебного
заведения в другое
без затрат
на дополнительное обучение [25].

Существующие
проблемы и новые
задачи заставляют
вузы уделять
особое внимание

проблемам менеджмента
качества. Расширение экспорта
и сокращение импорта
образовательных услуг – важнейшая
стратегическая задача,
успешное решение
которой зависит,
прежде всего,
от повышения качества
образования, предлагаемого
российскими вузами,
соответствия уровня
развития компетенций
выпускников требованиям
национальных государств.

Термин "качество" имеет
сегодня довольно
широкое применение
и, как следствие,
много подходов
к определению в отечественной
и зарубежной практике [11]. Для
понимания его
содержания и особенностей
в системе образования
рассмотрим существующие
подходы (таблица 2).

Согласно ИСО 9001 качество
трактруется как

совокупность характеристик
объекта, относящихся
к его способности
удовлетворять установленные
и предполагаемые потребности [7].

В

Европейском союзе
принято, что
качество любого
учебного заведения
зависит от способности
достижения предварительно
поставленных целей,
что согласуется
с релятивистским подходом
к трактовке качества [67,
С 2].

В соответствии

с федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об
образовании в Российской
Федерации» качество
образования - комплексная
характеристика образовательной
деятельности и подготовки
обучающегося, выражающая
степень их соответствия
федеральным государственным
образовательным стандартам,
образовательным стандартам,

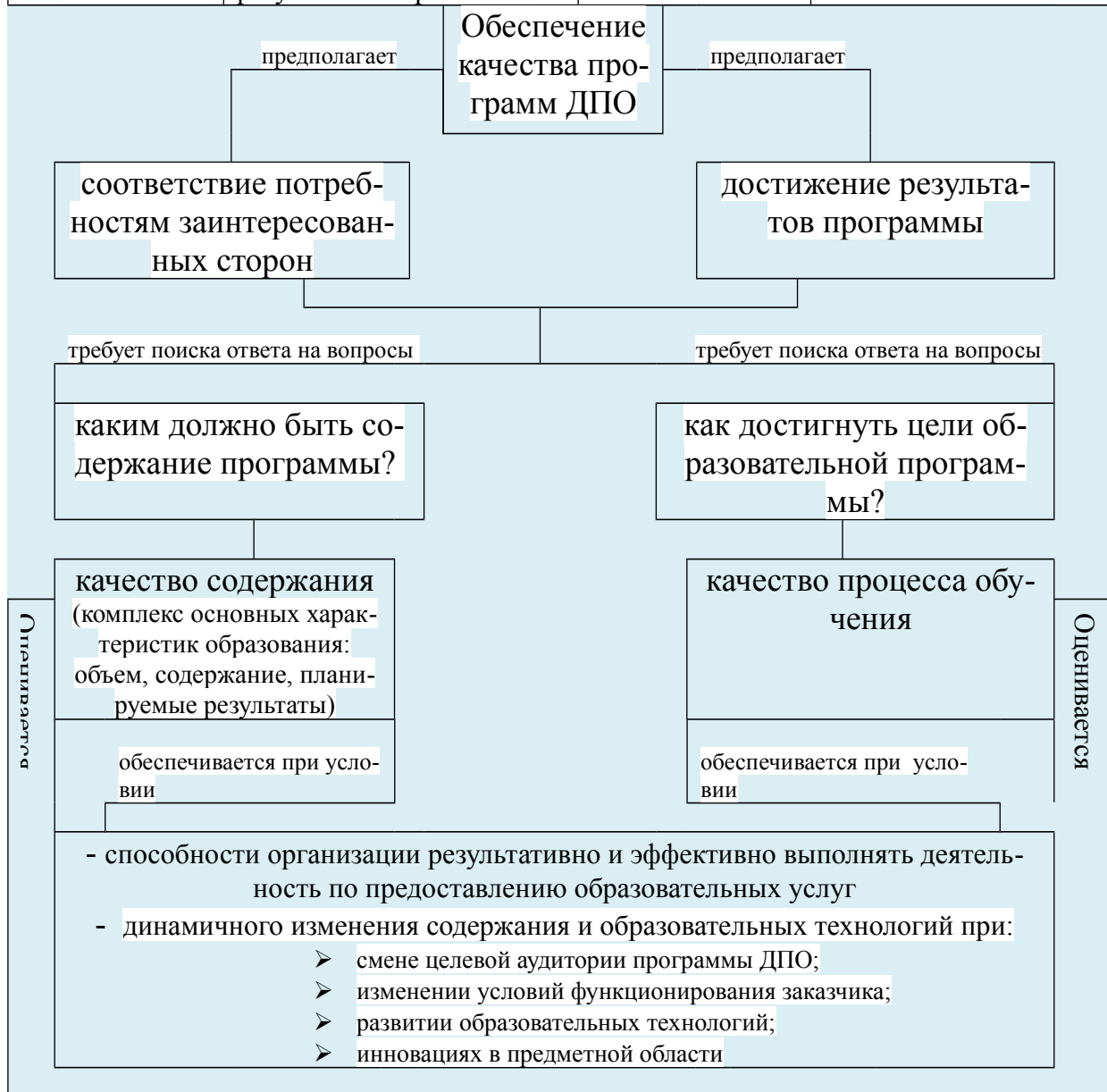
федеральным государственным
требованиям и (или) потребностям
физического или
юридического лица,
в интересах которого
осуществляется образовательная
деятельность, в том
числе степень
достижения планируемых
результатов образовательной
программы [78]. Направления
решения задачи
обеспечения качества
программы ДПО
представлены на рисунке 3.

Таблица 2.

Подходы
к трактовке качества
образования в России
и за рубежом

Название подхода	Содержание	Место оценки в процессе реализации образовательной программы	Формирование показателей оценки
объективистский	возможность объективных измерений и сравнимость результатов оценки качества различных курсов, программ, организаций	после завершения обучения	- показатели «входа» образовательной системы (профессиональный уровень преподавателей, материально-техническое и программное оснащение, уровень развития компетенций обучающихся при поступлении на программу; - показатели «выхода»: - трудоустройство, карьерный рост и др.
релятивистский	отсутствие абсолютных критериев, при использовании которых можно было бы оценить любые действия	после завершения обучения	показатели оценки определяются поставленной целью, зачастую предполагают оценку выполнения запросов и ожиданий потребителей
динамический подход (концепция развития)	своевременные корректирующие воздействия в процесс обучения при изменениях его целей, обусловленных развитием науки и производства	в процессе реализации образовательной программы	оперативность корректировки образовательной программы на основе мониторинга внешней и внутренней среды
компетентный подход	отражает стремления участников	при планировании и	сочетание фундаментальных

	образовательного процесса к повышению его эффективности на фоне приоритета прагматизма без ущерба для фундаментальности результатов образования	реализации программы	и прикладных результатов обучения
--	---	----------------------	-----------------------------------



Подходы к оценке качества программы		
внешняя оценка (используется во Франции, Эстонии, Латвии, Чехии, странах СНГ)	комплексный подход (применяется в США, Германии, скандинавских странах, Испании, Финляндии)	внутренняя оценка (принята в Великобритании, Польше, Австралии, странах Латинской Америки, Филиппинах)

Мониторинг и оценка качества программ ДПО

Рисунок 3. Обеспечение качества программ ДПО
Исходя из рассмотренного

содержания понятия

качества образования,

с учетом определений

образовательной программы,

ДПО, рассмотренных

в предыдущем параграфе,

можно выделить

два направления

работы по обеспечению

качества образовательной

программы:

- работа

над качеством

содержания, представляющем комплекс

основных характеристик

образования, ориентированных

на актуальные для

заинтересованных сторон

компетенции, сочетание

теории и прикладных

задач;

- качество

процесса обучения,

включающее организационно-педагогические условия,

и определяющееся используемыми образовательными

технологиями, формами,
методами обучения,
в том числе
организации и контроля
учебного процесса,
мотивации познавательной
деятельности, а также
графиком учебного
процесса, качеством
материально-технических и программных
средств обучения.

Как
правило, в системе
профессионального образования
выделяют не две,
а три группы
характеристик: качество
потенциала достижения
цели образования,
качество процесса
формирования профессионализма
и качество результата
образования [12]. Исходя
из этого, необходимо
включить оценку
потенциала в направления
работы по обеспечению
качества.

В пункте 21 порядка

организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам указано, что оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ проводится в отношении:

- соответствия результатов освоения дополнительной профессиональной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения;

- соответствия процедуры (процесса) организации и осуществления дополнительной профессиональной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации программ;

- способности организации результативно и эффективно выполнять деятельность по предоставлению образовательных услуг [59].

Результаты

обучения Федеральный
закон N 273-ФЗ
определяет через
понятие "компетенция",
а также подразумевает
описание с помощью
компетенций квалификаций. Система
высшего образования
уже накопила
определенный опыт
разработки и реализации
образовательных программ
на основе компетентностного
подхода, и теперь
Федеральный закон
N 273-ФЗ распространяет
эту практику
и на дополнительное профессиональное
образование.

Содержание дополнительной
профессиональной программы
определяется образовательной
программой, разработанной
и утвержденной организацией,
осуществляющей образовательную
деятельность, если
не установлено иное,
с учетом потребностей
лица, организации,

по инициативе которых
осуществляется дополнительное
профессиональное образование (часть 6 статьи 76 Федерального
закона N 273-ФЗ).

При
этом организации,
осуществляющие образовательную
деятельность по дополнительным
профессиональным программам,
должны руководствоваться
при их разработке
следующим. Содержание
дополнительных профессиональных
программ должно
учитывать профессиональные
стандарты, квалификационные
требования, указанные
в квалификационных справочниках
по соответствующим должностям,
профессиям и специальностям,
или квалификационные
требования к профессиональным
знаниям и навыкам,
необходимым для
исполнения должностных
обязанностей, которые
устанавливаются в соответствии
с федеральными законами
и иными нормативными

правовыми актами
Российской Федерации
о государственной службе.

Кроме
того, частью 10 статьи 76 Федерального
закона N 273-ФЗ
предусматривается, что
программы профессиональной
переподготовки разрабатываются
на основании установленных
квалификационных требований,
профессиональных стандартов
и требований соответствующих
федеральных государственных
образовательных стандартов
среднего профессионального
и (или) высшего
образования к результатам
освоения образовательных
программ [54].

Также
на основе анализа
содержания понятия
качества в трудах
современных специалистов
можно сформулировать
следующие принципы
оценки качества
образовательной программы:

- основывается на
реальных явлениях
и фактах
[85], но при
этом предполагать
оценку потенциала
изменений (например,
модульные программы);

- оценка
достижения целей
разными участниками
процесса обучения (D. F. Westerheijden) [99];

- оценка
трансформации, развитие
программы (Harvey и Green)
[91];

- использование
в процессе оценки
показателей, разработанных
на основе разных
подходов к трактовке
качества, в том
числе динамическом
и компетентностном.

Задача повышения
качества программы
ДПО является
комплексной, так
как включает

совершенствование системы обучения;
оптимизацию организационных
форм, принципов
и технологий работы;
расширение спектра
предлагаемых образовательных
программ с учетом
потребностей слушателей;
развитие системы
продвижения образовательных
услуг; ведение
деятельности по формированию
сети партнеров;
обеспечение приемлемого
уровня социально-бытовых
услуг и др.

Управление
программой ДПО
предполагает взаимодействие
с целым кругом
заинтересованных сторон. Г.Н. Мотова
и Н.А.

Аносова выделяют
три категории
заинтересованных сторон. Во-первых - это
физические лица,
желающие повысить
квалификацию, пройти
профессиональную подготовку

или переподготовку. Вторая категория – это работодатели и инвесторы, нуждающиеся в высококлассных специалистах, а также инвесторы, заинтересованные в объективной информации о тех структурах и тех образовательных организациях, в которые можно без достаточных рисков делать вложения в систему непрерывного повышения квалификации своих кадров. Третья категория – представители министерств, имеющих сложившиеся отраслевые организационные структуры ДПО[47].

Стоит отметить, что этот перечень не является полным. В эффективной реализации программы ДПО заинтересованы и организации, осуществляющие образовательную деятельность,

педагогические работники – от
качества программы
ДПО зависит
имидж вуза
и репутация.

Способности организации
результативно и эффективно
выполнять деятельность
по предоставлению образовательных
услуг зависит
от выполнения требования
для получение
лицензии на осуществление
образовательной деятельности
по программам дополнительного
профессионального образования.

1. Наличие
у организации в собственности
или на ином
законном основании
оснащенной материально-технической
базы, то есть
зданий, строений,
сооружений, помещений
и территорий (включая
оборудованные учебные
кабинеты, объекты
для проведения
практических занятий,

в том числе
условия обеспечения
обучающихся, воспитанников
и работников питания
и медицинским обслуживанием),
необходимых для
осуществления образовательной
деятельности и соответствующих
требованиям, установленным
законодательством Российской
Федерации в области
образования

2. Наличие в организации
учебно-методической документации
по реализуемым в соответствии
с лицензией образовательным
программам
3. Наличие у лицензиата
учебной, учебно-методической
литературы и иных
библиотечно-информационных ресурсов
и средств обеспечения
образовательного процесса
по реализуемым в соответствии
с лицензией образовательным
программам, соответствующих
требованиям, установленным
законодательством Российской

Федерации в области
образования

4. Наличие в штате
организации или
привлечение им на ином
законном основании
педагогических работников,
численность и образовательный
ценз которых
обеспечивают осуществление
образовательной деятельности
по реализуемым в соответствии
с лицензией образовательным
программам и соответствуют
требованиям, установленным
законодательством Российской
Федерации в области
образования
5. Соблюдение лицензиатом
установленных законодательством
Российской Федерации
в области образования
требований к организации
образовательного процесса
6. Наличие
у лицензиата по реализуемым
в соответствии с лицензией
образовательным программам
с применением исключительно

электронного обучения,
дистанционных образовательных
технологий условий
для функционирования
электронной информационно-образовательной
среды, включающей
в себя электронные
информационные ресурсы,
электронные образовательные
ресурсы, совокупность
информационных технологий,
телекоммуникационных технологий
и соответствующих технологических
средств и обеспечивающей
освоение обучающимися
независимо от их места
нахождения образовательных
программ в полном
объеме

Помимо общих
вышеназванных стандартных
требований законодательства
для реализации
программ дополнительного
профессионального образования
необходима образовательная
программа, разработанная
образовательной организацией. Кроме
этого особо

значимым поведением
является участие
в разработке образовательных
программ, обучения
и повышения квалификации,
профессиональных объединений,
что будет
способствовать повышению
качества подготовки
слушателей, удовлетворению
требований работодателя [69].

Динамичное
изменение содержания
и образовательных технологий для
конкретной программы
ДПО требуется при:

- смене
целевой аудитории
программы ДПО;
- изменении
условий функционирования
заказчика;
- развитии
образовательных технологий;
- инновациях
в предметной области.

Следовательно,
при изменении
целевой аудитории

или заказчика
программа может
изменить свое
содержание, так
же как и при
развитии науки
и практики в предметной
области программы
ДПО.

При управлении
качеством необходимо
основываться на существующих
стандартах. Так
в сфере обеспечения
качества образования
статус международного
имеет стандарт
ISO/IWA 2 «Quality
management systems. Guidelines
for the
application of ISO 9001:2000 in
education» – «Системы
менеджмента качества. Руководящие
указания по применению
ISO 9001:2000 в
образовании». Документ
содержит рекомендации
по применению требований
ISO 9001:2000 в

учебных заведениях,
в частности по управлению
качеством образовательных
услуг. При
этом стандарт
ISO/IWA 2 не предназначен
для сертификации
учебных заведений. В
развитие и на основе
стандарта ISO/IWA 2 разработаны
и приняты национальные
стандарты системы
менеджмента качества
в образовании:

- в России - ГОСТ
Р 52614.2-2006 – «Системы
менеджмента качества. Руководящие
указания по применению
ГОСТ Р ИСО 9001:2001 в
сфере образования»;

- в США - ASQ
Z1.11-2002 – «Quality
assurance standards – Guidelines
for the
application of ANSI/ISO/ASQ
Q9001-2000 to education
and training
institutions» – Стандарты
обеспечения качества – Руководящие

указания по
применению ANSI/ISO/ASQ
Q9001- 2000 в
образовательных и обучающих
организациях. – Стандарт
США [18].

При этом
встает вопрос
о том, как
гарантировать качество
ДПО без
государственной аккредитации. Отказ
от государственной аккредитации
дополнительных профессиональных
программ предопределяет
важность задач,
связанных с мониторингом
и самооценкой качества
ДПО. Наиболее
остро сегодня
стоят вопросы
о критериях качества
программ ДПО;
принципах формирования,
управления и координации
системы гарантии
качества обучения;
об учете интересов
и вовлечении различных

заинтересованных сторон (заказчиков образовательных услуг, работодателей, государства и др.) в функционирование системы управления качеством, в том числе в процедуры оценки, формирования целей и результатов образовательной программы ДПО.

В рамках Брюгге-Копенгагенского процесса образовательным сообществом Европы были определены следующие задачи в области гарании качества образования:

1) выработка механизмов институционального сотрудничества между органами, занимающимися обеспечением качества;

2) рассмотрение путей и средств независимой и добровольной проверки/аккредитации предоставляемых

услуг в области

образования и обучения;

3) достижение

соглашения по принципам

проведения сертификации

и признания (включая

признание неформального

и спонтанного образования);

4) разработка

комплексной стратегии

активного обмена

передовым опытом,

мониторинга и экспертной

оценки для

выявления сильных

и слабых сторон

на отраслевом, национальном

и европейском уровнях.

Минобрнауки

России также

заинтересовано в решении

проблемы качества

образования. Одним

из важнейших критериев

оценки достижения

желаемых результатов

отмечается удовлетворенность

потребителей качеством

программ и результатов,

их эффективностью. Рост
числа гибких,
модульных, компетентностно
ориентированных программ
повышения квалификации
и профессиональной переподготовки,
программ с сетевой
организацией, включение
в учебный процесс
различных стажировок
также могут
характеризовать качество
ДПО. Наличие нормативно-правового
регулирующего, сформированных
механизмов взаимодействия
с бизнес-сообществом, усиление
влияния самоорганизующихся
структур (ассоциаций) на
развитие ДПО — все
это факторы
влияния на качество
ДПО, отмечаемые
российскими представителями
данного сектора
образовательного пространства.

Если
обобщить, то главные
критерии качества
ДПО — это

сформированный в результате реализации дополнительных профессиональных программ реализации эффект для потребителя, признанные независимыми оценщиками компетенции и рейтинг или сертификация организаций, реализующих образовательные программы, на соответствие международным стандартам в широко признаваемых системах сертификации.

Оценивая качество, специалисты говорят об удовлетворенности потребителей программами и их результатами. При этом потребитель должен представлять конкретный эффект после прохождения обучения [2]. Решение этой задачи возможно только при проведении мониторинга удовлетворенности выпускников после

завершения обучения
по программе и демонстрация
полученных результатов.

В
профессиональном образовании
существуют три
уровня признания:
сертификация профессиональных
квалификаций, профессионально-общественная
аккредитация программ
и общественная аккредитация
организаций, реализующих
профессиональные программы. Причем
выбор вида
признания для
дополнительного профессионального
образования достаточно
сильно коррелирован
с видом дополнительной
профессиональной программы. Например,
если организация
реализует программу
профессиональной переподготовки
с присвоением квалификации,
важно, чтобы
эта программа
была аккредитована
признаваемой работодателями
структурой. В крайнем

случае, должна
быть возможность
у слушателя подтвердить
свою квалификацию
в корпоративном, отраслевом,
национальном или
международном независимом
центре сертификации
профессиональных квалификаций [2].

В
международной практике
сложились разные
подходы к мониторингу и
оценке качества. При
этом В. И. Звонников
и В. А. Нефедов отмечают
одну из современных
мировых тенденций
в сфере образования – изменение
фокуса оценки
качества образовательного
процесса с внешних
процедур, таких
как аттестация
и аккредитация, на модели
внутренней самооценки [10]. Актуальность
развития модели
самооценки качества
для программ

ДПО обусловлена
изменениями в законодательной
и нормативной базе
и требует исследования
и адаптации зарубежного
опыта.

И. Г. Головцова
выделяет три
группы государств,
отличающихся системами
управления качеством
образования:

- модель,
основанная на внешней
оценке образовательной
организации, используется
во Франции, Эстонии,
Латвии, Чехии,
России, странах
СНГ;

- модель,
базирующаяся на внутренней
оценке, принята
в Великобритании, Польше,
Австралии, странах
Латинской Америки,
Филиппинах, Тайване;

- комплексный
подход применяется

в США, Германии,
скандинавских странах,
Испании, Финляндии [6].

Выбор
определенной модели
был предопределен
приоритетами государства
и формированием либо
рыночной экономики,
основанной на конкуренции (в
таких условиях
развивается внутренняя
оценка), либо
развитым государственным
регулированием, государственным
финансированием вузов (это
условие развития
внешней оценки).

Значительный
опыт внутренней
оценки качества - самооценки
имеется в странах
ЕС, США,
особенно интересен
опыт Великобритании,
а в России имеются
как собственные
интересные решения,
так и результаты

адаптации зарубежных достижений. Например, в области подготовки и сертификации персонала по системам управления на основе международных стандартов. В конце 2012 г. при поддержке фонда Леонардо да Винчи Европейская ассоциация провайдеров ДПО ESADA, созданная при активном участии Союза ДПО, начала работы по адаптации к российским условиям нового европейского стандарта по качеству непрерывного профессионального образования и обучения CQAF. Этот стандарт впервые был применен в Голландии, затем его апробировали и начали применять в Швеции, Испании, Греции, на Кипре.

CQAF — это система, внедрение которой не требует значительных инвестиций, это самооценка и взаимная оценка на добровольных началах. Для самооценки в модели рекомендуется выбирать такие критерии, которые будут работать во всех странах. Ассоциация ESADA интегрировала стандарты, в частности ISO 9001:2008 и ISO 29990:2010 и CQAF. Модель CQAF концентрируется на конечном результате, в центре ее — обучающийся [67]. При этом необходимо управлять процессом получения желаемого конечного результата. CQAF не является альтернативой стандартам или модели делового совершенства EFQM и не заменяет систему мониторинга государства. Модель

ориентирована на процесс
и на качество результата
одновременно.

В основе
модели — качество
работы провайдера
образовательных услуг. В
первую очередь
это самооценка. Организация
должна доказать
эффективность своей
модели обеспечения
гарантий качества
и соответствие окончательного
результата. Поэтому
главный вопрос
в том, имеет
ли организация эффективную
политику, нацеленную
на результат, а результат
в свою очередь
должен быть
связан с целями
организации. Политика
организации должна
быть понятна
всем, и все
должны вносить
в нее свой

вклад. Эта модель может также рассматриваться как инструмент для получения, например, сертификата. Европейский стандарт по качеству непрерывного профессионального образования CQAF включает в себя:

- модель планирования, осуществления, оценки и анализа системы управления образовательной организацией на соответствующих уровнях процесса непрерывного образования в государствах-участниках;

- методику оценки и анализа системы: акцент сделан на порядок осуществления самооценки в сочетании с внешней оценкой;

- систему мониторинга, которая определяется соответствующим

образом на национальном
или региональном
уровне, и, возможно,
в сочетании с добровольным
экспертным наблюдением
на европейском уровне;

- измерительные
инструменты: набор
эталонных показателей
для проведения
мониторинга и оценки
своих собственных
систем на национальном
или региональном
уровнях государствами-участниками.

Для
обеспечения качества
непрерывного профессионального
образования в системе
CQAF выделяют
три основные
раздела (оси),
которые способствуют
достижению желаемого
результата процесса
обучения. Первый
раздел касается
основных тем,
связанных с содержанием

и используемой методологией обучения. Второй раздел включает жизненно важные организационные темы, которые необходимы для осуществления обучения и профессиональной подготовки. И третий раздел охватывает важные темы, связанные с вопросами, касающимися обучающихся.

Система обеспечения качества CQAF придает особое значение роли работодателей, так как использование приобретенных обучающимися знаний и навыков осуществляется именно в их организациях. Одним из способов гарантирования качества является вовлечение работодателей в принятие решений относительно содержания программы обучения. Участие

работодателей может
быть шире,
чем формальное
подтверждение содержания
учебного плана. Образовательная
организация может
описать процесс
проектирования программы
дополнительного образования,
а организации-работодатели, которые
принимали в нем
участие, признают
этот процесс
и его результат.

Модель
помогает доказать
организации то,
что ее программы
направлены на подготовку
обучающихся в соответствии
с современным уровнем
знаний и навыков
по определенной профессии
на рынке труда. Соответствие
уровню также
означает, что
организация осведомлена
о цели и содержании
подобных программ,

предлагаемых ее конкурентами,
и может продемонстрировать,
какова ценность
ее программы по сравнению
с предложениями конкурентов.

Внедрение

новых подходов
и моделей обеспечения
гарантий качества
дополнительного профессионального
образования напрямую
связано с наличием
специальных управленческих
компетенций у организаторов
образовательного процесса. Поэтому
задачи формирования
нормативно-правовой базы
системы ДПО
и управления качеством
тесно связаны
с разработкой новой
концепции повышения
квалификации руководителей
и научно-педагогических кадров,
с разработкой методического
обеспечения, обучения
управленческих команд.

Эта

технология продемонстрировала высокую эффективность. Вовлеченность персонала в реальные проекты непосредственно в процессе обучения формирует высокую мотивацию к внедрению результатов разработки и сокращает сроки осуществления проекта [2].

«Внешняя оценка» качества высшего образования распространена в странах с преобладающими в системе оценок государственными структурами. Такими структурами являются министерства образования или специализированные государственные органы, призванные гарантировать высокое качество высшего образования. Самооценка в данном случае имеет формальную «стоимость». Необходимо отметить, что внешнее оценивание

может быть
проведено силами
общественных организаций. В
данном случае
имеют место
такие составные
системы оценки,
как государственный
или общественный
контроль, лицензирование,
государственная аккредитация
и др.

Централизованная внешняя
оценка распространена
в большинстве европейских
государств (континентальная
Европа), а также
в странах СНГ [81].

Особенность
внутренней системы
оценки качества
высшего образования
заключается в том,
что на уровне
государства органы
внешнего оценивания
не существуют или
не играют определяющей
роли в системе

оценивания. Здесь преобладает процесс внутренней самооценки вузов. Работа по оценке качества производится самим вузом, и она направлена на улучшение деятельности учебного учреждения. Такая система сформировалась в Великобритании, Латинской Америке и др. государствах.

Преобладание внутренней самооценки качества высшего образования характерно и для США и стран, воспринявших американский образец оценки качества (Филиппины, Тайвань и др.). Для британского подхода также характерны независимость и автономность, так как британские университеты свободны в своем

развитии и выборе
форм контроля. Это
связано с тем,
что система
высшего образования
в Великобритании находится
в меньшей зависимости
от государственного финансирования.

Американская
модель оценки
качества высшего
образования формировалась
в течение достаточно
длительного периода. Она
принципиально отличается
от британского и континентального
подходов и имеет
свои особенности [57]. Первая
особенность обусловлена
тем, что
в США сложились
три модели
взаимоотношений «вуз — государство (штат)» на
основе которых
и сформировалась система
оценки и управления
качеством высшего
образования данного
государства. Эти

отношения могут
варьировать от определения
положения университета
как «вуза,
пользующегося поддержкой
государства» и «вуза,
контролируемого государством» до
вуза как
общественного объединения,
располагающего свободой
в решении большого
круга вопросов.

Такое
положение дел
должно было
бы породить хаос
на рынке образовательных
услуг. Тем
не менее, система
аккредитации, сформировавшаяся
в США, являет
собой яркий
пример «аккредитации
снизу» как
механизма обеспечения
качества образовательных
услуг, выработанного
самим рынком [81].

Вторая

особенность связана с тем, что в США выделяют три фактора, определяющих качество образования: регулирование системы образования через законы; открытую конкуренцию; систему аккредитации. Из всех названных процессов только аккредитация концентрирует свое внимание на интеграции учебных программ, т. е. установлении единого стандарта качества[81].

Первый тип оценивает работу всего учебного заведения. Второй тип аккредитации, также известный как специализированный или профессиональный, оценивает отдельные программы. Региональной аккредитацией занимаются

региональные ассоциации,
они оценивают
соответствие качества
образования требованиям
региона.

Третья особенность
является отражением
той практики
аккредитации высших
учебных заведений
США, в которой
сложились два
основных типа
аккредитации — институциональная
и специализированная (профессиональная) [81].

В
условиях децентрализации
управления системой
высшего образования
в США функционирует
Совет по аккредитации
высшего образования (Council
for Higher
Education Accreditation — CHEA) и
Федеральный департамент
образования США (U.S. Department
of Education). Они
осуществляют контроль
за деятельностью аккредитационных

агентств. Департамент
образования выдает
одобрение аккредитационным
ассоциациям, которое
берется во внимание
при федеральном
финансировании.

Стремление обеспечить
конкурентоспособность Европейской
системы образования
привело к формированию
новых соглашений. Первым
шагом на пути
построения системы
единых требований
к качеству высшего
образования в Европе
стала Сорбоннская
декларация 1998 года. Основная
идея ее — создание
в Европе открытой
системы высшего
образования. В рамках
этой системы
должно сохраняться
культурное, национальное
своеобразие отдельных
стран и в то же время
создаваться единое

пространство преподавания
и обучения, в котором
студенты и преподаватели
располагали бы возможностью
для неограниченного
передвижения и тесного
сотрудничества [30, 70]. Следующим
важным этапом
объединения усилий
в процессе формирования
единого образовательного
пространства стала
Болонская декларация,
подписанная в июне 1999 года.

С
конца 90-х
годов начинают
активно работать
региональные сети,
объединяющие аккредитационные
агентства различных
регионов Европы.

Наиболее
известна и авторитетна
Европейская ассоциация
гарантии качества
в высшем образовании (The
European Association

for Quality
in Higher Education — ENQA). В
ее непосредственном ведении
находится работа
по созданию системы
гарантии качества
высшего образования
в рамках Болонского
процесса [46].

ENQA
предстает как
политический наднациональный
орган, разрабатывающий
и утверждающий стандарты,
процедуры и руководства
в области гарантии
качества высшего
образования в Европе.

В
начале XXI
века был
образован еще
ряд неправительственных,
некоммерческих организаций,
призванных гарантировать
высокое качество
высшего образования. Принципиальной
разницы в их функциональных

обязанностях нет,
можно говорить
только об их национальной
специфике.

В Великобритании
создана многоступенчатая
система аккредитации
университетов и их образовательных
программ при
главенствующей роли
правительственной организации
Quality Assurance
Agency — QAA. Ряд
британских вузов
производит оценку
образовательных программ
других учебных
заведений по согласованным
с QAA критериям. Например,
The Open
University в 1992 году
создал свою
структуру — The
Open University
Validation Services (OUVS),
которая занимается
аккредитацией образовательных
учреждений и валидацией (ратификацией) образовательных
программ, в том

числе за пределами
Великобритании.

Использование технологии
бенчмаркинга может
помочь в развитии конкурентных
преимуществ отечественных
вузов и совершенствовать
системы оценки
качества программ
ДПО. Стоит
отметить, что
такая работа
в России уже
ведется: создана
законодательная и нормативная
основа для
сочетания внешней
и внутренней модели
оценки качества.

Положения
Федерального закона № 273-ФЗ
от 29.12.2012 определяют
два уровня
признания качества
в сфере ДПО: 1) профессионально-общественная
аккредитация образовательных
программ; 2) общественная
аккредитация организаций,
реализующих профессиональные

образовательные программы [78].

Программы
повышения квалификации,
более вариативные
и динамичные по своей
структуре могут
подвергнуться общественной
аккредитации. В данном
случае необходимо
определиться с выбором
стандарта качества,
аккредитующей организации. Ключевым
будет решение
о целесообразности данной
процедуры [48].

Общественной аккредитацией
программ дополнительного
бизнес-образования в России
занимается Национальный Аккредитационный
Совет делового
образования (НАСДОБР),
Российская ассоциация
бизнес-образования (РАБО). Объектом
аккредитации являются
программы дополнительного
профессионального образования
по подготовке кадров
для бизнеса
и государственного управления,

которые в мировой
практике относятся
к следующим типам
программ: Доктор
делового администрирования (Doctor
of Business
Administration, DBA),
Магистр делового
администрирования (Master
of Business
Administration,
MBA) или
аналогичные им программы
специализированных магистров (Specialized
Masters),
Мастер государственного
администрирования (Master
of Public
Administration, MPA),
Мастер публичной
политики (Master
of Public
Policy, MPP),
Магистров для
руководителей, занимающих
ответственные управленческие
должности (Executive MBA),
а также программы
профессиональной переподготовки

и повышения квалификации (в т.ч. тренинги и семинары). Программы краткосрочного обучения, включая тренинги и семинары (менее 72 часов) аккредитации не подлежат.

Стоимость такой аккредитации довольно высока, так для программы МВА при аккредитации на 1 год она составляет более 400 тыс. руб, а при аккредитации на 5 лет – более 500 тыс. руб., притом расходы по приему экспертной группы (проживание, питание, перелет и т.п.) не входят в обозначенный выше аккредитационный пакет.

Стоит отметить, что любой из имеющихся вариантов аккредитации предполагает проведение

предварительной работы
по формированию внутренних
механизмов управления
качеством реализуемых
программ, в том
числе технологии
мониторинга и самооценки.

Как
показывает опыт,
современные вузы
не активно подвергают
внешней оценке
свои программы
ДПО, что
можно объяснить
рядом причин:

- динамичность
и вариативность реализуемых
программ,

- высокая
стоимость аккредитации,
- прохождение
аккредитации предполагает
значительные усилия
и временные затраты,

- а
также незрелость
системы мониторинга,
самооценки, управления

качеством программ
ДПО.

По мнению специалистов
в сфере аккредитации,
профессионально-общественной аккредитации
следует подвергать
лишь программы
ДПО длительностью
не менее 250 часов,
предусматривающие присвоение
новой квалификации. Процесс
аккредитации достаточно
трудоемок и продолжителен,
поэтому участвовать
в нем должны
только программы
с достаточно устойчивой
структурой учебно-методического
комплекса: возможные
изменения структуры
программы должны
составлять не более 20–25% (иначе
это будет
не та программа, которая
прошла аккредитацию) [37, 48].

С
особыми трудностями
при принятии
решений о проведении

профессионально-общественной аккредитации в сфере дополнительного образования сталкиваются многопрофильные вузы, в которых имеется большое количество направлений подготовки и ведется работа по различным программам ДПО, отличающимся продолжительностью курсов, целевыми группами потребителей, технологиями и формами обучения [4, 94, 95].

Стандарты и критерии общественно-профессиональной аккредитации характеризуются экспертной оценкой. Принятие решения о качестве короткой программы, прошедшей общественно-профессиональную аккредитацию, предполагает ее признание в кругах образовательной общественности и, прежде всего, работодателей.

В соответствии с требованиями НАСДОБР, программы, представляемые

на аккредитацию, оцениваются по критериям в следующих областях (виды и количество критериев определяются в зависимости от типа программы, представленной к аккредитации): миссия учебного заведения, цели, потребители программы, слушатели, профессорско-преподавательский состав, содержание программы, учебный процесс, интеллектуальный вклад, связь с деловым сообществом и общественностью, ресурсы программы.

Специалисты в области ДПО, используя процессный подход, исходя из принципа необходимости и достаточности количественной и качественной (экспертной) информации, предлагают три стандарта.

Первый – востребованность программы, критериями оценки которой являются ее актуальность, целесообразность, практическая

направленность, адаптивность
и конкурентоспособность.

Второй – эффективность
механизма реализации
программы. К критериям
эффективности можно
отнести ее соответствие
целям, задачам
и отраслевым требованиям
к программам повышения
квалификации, соответствие
ее структуры и организации
образовательного процесса
современным требованиям
и потребностям заказчика,
степень проработки
программы, достаточность
ресурсного обеспечения,
в том числе
преподавательских кадров,
уровень методической
обеспеченности, фундаментальность
и соответствие достигнутому
уровню развития
отраслей знания
и образовательных технологий,
отражение в программе
новых образовательных
подходов и концепций.

Третий

стандарт – механизмы
обратной связи. Критериями
его оценки
могут быть
наличие мониторинга
результатов обучения
и мониторинга запросов
работодателей (потребителей) [47].

Представленные
критерии могут
быть положены
в основу модели
мониторинга и самооценки
качества программ при
условии адаптации
в зависимости от типа
программы ДПО,
целей вуза
в отношении ее дальнейшей
реализации.

Итак, учитывая
специфику качества
образования как
объекта измерения
и современный опыт
необходимо выделить
два основных
механизма. Во-первых - это

внешний механизм,
представленный:

- на международном уровне, рейтингами вузов, которые формируются как на национальном, так и на глобальном уровне. Стоит отметить, что сложно выделить какую-то одну систему рейтинга, так как каждая имеет свои цели, особенности и преимущества. Но именно рейтинг вузов представляет собой результат сравнительного исследования, позволяющий выявить конкурентные преимущества и резервы развития конкретной образовательной организации;

- внутри страны - процедурами государственной аккредитации (не используется в отношении бизнес-программ ДПО), общественно-профессиональной, общественной аккредитации образовательных программ.

Второй механизм, обеспечивающий подготовку организации высшей

школы к измерению и управлению ее развитием на основе полученных результатов, является внутренним и включает в себя систему мониторинга и самооценки образовательных программ. Формирование такой системы – довольно непростая задача. Системы рейтинга и аккредитации образовательных организации и программ в совокупности с результатами перспективных исследований востребованности профессий и образовательных услуг, а также стратегическими задачами развития вуза должны составлять основу для построения системы мониторинга и оценки образовательных услуг вуза.

Таким образом, формирование и обеспечение эффективного функционирования внутреннего механизма мониторинга качества позволит не только констатировать полученный результат, но и создает необходимую основу для своевременной корректировки и совершенствования внутренних процессов и применяемых в вузе технологий.

1.2 Мониторинг качества образовательных программ и его роль во внутривузовской системе гарантии качества

Понятие гарантии качества образования в образовательном сообществе определяется как система показателей, отражающих уровень качества образования, а инструментом, позволяющим определить и оценить степень осуществления гарантии, является оценка качества образования [81]. Необходимую основу для оценки качества образовательной программы, в том числе самооценки, формирует мониторинг.

Вопросы качества программ ДПО регламентированы порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. Но этого недостаточно и Минобрнауки России планирует выпустить методические рекомендации по ряду вопросов. Это, например, методические рекомендации по разработке и порядку выдачи доку-

ментов установленного образца о повышении квалификации и профессиональной переподготовке, по разработке дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, рекомендации по самооценке и управлению качеством дополнительного профессионального образования, по нормированию труда научно-педагогических кадров и некоторые другие [2].

В соответствии с пунктом 22 порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ проводится в следующих формах:

- внутренний мониторинг качества образования;
- внешняя независимая оценка качества образования [59].

При этом организация самостоятельно устанавливает виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов. Требования к внутренней оценке качества дополнительных профессиональных программ и результатов их реализации утверждаются в порядке, предусмотренном образовательной организацией. Организации на добровольной основе могут применять процедуры независимой оценки качества образования, профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ и общественной аккредитации организаций [59].

Так как в отношении мониторинга программ ДПО нормативные документы еще не приняты, проблема исследования и формирования вузами собственных моделей мониторинга является особо актуальной.

При обсуждении проблем качества образования говорят об оценивании, контроле, мониторинге, обеспечении качества и др. Для уяснения использования этой терминологии рассмотрим кратко англоязычные термины и их эквиваленты, используемые в русском языке [17].

Контроль качества (quality control) - применяется для обозначения, как правило, внешних процедур оценки качества, ориентированных на достижение некоторого ожидаемого уровня качества.

Мониторинг качества (quality monitoring) - подразумевает процессы непосредственной оценки или отслеживания тех или иных критериев или индикаторов качества, определяет "уровень" качества, связан также с оценкой эффективности материальных вложений.

В англоязычных публикациях по проблемам качества высшего образования наиболее широко используется термин "quality assessment", который означает систему оценивания качества в широком смысле - как внешнего, так и внутреннего оценивания, включающую ряд этапов (этапы планирования, собственно оценки или мониторинга, анализа и т. д.). Более узкие процедуры оценивания обозначаются так же терминами quality evaluation, quality audit, quality judgement и др.

В Европе также часто употребляется термин quality assurance, который можно перевести как обеспечение качества или уверенность в качестве, гарантия качества. Система обеспечения качества, помимо этапов, связанных с оцениваем, включает также этапы поиска и принятия решений по усовершенствованию и этапы их внедрения. Наиболее важными характеристиками системы обеспечения качества являются ее цикличность и направленность на усовершенствование.

На уровне государства в России регулярно проводится мониторинг вузов. В статье 97 закона об образовании дается следующее определение: «мониторинг системы образования представляет собой систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников организа-

ций, осуществляющих образовательную деятельность, состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность [78].

Также под мониторингом понимается процесс систематического наблюдения, учета и анализа основных показателей и результатов образовательной программы. Мониторинг проводится в конкретные сроки, в соответствии с графиком, для него отводятся необходимые ресурсы и инфраструктура [45].

Понимание того, что качество результата, в том числе и финансового, в деятельности образовательного учреждения, обеспечивается качеством процесса и персонала, который здесь работает, делает особо актуальным использование мониторинга качества предоставляемых услуг и удовлетворенности их получателей, а также мониторинга реализации программы ДПО.

В. И. Звонников и М. Б. Челышкова определяют мониторинг как систему постоянного сбора данных о наиболее значимых характеристиках качества образования, их обработку, анализ и интерпретацию с целью обеспечения общества и системы образования достоверной, достаточно полной и дифференцированной по уровням использования информацией о соответствии процессов и результатов образования нормативным требованиям, происходящим переменам и прогнозируемым тенденциям. Иначе говоря, мониторинг – это стандартизированное наблюдение за образовательным процессом и его результатами, позволяющее создавать историю состояния объекта во времени, количественно оценивать изменение субъектов обучения и образовательной системы, определять и прогнозировать направления развития [12, С. 203].

Специалисты в области образования выделяют ведущие функции мониторинга: информационная, диагностическая, сравнительная и прогностическая [12, С. 203], а также оценочная и имиджевая [80].

К составляющим мониторинга относятся: объекты и субъекты образовательного процесса, комплекс показателей качества образования,

инструментарий, базы данных для накопления информации, методики анализа, переработки и интерпретации информации, программно-инструментальные средства обработки данных [12, С. 203].

Мониторинг выполняет значимую практическую роль – информационное обеспечение управления качеством образования.

Традиционно при управлении программами ДПО особое распространение получил финансовый мониторинг, который позволяет отследить расходование средств и обеспечить их целевое использование в соответствии с бюджетом программы (затратная модель финансового управления). К настоящему времени сформировалась результативная модель, в соответствии с которой акцент при проведении мониторинга делается на достижение поставленных перед образовательной программой результатов.

Успешный мониторинг качества образовательной услуги предполагает использование системы мероприятий в отношении всех заинтересованных лиц образовательной программы: обучающихся, заказчиков, преподавателей, потенциальных работодателей, руководства (руководителя образовательной программы, заведующего кафедрой, декана института непрерывного обучения), Министерства образования и науки РФ и различных аккредитующих органов [74].

В настоящее время проблема мониторинга и оценки качества широко рассматривается в исследованиях специалистов. Так Е. В. Сергеева, М. Ю. Чандра изучая качество проектирования и реализации основных образовательных программ в вузе как объект оценки выделяют 7 этапов в жизненном цикле программы, в том числе:

Первый этап «Анализ требований заинтересованных сторон к основной образовательной программе вуза» направлен на выявление запросов внешних и внутренних потребителей образовательных услуг. Здесь предусматривается проведение мониторинговых обследований с целью выявления требований:

- государства как социального заказчика образовательных услуг по

основным образовательным программам;

- работодателей как представителей региональной профессиональной сферы труда, в которой предстоит работать будущему выпускнику вуза;

- абитуриентов как потенциальных участников образовательного процесса по основным образовательным программам вуза;

- выпускников как сформированных специалистов, получивших высшее профессиональное образование в вузе по основной образовательной программе;

- студентов как непосредственных участников образовательного процесса по основным образовательным программам вуза;

- руководителей всех уровней управления вузом (ректорат, деканы факультетов, заведующие кафедрами и др.), учебно-вспомогательного персонала, а также преподавателей как участников процессов проектирования и реализации основных образовательных программ в вузе. [71].

В отношении программ ДПО круг заинтересованных сторон, включенных в мероприятия по мониторингу будет определяться спецификой программы и ее заказчиком.

Второй этап «Целеполагание основной образовательной программы вуза». В охватывает деятельность вуза по разработке целевых установок основной образовательной программы, специфики профессиональной деятельности выпускника (область, объекты, виды и задачи) и ожидаемых результатов (компетенции выпускника), что позволит вузу показать уникальность предлагаемых им основных образовательных программ, их отличительные особенности от аналогичных программ, реализуемых в других вузах [71]. В отношении программ ДПО вузы должны ориентироваться не столько на требования ФГОС ВПО и особенности научных школ сколько на специфику экономики региона, потребности работодателей.

Третий этап «Разработка содержания образования, образовательных технологий и системы оценочных средств основной образовательной программы» должен осуществляться с учетом требований заинтересованных сторон (государство, работодатели, абитуриенты, студенты, преподаватели и др.) [71]. Программы ДПО должны наполняться содержанием исходя из запросов целевой аудитории, работодателей. Государство является первоочередным заинтересованным лицом для программ, по которым устанавливаются ФГТ и разработаны типовые программы.

Процесс реализации основной образовательной программы осуществляется на 4-7 этапах, охватывающих деятельность по формированию контингента обучающихся, планированию условий организации образовательного процесса (кадровое, материально-техническое, информационное, нормативно и учебно-методическое обеспечение, воспитательная среда вуза), реализации образовательного процесса в вузе и анализу удовлетворенности требований заинтересованных сторон к основной образовательной программе [71]. Вопросы формирования контингента актуальны для открытых программ ДПО и требуют использования специализированных технологий продвижения. Подготовка к реализации программ ДПО должна осуществляться с учетом требуемых условий (в том числе материально-технических, информационных, кадровых для обеспечения готовности вуза к реализации программы с применением ДОТ, е-обучения и др.). В ходе обучения мониторинг может быть нацелен на качество реализации программы, удовлетворенность обучающихся.

Седьмой этап «Анализ удовлетворенности требований заинтересованных сторон к основной образовательной программе вуза» направлен на выявление степени соответствия целей основной образовательной программы (требования внешних и внутренних потребителей образовательных услуг) полученным образовательным результатам (сформированные компетенции у выпускника) с целью принятия

управленческих решений по улучшению качества основной образовательной программы. Учитывая нормативные сроки, отведенные на подготовку бакалавров, специалистов и магистров (4-6 лет), полноценное суждение об уровне удовлетворенности требований всех заинтересованных сторон, в том числе и работодателей, можно сделать только по истечении определенного периода времени, как минимум через год с момента завершения обучения [71]. Программы ДПО также требуют проведения анализа удовлетворенности обучающихся, преподавателей после завершения программы. А вот для осуществления обратной связи с работодателем иногда необходимо выждать определенное время, чтобы узнать насколько результативной является программа и насколько стабилен достигнутый результат.

При формировании системы мониторинга качества образовательных программ вуза необходимо учитывать как традиции и накопленный опыт отечественного образования, так и зарубежную практику, значение которой возрастает в связи с присоединением России в сентябре 2003 года к Болонскому процессу - процессу сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования.

Обеспечение качества программы ДПО, как мы выяснили в предыдущем параграфе, требует ответа на вопросы:

- каким должно быть содержание программы?
- как достигнуть цели образовательной программы?

Ответ на эти вопросы предполагает проведение следующих видов мониторинга программы ДПО, представленных в таблице 3. Предлагаемое содержание мониторинга учитывает:

- во-первых, требование объективных измерений и сравнимость результатов оценки качества различных курсов, программ, так как предполагает оценивать не только результаты программы, но и состояние на «входе» (объективистский подход к трактовке качества образования);

- во-вторых, отсутствие абсолютных критериев и предполагают оценку таких показателей как, например, удовлетворенность выпускников (релятивистский подход);

- в-третьих, своевременные корректирующие воздействия в процессе обучения после реализации каждого этапа мониторинга (динамический подход (концепция развития));

- в-четвертых, необходимость сочетания фундаментальных и прикладных результатов обучения на основе компетентностного подхода (результаты обучения формируются и оцениваются в виде компетенций).

Таблица 3.

Виды мониторинга программ ДПО

Вид мониторинга	Объекты	Применение результатов мониторинга	Методы исследования
Мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации	- требования заинтересованных сторон (потенциальных обучающихся, работодателей, государственных структур, экспертов рынка труда и в предметной области программы, выпускников программы); - способности образовательной организации; - цели и содержание программы (уникальность программы, учет условий на рынке труда)	разработка и корректировка целей, содержания программы и компетенций, определение направлений развития способностей организации, информирование заинтересованных сторон	экспертные оценки, опрос (анкетирование, беседа)

Окончание таблицы 3.

Вид мониторинга	Объекты	Применение результатов мониторинга	Методы исследования
Мониторинг процесса реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - контингент обучающихся (количественные и качественные оценки); - используемые методы и технологии продвижения; - материально-технические и программные условия реализации программы; - организационно-педагогические условия; - формирование компетенций; - качество преподавания; - удовлетворенность слушателей программы; - используемые методы обучения и др. 	совершенствовани е условий реализации программы, определений направлений повышения квалификации ППС программы, изменение методов обучения, информирование заинтересованных сторон	анализ отчетности, экспертные оценки, опрос (анкетирование, беседа)
Мониторинг результатов образовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> - удовлетворенность слушателей программы (выпускников), работодателей и др. заинтересованных лиц; - результаты обучения 	пересмотр содержания программы, условий ее реализации, применяемых методов и технологий, ППС, набора требуемых компетенций вовлеченного в работу по программе, информирование заинтересованных сторон	анализ отчетности, опрос (анкетирование, беседа), тестирование, опрос, кейс-стади и др. методы обучения и контроля

Краеугольный камень реформы профессионального образования - ориентация его на потребности рынка труда. Программы должны составляться с учетом потребностей заказчика, начиная с возникновения проблем в деятельности организации, заканчивая решением практических проблем в ходе обучения (Рисунок 4) [3].

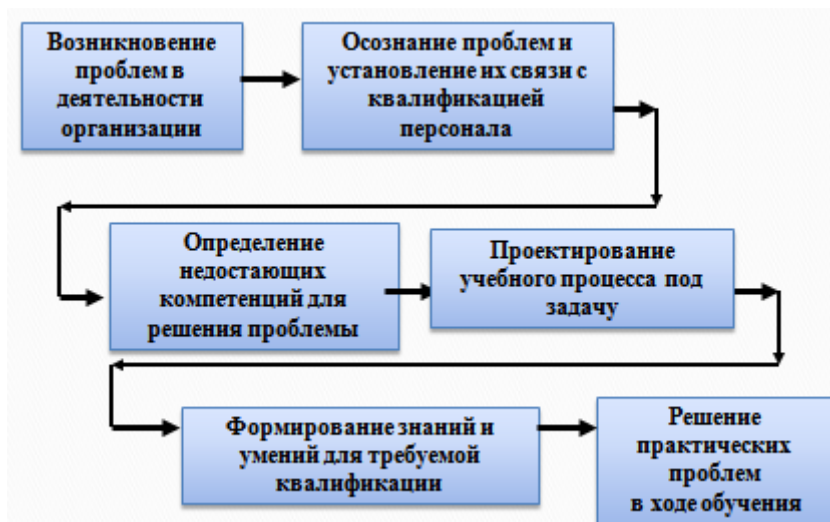


Рисунок 4. Формирование программ дополнительного профессионального образования

При работе с бизнес-организациями довольно часто возникают трудности при формировании запроса на обучение. Далеко не всегда представители организации могут четко сформулировать свои образовательные потребности и представить их в соответствии с требованиями компетентностного подхода. Для обеспечения эффективности обучения может быть необходимо проведение работ по консалтингу, проведение опросов. Разработка актуальных открытых программ бизнес-образования, может потребовать проведения экспертных оценок. Подготовка к реализации программы ДПО также может потребовать развития способностей организации и ее персонала.

В ходе мониторинга процесса реализации программы используются:

- анализ отчетности по учебному модулю, позволяющий выявить направления совершенствования методики преподавания, организационно-педагогических условий;
- экспертные оценки для оценки качества учебно-методических материалов и преподавания в целом;
- методы текущего контроля результатов обучения;

- опрос (анкетирование, беседа) для получения обратной связи от заинтересованных лиц и оценки их удовлетворенности обучением по программе ДПО.

Мониторинг результатов образовательной программы предполагает использование методов:

- анализ отчетности по программе для совершенствования ее структуры, организационно-педагогических условий, образовательных технологий и методов обучения;

- опрос (анкетирование, беседа), позволяющий оценить удовлетворенность работодателя, слушателей изменениями после обучения по программе ДПО (успешность трудоустройства, карьерный рост, прохождение сертификации и др.);

- методы контроля результатов обучения, позволяющие получить адекватную оценку уровня развития компетенций и выполнить функцию формирующего оценивания.

Отечественный и зарубежный опыт показывает, что обеспечение качественного обучения, его мониторинга и оценки позволяет образовательным учреждениям решать целый ряд задач, в числе которых:

- достижение максимально возможной степени удовлетворенности всех заинтересованных в получении услуги групп;

- укрепление доверия и создание положительного имиджа программы ДПО и университета на рынке услуг дополнительного образования;

- создание основы для дальнейшего продолжения обучения по программам переподготовки и повышения квалификации в вузе в будущем;

- возможность выполнить договорные обязательства по отношению к получателю и избежать предусмотренных правовых последствий некачественного выполнения образовательных услуг;

- обеспечить мотивацию сотрудников через возможность работать в организации, предоставляющей высокий уровень качества услуг [45].

Анализ показывает, что системное применение мониторинга позволяет:

- судить о ходе реализации программы ДПО и о качестве полученных результатов,
- устранять недостатки до того, как они перерастут в системную повторяющуюся проблему, своевременно актуализировать программу ДПО,
- применять адекватные образовательные технологии,
- вовремя обеспечивать преподавателей и другой персонал необходимыми ресурсами,
- реализовывать потребность персонала, в первую очередь педагогического, в получении дополнительных знаний, навыков и компетентностей,
- сопоставлять затраченные ресурсы с полученными результатами,
- создавать мотивацию для улучшения работы сотрудников,
- показывать заинтересованным лицам, насколько эффективно осуществляется образовательная программа, укреплять доверие к программе [45].

В процесс мониторинга могут быть вовлечены разные субъекты, а набор используемых методов и процедур определяется особенностями конкретной образовательной программы. Разработка технологии мониторинга и оценки программ ДПО должна проводиться с учетом типа программы и целями вуза, и основываться на уже имеющемся у отечественных и зарубежных вузов опыте.

Выводы по главе 1

Программы ДПО имеют особое значение в современной системе образования, обеспечивая его непрерывность в рамках имеющегося образовательного уровня и нейтрализуя противоречия между сферой образования и работодателями, рынком труда.

Особенностью программ ДПО является то, что для них не определены федеральные государственные образовательные стандарты, и для большинства из них отсутствуют специальные требования. Такая ситуация с одной стороны способствует обеспечению гибкости и актуальности этих программ, а с другой стороны – создает сложности в процессе их разработки, управления ими, в том числе мониторинга и оценки их качества. Для построения эффективной технологии мониторинга конкретной образовательной программы ДПО необходимо вывить и учесть ее особенности.

Отказ от государственной аккредитации дополнительных профессиональных программ предопределяет важность задач, связанных с оценкой качества программ ДПО. Одной из современных мировых тенденций в сфере образования является изменение фокуса оценки качества образовательного процесса с внешних процедур, таких как аттестация и аккредитация, на модели внутренней самооценки. Формирование и обеспечение эффективного функционирования внутреннего механизма мониторинга качества позволит не только констатировать полученный результат, но и создает необходимую основу для своевременной корректировки и совершенствования внутренних процессов и применяемых в вузе технологий.

Актуальность развития модели самооценки качества для программ ДПО обусловлена изменениями в законодательной и нормативной базе и требует исследования и адаптации зарубежного опыта. Специалисты выделяют три группы государств, отличающихся системами управления качеством об-

разования: модель, основанная на внешней оценке образовательной организации; модель, базирующаяся на внутренней оценке; комплексный подход. Для совершенствования управления качеством в вузах РФ необходимо обратиться к опыту, имеющемуся в странах с развитыми механизмами внутренней оценки, в том числе Великобритании и США.

Так как в отношении мониторинга программ ДПО нормативные документы еще не приняты, проблема исследования, и формирования вузами собственных моделей мониторинга является особо актуальной. Формирование и обеспечение эффективного функционирования внутреннего механизма мониторинга качества позволит не только констатировать полученный результат, но и создает необходимую основу для своевременной корректировки и совершенствования внутренних процессов и применяемых в вузе технологий.

Предлагаемое содержание мониторинга программы ДПО сформировано с учетом достижений отечественной и зарубежной теории и практики и предполагает проведение таких видов мониторинга как: мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации; мониторинг процесса реализации программы; мониторинг результатов образовательной программы. Такой подход учитывает:

- во-первых, требование объективных измерений и сравнимость результатов оценки качества различных курсов, программ, так как предполагает оценивать не только результаты программы, но и состояние на «входе» (объективистский подход к трактовке качества образования);

- во-вторых, отсутствие абсолютных критериев и предполагают оценку таких показателей как, например, удовлетворенность выпускников (релятивистский подход);

- в-третьих, своевременные корректирующие воздействия в процессе обучения после реализации каждого этапа мониторинга (динамический подход (концепция развития));

- в-четвертых, необходимость сочетания фундаментальных и прикладных результатов обучения на основе компетентностного подхода (результаты обучения формируются и оцениваются в виде компетенций).

Глава 2. Технология мониторинга качества программ дополнительного бизнес-образования с учетом опыта зарубежных вузов

2.1 Сравнительное исследование мониторинга качества образовательных программ в отечественных и зарубежных вузах

Общепризнанным сегодня является особое значение решения задачи обеспечения качества ДПО, в том числе его мониторинга и адекватной оценки. Разрабатывая технологию мониторинга и оценки программ ДПО современным вузам необходимо наращивать собственный потенциал эффективности и конкурентоспособности используя опыт зарубежных вузов.

Потребность обращения к зарубежному опыту связана с тем, что, во-первых, в России вопросы качества программ ДПО регламентированы «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», но этого недостаточно. Разработка рекомендаций по самооценке и управлению качеством дополнительного профессионального образования Минобрнауки России только планирует выпустить. Во-вторых, в настоящее время в нашей стране активно формируются механизмы профессионально-общественной или общественной аккредитации, но, по мнению специалистов в сфере аккредитации, профессионально-общественной аккредитации следует подвергать лишь программы ДПО длительностью не менее 250 часов, предусматривающие присвоение новой квалификации. Многопрофильным вузам, в которых ведется работа по различным программам ДПО, отличающимся продолжительностью курсов, целевыми группами потребителей, технологиями и формами обучения также сложно, да и не всегда целесообразно провести все программы через процедуры внешней оценки качества. Вне зависимости от того, планируется ли подвергать программу ДПО «внешней оценке» качества или нет - вуз должен иметь собственные технологии управления качеством на основе мониторинга и самооценки. В-третьих, уровень сформированных компетенций должен от-

вечать требованиям не только российского, но и глобального рынка труда, особый интерес в решении этой проблемы представляет накопленный опыт зарубежных вузов.

Как мы выяснили в параграфе 1.2, мониторинг и самооценка качества – обязательное условие эффективности образовательных программ в современных условиях, а большой опыт внутренней оценки качества имеется в Великобритании, США, в ЕС сегодня активно разрабатываются стандарты и модели мониторинга и самооценки качества. Обоснование возможности использования данного опыта для совершенствования отечественной системы мониторинга и оценки качества может внести значительный вклад в развитие ДПО вузов России и повышение их конкурентоспособности.

Рассмотрим имеющийся опыт по ключевым объектам мониторинга.

1. Мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации

Одним из объектов мониторинга здесь являются требования заинтересованных сторон, в том числе работодателей, потенциальных обучающихся, представителей государственных структур, экспертов рынка труда.

В соответствии с принятым в ЕС инструментом гарантии качества CQAF вуз должен продемонстрировать, что работодатели, при необходимости органы власти участвуют в разработке учебного плана по программе, возможно, даже готовы участвовать в ее реализации в качестве преподавателей, а ранее полученное образование и опыт учащихся были приняты во внимание при разработке учебной программы [67]. При формировании корпоративных программ организации предоставляют запрос, содержащий набор компетенций, которые необходимо развивать или формировать в процессе обучения. По открытым программам ДПО содержание формируется с учетом результатов анализа рынка труда, выявления запроса на обучение у представителей целевой аудитории по данной образовательной программе. Для открытия программы в некоторых вузах Великобритании необходимо подкрепить

прогнозируемую информацию о ее востребованности письмами поддержки от потенциальных заказчиков образовательной услуги (организаций-работодателей).

Еще в «советской» России существовала развитая практика взаимодействия вузов с базовыми предприятиями, что позволяло образовательным учреждениям четко представлять, какими компетенциями должны обладать выпускники, чтобы удовлетворять потребностям потенциальных работодателей. Организация мониторинга отзывов и интересов работодателей позволит формировать образовательную программу с учетом запросов современной практики. В настоящее время вузы возвращаются к практике формирования базы предприятий-стратегических партнеров, но работа по выяснению их требований к выпускникам довольно часто не носит формализованный характер. В современных публикациях, посвященных обеспечению качества образования, встречается описание опыта отечественных вузов. Так методика самооценки качества Новосибирского филиала Академии стандартизации, метрологии и сертификации предполагает оценку уровня подготовленности слушателей, их требования к объему знаний, необходимому им для успешной работы на основе входного анкетирования и собеседования [22]. Также в вузах существует практика согласования компетентностных моделей выпускника и образовательных программ, как основного, так и дополнительного образования с работодателем. Но стоит отметить, что данная работа довольно часто работает только на обеспечение формального результата, что связано с недостаточной степенью готовности кадровых служб потенциальных работодателей участвовать в этом процессе.

2. Мониторинг процесса реализации программы

Наиболее важным объектом мониторинга и оценки качества являются результаты обучения. Они должны оцениваться как в процессе реализации программы, так и по ее завершению. Чтобы выяснить особенности мониторинга и оценки результатов обучения в практике вузов России и

Великобритании рассмотрим их внутренние регламентирующие документы (политика по оцениванию, приложение 1) и функционал субъектов мониторинга.

В настоящее время компетентностный подход рассматривается как один из важнейших факторов совершенствования качества подготовки выпускников, инструмент сопоставимости программ подготовки, реализуемых в вузах разных стран, основа формирования современных государственных образовательных стандартов и инструмент усиления социального диалога разработчиков программ ДПО - высшей школы и потенциальных работодателей.

Вместе с тем становится особо актуальной остается задача оценки результатов обучения в условиях внедрения компетентностной модели выпускника. Учитывая, что уровень сформированных знаний, умений, навыков должен отвечать требованиям не только российского, но и глобального рынка труда, особый интерес в решении этой проблемы представляет накопленный опыт зарубежных вузов.

Процедура оценки привлекает интерес исследователей весьма обосновано. Она играет особую роль для всех участников учебного процесса. Данные об успеваемости обучающегося, адекватные реальному состоянию дел, позволяют увидеть текущую оценку приложенных усилий и позволяют обучающемуся своевременно получить обратную связь, что способствует корректировке поведения в процессе обучения.

Преподавателю оценка даёт возможность:

- осознать свой вклад в процесс обучения, понять, где требуется внести изменения в процесс обучения,
- пересмотреть набор применяемых методов и инструментов обучения,
- скорректировать распределение учебных часов по темам и учебным модулям,
- своевременно предусмотреть дополнительные консультации для

обеспечения требуемого уровня результативности.

Работодателю уровень оценки результатов обучения обучающегося позволяет понять, насколько у кандидата на трудоустройство развиты компетенции по профилю данной учебной дисциплины.

Сегодня в высших учебных заведениях Российской Федерации ведется работа по формированию компетентностно-ориентированных фондов оценочных средств, разработка инструментов оценки уровня развития компетенции и др. При этом в современной теории и практике недостаточно внимания уделяется изменению самой процедуры оценивания на основе вовлечения на разных этапах работы соответствующих субъектов оценки.

Рассматривая традиционный опыт отечественных вузов и опыт вузов Великобритании, можно выделить широкий круг субъектов оценки. Стоит отметить, что состав участников, привлекаемых к оценке, во многом совпадает, но их роль в процессе оценки отличается (таблица 4). Зарубежной практикой уже выработаны механизмы, позволяющие обеспечить объективную и честную оценку сформированных в процессе обучения компетенций и этот опыт можно взять за основу при модернизации процедуры оценки в вузах России.

Таблица 4.

Субъекты мониторинга и оценки результатов обучения и их роль в
практике отечественных и зарубежных вузов

Субъект оценки	Роль в процессе мониторинга и оценки	
	вузы РФ	вузы Великобритании
ведущий преподаватель по дисциплине (экзаменатор)	контроль успеваемости, результатов обучения [74]	текущий контроль результатов обучения (в том числе анонимная оценка письменных работ формирование отчета по модулю) [56]
второй экзаменатор (преподаватель, осуществляющий повторную оценку)	может привлекаться при оценке (рецензировании) выпускных работ (чаще всего это преподаватель, работающий по другой образовательной программе в данном вузе, который заменяет рецензента из другого вуза), а также при взаимопосещении занятий без влияния на оценку	повторная оценка всех контрольных заданий и работ студента (оценке могут подлежать работы всех студентов или выборка 10-20% работ); обязательная повторная оценка работ, по которым невозможно обеспечить анонимную оценку [56]
дополнительный внутренний экзаменатор	не используется	назначается, если в оценке работ студентов имеются серьезные расхождения и экзаменаторы не достигли соглашения по оценке в ходе переговоров [56]
комиссия, включающая несколько преподавателей	оценка письменных работ (например, курсовых работ, отчетов по практике), оценка при наличии спорных моментов, при пересдаче экзамена	контроль процедуры оценки, оценочных средств и их пересмотр
наблюдатели	контролируют соблюдение процедуры проведения экзамена (привлекаются в ходе проведения государственного экзамена)	контролируют, чтобы экзамены проводились честно, в соответствии с установленной процедурой (чаще всего – это представители учебно-методических служб, например отдела расписания) [56]
представители бизнес-организаций	оценка работы студента в рамках прохождения практики; рецензирование ВКР; работа в качестве члена ЭК при проведении государственного экзамена, АК при защите ВКР	оценка студента при прохождении практики (представители бизнес-организаций выступают руководителями практики) [56]

Субъект оценки	Роль в процессе мониторинга и оценки	
	вузы РФ	вузы Великобритании
руководитель образовательной программы	участвует в процедуре оценки лишь по необходимости (например, руководит работой комиссии при передаче) [73]	разрабатывают методы, позволяющие защитить студентов от несправедливых или предвзятых оценок, рассматривают все замечания и противоречивые вопросы, организует переговоры экзаменаторов при наличии существенных расхождений в оценке, обеспечивают накопление и передачу положительного опыта оценки [56]

Оценка со стороны коллег также является традиционной формой совершенствования текущего процесса обучения для отечественного образования. Такая оценка должна быть обязательной для преподавателей со стажем работы до 3-5 лет, и выборочной для более опытных педагогов. Она позволяет корректировать методы работы преподавателя, содержание курса, выявлять направления для повышения квалификации преподавателя. Взаимное посещение занятий, как элемент наставничества, является мощным инструментом обмена опытом [73].

В вузах Великобритании также существует практика формирования преподавателем отчета по модулю, содержащего не только количественный и качественный анализ контингента и оценку успеваемости, но и оценку условий работы, конкретные предложения по совершенствованию.

В университетах США существует практика анонимного анкетирования студентов до начала итоговых контрольных мероприятий, которая позволяет получить оценку уровня организации процесса обучения, как в аудитории так и самостоятельно, оценку профессиональных компетенций преподавателя, его доступности для консультаций, использования технических средств, условий обучения, а также получить самооценку работы студента по курсу и др.

Все замечания и противоречивые вопросы обязательно рассматриваются руководителем образовательной программы, при необходимости выносятся на обсуждение всем коллективом, учитываются при формировании планов повышения квалификации преподавателей. Накопленный положительный опыт распространяется через специализированные семинары и мастер-классы.

Стоит отметить, что практика анонимного анкетирования сегодня внедряется и в отечественных вузах. Содержание анкеты и механизм проведения анкетирования может отличаться (использование онлайн-анкетирования, заполнение анкет в учебной аудитории с использованием компьютера или на бумажном носителе).

3. Мониторинг результатов образовательной программы

При мониторинге и оценке результатов обучения важно обеспечить объективность, адекватное оценивание уровня сформированных компетенций. Для этого могут использоваться анонимное оценивание, вовлечение нескольких экспертов в процесс оценивания, в том числе из числа работодателей. Практический интерес представляет система внешних экзаменаторов, широко используемая в вузах Великобритании, в соответствии с которой для контроля оценивания студенческих работ привлекаются коллеги из других вузов. Такой подход позволяет получить объективную оценку качества результата образовательного процесса [26].

Так же значимым объектом мониторинга здесь является удовлетворенность слушателей программы (выпускников), работодателей и других заинтересованных лиц.

Как было сказано выше, в «советской» России существовала развитая практика взаимодействия вузов с базовыми предприятиями, что позволяло образовательным учреждениям также получать отзывы и корректировать образовательную программу. В настоящее время вузы возвращаются к подобной практике и формируют тесные связи с потенциальными

работодателями, которые позволяют получать отзывы, но эта работа формализована недостаточно.

Удовлетворенность слушателей программы (выпускников) также является значимым объектом мониторинга, позволяющим в целом оценить результаты и эффекты от реализации программы ДПО. Анализ результатов исследований международного опыта по вопросам обеспечения качества обучения в современных изданиях показал, что во многих странах в том числе Великобритании и США широко распространена практика оценивания качества профессиональной подготовки в вузах на основе обратной связи с выпускниками используя метод опроса (анкетирование, интервью и др.). Так страны организуют национальные опросы с целью сбора статистических данных о трудоустройстве выпускников различных вузов. Полученная информация публикуется в средствах массовой информации и выступает управленческим ресурсом в руках государства для принятия решений об объемах финансирования вузов. По мнению американского ученого Дж. Фишера, роль национальных опросов выпускников состоит в оказании поддержки общественности, повышении имиджа университетов, привлечении спонсоров для финансирования деятельности университетов [85, 90]. Стоит отметить, что подобная работа ведется и в нашей стране – учитываются выпускники вузов, вставшие на учет в службу занятости.

Опросы выпускников проводятся за рубежом и самими вузами более 15 лет. В большинстве случаев они направлены на получение информации о степени удовлетворенности выпускников различными аспектами жизнедеятельности вуза: качеством преподавания отдельных курсов, материальной базой, внеучебной работой и т.д. Также для зарубежных вузов представляет интерес изучение мнений выпускников о том, как повлияло полученное в вузе образование на их дальнейший карьерный рост. Эта информация носит закрытый характер и используется вузами в целях совершенствования своей деятельности [85, 90].

В некоторых вузах России данная работа тоже ведется, но в основном она ориентирована на обучающихся в настоящее время и позволяет оценить процесс реализации образовательной программы. Работа с выпускниками во многих вузах осуществляется на основе личных контактов руководителя программы, преподавателей и не носит системный характер. Анализ научной литературы и имеющегося в высшей школе опыта показал, что в нашей стране пока еще не получила широкого распространения практика изучения мнений выпускников как управленческого ресурса для улучшения качества образовательных программ, реализуемых в вузе [34]. Хотя в публикациях встречаются и иные примеры, так центр мониторинга качества подготовки специалистов Волгоградского государственного социально-педагогического университета (ВГСПУ) ведет такую работу уже более 5 лет.

В качестве механизма организации обратной связи с выпускниками ВГСПУ предлагает использовать мониторинг удовлетворенности выпускников своей профессиональной подготовкой в вузе. Субъектами опроса являются молодые специалисты, которые завершили обучение в вузе в последние годы (3-5 лет). Это обусловлено тем, что на его дальнейший профессиональный рост оказывают влияние не только полученное в вузе образование, но и ряд других факторов (опыт работы, повышение квалификации, самообразование и др.).

Для организации взаимосвязи с выпускниками могут использоваться различные методы (фокус-групповое интервью, бланковое и компьютерное анкетирование и др.), но наиболее эффективным, доступным и экономичным из них является онлайн-анкетирование. В ВГСПУ онлайн-анкетирование выпускников осуществляется посредством рассылки информационных писем выпускникам на их электронные адреса и персональные страницы в социальной сети <http://vk.com>.

Преимущества онлайн-анкетирования состоят в том, что для его проведения не нужно нести затраты на тиражирование опросных листов, нет

жестких временных рамок, нет необходимости организовывать встречи для проведения опроса. К примеру, в ВГСПУ этот опрос открыт в течение всего учебного года, и каждый выпускник, желающий поучаствовать в нем, может заполнить электронную анкету в удобное для него время. Для проведения онлайн-анкетирования выпускников достаточно разместить ссылку на опрос на сайте университета и/или отправить её персональным сообщением выпускнику по электронной почте или на страницу в социальных сетях. При этом следует отметить, что для создания онлайн-анкетирования не обязательно приобретать или разрабатывать специализированное программное обеспечение. Можно воспользоваться ресурсами бесплатного онлайн-офиса, например Google Docs [80].

В определении содержания опроса специалисты ВГСПУ рекомендуют ориентироваться на круг вопросов, связанных с изучением удовлетворенности выпускников не только результатами полученного образования, но и условиями реализации основных образовательных программ в вузе. Это позволит выявить проблемные области в организации образовательного процесса в вузе, которые, возможно, повлияли на результат вузовского образования и дальнейший профессиональный рост уже работающего выпускника. Так, например, онлайн-анкета выпускника ВГСПУ содержит 19 высказываний, направленных на выявление удовлетворенности респондентов:

- процессуальными аспектами качества профессиональной подготовки в вузе: содержанием учебных дисциплин, применяемыми методами обучения, системой оценивания, возможностями библиотеки, условиями, созданными в методических кабинетах и лабораториях, социальной поддержкой, помощью со стороны вуза в планировании карьеры и трудоустройстве;

- результирующими аспектами качества профессиональной подготовки в вузе: уровнем полученных знаний, умений, профессионального опыта и личностных качеств, необходимых для осуществления профессиональной

деятельности. Кроме того, для качественного анализа полученных ответов необходимо включить ряд общих вопросов, позволяющих уточнить причины поступления респондента именно в этот вуз, насколько успешно выпускник окончил вуз, работает ли он по специальности и др. [80].

Комплекс мероприятий для мониторинга и оценки качества образовательной программы в практике отечественных и зарубежных вузов представлен в таблице 5.

Обоснованное использование элементов мониторинга и оценки из практики современных вузов позволит обеспечить качественную реализацию образовательной программы ДПО, повысить ее конкурентоспособность в условиях глобализации образовательного пространства и/или подготовить высшее учебное заведение к общественной, профессионально-общественной, в том числе международной аккредитации.

Таблица 5.
Комплекс мероприятий для мониторинга оценки качества программ ДПО

Вид и ключевые объекты мониторинга	Мероприятия	
	зарубежный опыт	отечественный опыт
1. Мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации - требования заинтересованных сторон (потенциальных обучающихся, работодателей, государственных структур, экспертов рынка труда и в предметной области программы,	- анализ полученного обучающимися образования и опыта и их учет при разработке учебной программы; - анализ писем поддержки от потенциальных заказчиков образовательной услуги; - анализ рынка труда, выявление запроса на обучение по данной образовательной программе у представителей целевой аудитории, - анализ запроса работодателя, содержащего набор компетенций, которые необходимо развивать или формировать в процессе обучения (при формировании корпоративных программ)	- оценка уровня подготовленности слушателей, их образования и опыта, требований к объему знаний, необходимому им для успешной работы на основе входного анкетирования и собеседования, - анализ рынка труда, выявление запроса на обучение на основе взаимодействия вузов с базовыми предприятиями, - согласование компетентностных моделей выпускника и образовательных программ с работодателями

<p>выпускников программы); - способности образовательной организации; - цели и содержание программы (уникальность программы, учет условий на рынке труда)</p>		
<p>2.Мониторинг процесса реализации программы - контингент обучающихся (количественные и качественные оценки); - используемые методы и технологии продвижения; - материально-технические и программные условия реализации программы; - организационно-педагогические условия; - формирование компетенций; - качество преподавания; - удовлетворенность слушателей программы; - используемые методы обучения и др.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - текущий контроль результатов обучения (анонимная оценка письменных работ), - повторная оценка всех контрольных заданий и работ студента вторым преподавателем; - обязательная повторная оценка работ, по которым невозможно обеспечить анонимную оценку, - оценка работ дополнительным внутренним экзаменатором, если в оценке работ студентов имеются серьезные расхождения и экзаменаторы не достигли соглашения по оценке в ходе переговоров, - контроль процедуры оценки, оценочных средств комиссией, включающей несколько преподавателей и их пересмотр, - контроль соблюдения процедуры проведения экзамена, - представители бизнес-организаций осуществляют оценку работы студента в рамках прохождения практики; - анонимное анкетирование студентов до начала итоговых контрольных мероприятий для оценки уровня организации процесса обучения, как в аудитории так и самостоятельно, оценки профессиональных компетенций преподавателя, его доступности для консультаций, использования технических средств, условий обучения, а также самооценка работы студента по курсу и др. 	<ul style="list-style-type: none"> - контроль успеваемости, результатов обучения, - рецензирование выпускных работ вторым преподавателем, - оценка письменных работ комиссией, включающей несколько преподавателей (например, курсовых работ), оценка при наличии спорных моментов, при пересдаче экзамена, - контроль соблюдения процедуры проведения экзамена, - оценка студента при прохождении практики (представители бизнес-организаций выступают руководителями практики), - рецензирование выпускных работ студентов внешним экзаменатором (преподавателем из другого вуза), - представители бизнес-организаций осуществляют оценку работы студента в рамках прохождения практики, стажировки; - анкетирование обучающихся для оценки их удовлетворенности условиями и процессом обучения,

<p>3. Мониторинг результатов образовательной программы</p> <p>- удовлетворенность слушателей программы (выпускников), работодателей и др. заинтересованных лиц;</p> <p>- результаты обучения</p>	<p>- национальные опросы с целью сбора статистических данных о трудоустройстве выпускников различных вузов,</p> <p>- опросы выпускников силами вуза для определения степени удовлетворенности выпускников различными аспектами жизнедеятельности вуза: качеством преподавания отдельных курсов, материальной базой, внеучебной, изучение их мнения о влиянии образования на их дальнейший карьерный рост,</p> <p>- анализ руководителем образовательной программы замечаний и противоречивых вопросов,</p> <p>- внешний экзаменатор (преподаватель из другого вуза) осуществляет контроль соответствия содержания контрольных заданий спецификации модуля, уровню предполагаемой работы, контроль оценивания студенческих работ, объективная оценка качества результата образовательного процесса,</p> <p>- количественный и качественный анализ контингента и оценка успеваемости, условий работы, конкретные предложения по совершенствованию в рамках формирования преподавателем отчета по модулю</p>	<p>- анализ информации службы занятости о трудоустройстве выпускников программы,</p> <p>- неформальный выборочный опрос выпускников и работодателей руководителем и преподавателями программы,</p> <p>- оценка представителями бизнес-организаций уровня сформированности компетенций выпускника (рецензирование выпускной работы студента, работа в качестве члена экзаменационной комиссии при проведении экзамена, аттестационной комиссии при защите выпускной работы)</p>
--	---	--

2.2 Разработка технологии мониторинга качества программ дополнительного бизнес-образования

Основываясь на современных достижениях науки (подходы к трактовке качества образования, принципы оценки качества образовательной программы, рассмотренные в главе 1), стандартах и требованиях к программам ДПО и опыте (в том числе отечественном и зарубежном опыте, европейском стандарте гарантии качества дополнительного образования

CQAF [67], ФЗ об образовании [78], Порядке реализации программ ДПО [59] и др.) предлагаем технологию мониторинга и оценки качества программ ДПО (рисунок 5).

Технология мониторинга и оценки программ ДПО включает следующие этапы:

Этап 1. Постановка целей мониторинга и оценки программы ДПО в соответствии со стратегией развития вуза.

Этап 2. Классификация образовательной программы и выявление ее особенностей.

Этап 3. Сбор необходимых данных, а также проведения мониторинга программ ДПО в соответствии с предложенной картой.

Этап 4. Анализ и оценка результатов мониторинга программы ДПО с учетом целей программы и стратегии вуза, внесение корректировок в программу ДПО (ее содержание, условия реализации и др.)

Реализация предложенной технологии предполагает проведение мониторинга программ ДПО в соответствии с предложенной картой (таблица 6). Карта содержит информацию о методе получения данных, а также рекомендации о необходимости проведения каждого мероприятия мониторинга для программ разных видов.



Рисунок 5. Технология мониторинга и оценки программ ДПО

Таблица 6.

Карта мониторинга качества программ ДПО

Вид мониторинга, ключевой вопрос	Метод сбора данных	Вид программы ДПО			
		повышение квалификации	профессиональная переподготовка	корпоративные и программы по заявке гос. структур	открытые
1. Мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации					
1.1 Учтены ли требования заинтересованных сторон при разработке программы					
- потенциальных обучающихся	входное анкетирование и собеседования для опреде-	+	+	+	+

	ления потребностей и ожиданий				
	анализ полученного обучающимися образования и опыта	+	+	+	+
- работодателей	анкетирование, экспертное интервью для уточнения состава компетенций, которые будут формироваться в процессе обучения	+/-	+	+	+
	анализ запроса на обучение	+/-	+	+	
	согласование компетентностных моделей и образовательных программ в целом		+	+	
	анализ писем поддержки от потенциальных заказчиков			+	
- государственных структур	анализ документов, исследование соответствия государственным требованиям (273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам")	+	+	+	+
	экспертное исследование соответствия профессиональным стандартам и квалификационным требованиям	+	+	+	+
	исследование со-		+		

	ответствия ФГОС ВО по направлению подготовки				
- экспертов рынка труда и в предметной области программы	экспертное интервью	+/-	+		+
1.2 Достаточны ли способности образовательной организации для реализации программы ДПО (материально-технические, программные, кадровые и др. условия реализации программ)	экспертное исследование (исследование соответствия)	+	+	+	+
1.3 Соответствуют ли содержание программы современным требованиям и условиям на рынке труда	экспертное исследование (исследование соответствия)	+	+	+	+
- логично ли структурирована программа	экспертные оценки	+	+	+	+
- учтены ли современные достижения науки и практики	экспертные оценки	+	+	+	+
- предусмотрена ли возможность практической проработки материала	экспертные оценки	+	+	+	+
- предусмотрено ли использование современных образовательных технологий	экспертные оценки	+	+	+	+
- обладает ли программа уникальностью как потенциалом конкурентоспособности (адаптивность, ориентация на индивидуальные запросы обучающихся, обратная связь с обучающимися, практикоори-	экспертные оценки	+	+	+	+

ентированность и др.)					
2. Мониторинг процесса реализации программы					
2.1 Соответствует ли контингент обучающихся требованиям экономической эффективности (количественные и качественные оценки)	экспертное исследование (исследование соответствия)	+	+	+	+
2.2 Эффективны ли используемые методы и технологии продвижения	оценка эффективности	+	+	+	+
2.3 Соответствуют ли материально-технические и программные условия реализации целям программы	экспертное исследование (исследование соответствия)	+	+	+	+
2.4 Соответствуют ли организационно-педагогические условия целям программы	экспертное исследование (исследование соответствия)	+	+	+	+
2.5 отслеживается ли процесс формирования компетенций		+	+	+	+
- осуществляется ли текущий контроль результатов обучения (анонимная оценка письменных работ)	анализ полученных оценок		+		
- осуществляется ли повторная выборочная оценка всех контрольных заданий и работ студента вторым преподавателем	анализ диапазона оценивания, анализ полученных оценок		+		
- осуществляется ли контроль процедуры оценки, оценочных средств комиссией, включающей несколько преподавателей и их пересмотр	наблюдение		+		
- осуществляется ли	наблюдение	+	+	+	+

контроль соблюдения процедуры проведения экзамена					
- осуществляют ли представители бизнес-организаций оценку работы студента в рамках прохождения практики	анализ оценок и отзывов руководителей практики и обучающихся		+		
2.6 оценивается ли качество преподавания	анкетирование, анализ отчетности о взаимопосещении занятий преподавателей	+	+	+	+
2.7 оценивается ли удовлетворенность процессом обучения слушателей программы	анкетирование	+	+	+	+
3. Мониторинг результатов образовательной программы					
3.1 оценивается ли удовлетворенность слушателей программы (выпускников), работодателей и др. заинтересованных лиц	национальные опросы о трудоустройстве выпускников, анализ информации службы занятости населения о трудоустройстве выпускников программы			+	(программы для службы занятости)
	анкетирование выпускников	+/-	+		
	анкетирование работодателей и др.	+/-	+	+	
3.2 Оцениваются ли результаты обучения по программе					
- проводится ли количественный и качественный анализ контингента и оценка успеваемости, условий работы, формируются ли конкретные предложения по совершенствованию	анализ отчета преподавателя по проведенному модулю	+	+	+	+
- проводится ли оценка	анализ рецензий, отчетов работы		+		

представителями бизнес-организаций уровня сформированности компетенций выпускника	экзаменационной и аттестационной комиссии				
- проводится ли экспертная оценка внешним экзаменатором для обеспечения объективной оценки качества результата образовательного процесса	анализ отчета внешнего экзаменатора		+		
- проводится ли анализ руководителем образовательной программы соответствия полученных результатов планируемым целям программы, а также замечаний и противоречивых вопросов	анализ отчета руководителя по программе	+	+	+	+

Для реализации предложенной технологии необходимо разработать набор инструментов (таблица 7).

Таблица 7.

Инструменты для мониторинга качества программ ДПО

Вид мониторинга	Инструменты
1. Мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации	- анкета «на входе» для потенциальных обучающихся, - анкета для работодателей.
2. Мониторинг процесса реализации программы	- форма отчетности о взаимопосещении занятий преподавателей, - анкета удовлетворенности процессом обучения слушателей программы, оценки качества преподавания.
3. Мониторинг результатов образовательной программы	- форма отчета преподавателя по проведенному модулю, - анкета для выпускников программы, - анкета для работодателей, - форма рецензии работ представителями бизнес-организаций, - форма отчета внешнего экзаменатора, - форма отчета руководителя программы.

Предлагаемая технология является попыткой систематизировать современные достижения отечественной и зарубежной науки и практики. Вузы

могут формировать набор мероприятий мониторинга с учетом специфики образовательной программы и стратегических целей вуза. Эффективность проведения мониторинга в соответствии с данной технологией обеспечивается сочетанием количественных и качественных методов измерения. Для получения объективного результата необходимо обеспечить репрезентативность выборки заинтересованных сторон, привлечение квалифицированных специалистов к проведению мониторинга, в том числе разработке инструментария.

2.3 Экспериментальная проверка элементов предлагаемой технологии на примере программы ДПО «Стратегический менеджмент»

Экспериментальная проверка предлагаемой технологии проводилась в институте предпринимательства и международного бизнеса ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева» (СибГАУ). Данный институт был сформирован вследствие реструктуризации при формировании опорного университета и объединении с ФГБОУ ВО «Сибирский государственный технологический университет». Ключевым элементом при формировании этого института послужила Международная высшая школа бизнеса СибГАУ (ранее – факультет Международного бизнеса), которая создавалась для реализации международных образовательных проектов, дополнительно бизнес-образования и развития магистратуры.

Реализация совместных образовательных программ бакалавриата и магистратуры позволила непосредственно познакомиться с опытом зарубежных вузов в области мониторинга и оценки качества образовательных программ и в настоящее время, когда перед вузом, институтом и кафедрами стоит задача реализации программ ДПО, необходимо искать пути адаптации и развития этого опыта с учетом специфики программ ДПО.

Исследование проводилось на примере ДПО «Стратегический менеджмент», так как эта программа по оценкам экспертов имеет значительный рыночный потенциал и востребована для руководителей в разных сферах бизнеса. Модуль «Стратегический менеджмент» является обязательным элементом таких программ ДПО как «Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации подготовки кадров для народного хозяйства» (Президентская программа) и МВА, продолжительность которых один и два года соответственно. Для обучения на данных программах необходимо иметь опыт руководящей работы, а также быть готовым оплачивать дорогостоящее продолжительное обучение.

Но в настоящий момент существует привлекательная рыночная ниша для краткосрочных открытых программ ДПО, ориентированных на представителей малого и среднего бизнеса, студентов, занимающихся или планирующих заниматься индивидуальным предпринимательством. Программы для данной целевой аудитории могут быть на конкурсной основе поддержаны ОАО «Красноярское региональное агентство поддержки малого и среднего бизнеса», заинтересованном в стабильном развитии малых и средних предприятий на территории региона. Большая доля этих организаций появилась как следствие реализации программ поддержки и особо значимым является их дальнейший рост. Хотя, как показывает статистика, число закрывшихся организаций малого и среднего предпринимательства превышает количество открывшихся. Наиболее серьезные значения здесь наблюдались в 2013 году в связи с действием катализатора – увеличением страховых взносов, закрылось в 3 раза больше организаций, чем было открыто за аналогичный период. Но первопричиной такого явления является недостаток в экономической подготовке кадров в этой сфере и отсутствия понимания того, как обеспечивать стабильный рост бизнеса в разных экономических условиях, на разных этапах циклического развития

экономики.

В целях экспериментального исследования был проведен мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации.

Стратегия вуза. Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева» - опорного университета Красноярского края, утвержденная решением Ученого совета СибГАУ №1 от 3.06.2016 предполагает обязательное совершенствование ДПО, открытие новых программ, направленных на формирование прикладных, управленческих и предпринимательских компетенций, а также повышение качества существующих программ. Так блок мероприятий 3.1. направлен на создание гибкой модульной системы дополнительного профессионального образования, а мероприятие 2 – на развитие банка актуальных программ дополнительного профессионального образования. Среди основных направлений развития программ ДПО: экономика и предпринимательство. В данный блок входит программа «Стратегический менеджмент».

Классификация программы ДПО. Исследуемая программа ДПО «Стратегический менеджмент» ориентирована на 32 часа и относится к открытым программам повышения квалификации (приложение 2).

Цели мониторинга и оценки программы ДПО. Мониторинг и оценка программы ДПО не предполагает дальнейшую подготовку к внешней аккредитации и направлены на выявление слабых сторон и совершенствование программы для повышения ее качества и конкурентоспособности.

Проведение мониторинга программ ДПО в соответствии с предложенной картой предполагает исследование актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации.

Результаты данного исследования представлены в приложении 3. Учет требований заинтересованных сторон при разработке программы реализуется частично. Исследование потребностей и ожиданий потенциальных обучающихся не формализовано, выявление происходит в ходе собеседования. Требования работодателей и заказчиков образовательной программы так же не формализуются. Программа составлена без учета требований профессиональных стандартов. В содержании программы представлено недостаточно возможностей для практической проработки материала, не использован компетентный подход к формированию результатов программы. Программа не обладает уникальностью, ее содержание включает изучение базовых концепций и технологий стратегического управления, индивидуальные запросы обучающихся не учитываются, нарушен баланс между теоретической подготовкой и практикоориентированностью и др.).

Для совершенствования программы необходимо внести соответствующие изменения. Ключевым этапом этой работы является учет требований заинтересованных сторон при разработке программы.

Для актуализации программы в соответствии с предложенной технологией было проведено:

- анкетирование потенциальных обучающихся для выяснения их потребностей и запросов, анализ полученного обучающимися образования и опыта,
- анализ требований возможного заказчика на основе изучения документации о проведении запроса предложений на право заключения договора на оказание образовательных услуг,
- анализ требований профессиональных стандартов,
- экспертная оценка способностей образовательной организации и содержания программы.

Для выявления образовательных потребностей было проведено

анкетирование 36 руководителей организаций малого и среднего предпринимательства. Форма анкеты представлена в приложении 4 .

Респонденты, планирующие обучение, преимущественно работают в сфере услуг (рис. 6), в организациях, разных по размеру (рис. 7) и не имеют экономического образования (рис. 8). Они представляют организации в имеющие незначительный (до года) и определенный (более 3 лет) опыт предпринимательства в равной степени (рис. 9). В значительной доле исследуемых организаций не сформированы ключевые элементы стратегического управления (рис. 10) и не используются специальные методы стратегического менеджмента (рис. 11). Лишь в некоторых организациях применяется SWOT-анализ (рис. 12). Респонденты с помощью стратегического плана развития планируют решать разные задачи стратегического развития организации и у них существует потребность в проработке всех ключевых тем стратегического управления (рис 13). Полученные результаты указывают на актуальность решения задачи развития компетенций руководителей малого и среднего предпринимательства в области стратегического менеджмента. Учитывая потребность респондентов в практической проработке всех ключевых вопросов стратегического менеджмента необходимо увеличить продолжительность программы с 32 до 72 часов. Для этой цели необходима образовательная программа, позволяющая совмещать как групповую, так и индивидуальную работу с учетом запросов обучающихся.

Рисунок 6. Сфера деятельности организации, в которых работают респонденты

Рисунок 7. Наличие экономического образования у респондентов, планирующих обучение по программе ДПО

Рисунок 8. Численность персонала в организации респондента

Рисунок 9. Период функционирования организации на рынке

Рисунок 10. Наличие элементов стратегического управления в организации респондента

Рисунок 11. Использование специальных методов стратегического менеджмента в организации респондента

Рисунок 12. Методы стратегического менеджмента, используемые респондентами

Рисунок 13. Вопросы стратегического развития организации, которым необходимо уделить внимание при обучении

Анализ требований возможного заказчика ОАО «Красноярское региональное агентство поддержки малого и среднего бизнеса» проводился на основе изучения документации прошлых периодов о проведении запроса предложений на право заключения договора на оказание образовательных услуг.

Так агентством было представлено требование раскрыть следующие темы при проведении семинара «Стратегический менеджмент»:

- что такое стратегия (например: значение стратегии; отличительные особенности стратегического менеджмента; уровни стратегии; стратегический выбор; стратегический успех и стратегическое соответствие; стихийные и запланированные стратегии);

- анализ конкурентов, контрагентов и клиентов (например: дальнейшее и ближнее окружение организации; анализ структуры отрасли; влияние структуры отрасли на прибыльность и конкуренцию; динамика развития отрасли; стратегические группы и стратегическое пространство; ключевые факторы успеха; основные стратегии, обеспечивающие конкурентное преимущество; конкуренция и сотрудничество в отрасли).

- конкурентная и корпоративная стратегия (например: стратегический выбор; общие стратегии для создания и использования конкурентного преимущества; стратегия радикального поворота; способы оценки стратегиче-

ских возможностей; корпоративная стратегия в; товарно-рыночные стратегии; диверсификация; интеграция; слияния и поглощения).

- динамика стратегии (например: стратегическое позиционирование и операционная результативность; стратегия как обеспечение устойчивого развития организации; стратегические парадоксы и динамика стратегии).

Разрабатываемая программа ДПО должна включать обозначенные темы. Так как обучение предполагается проводить для представителей организаций малого и среднего предпринимательства без указания сферы деятельности организаций программа должна быть довольно универсальной, но при том, содержать возможность индивидуальной или групповой проработки вопросов применительно к сфере функционирования бизнеса обучающихся.

Рассматривая содержание уровней квалификации, выделенных в целях разработки проектов профессиональных стандартов можно увидеть, что уровни 7-9 предполагают разрешение вопросов в отношении стратегического управления (приложение 5). Именно эти уровни обычно характеризуют категорию руководителей. В Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ) имеется группа 1 Руководители [49]. Именно эта группа и является целевой аудиторией для данной программы.

Обращаясь к профессиональным стандартам, стоит отметить, что в области менеджмента утверждено лишь несколько [63, 64, 65, 66]. Анализ этих стандартов представлен в приложении 6. Они ориентированы на уровни квалификации с 6 по 9. Трудовые действия по этим стандартам предполагают проведение стратегического анализа организационной среды, разработку и реализацию стратегии организации и ее продукта, что в целом согласуется как с существующим содержанием программы, так и с запросом агентства поддержки малого и среднего бизнеса. В стандартах указаны требования к образованию и обучению, например в стандарте № 568 «Менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем» указано, что менеджер должен знать основные теории и концепции стратегического

планирования, а в стандарте № 147 «Менеджер продуктов в области информационных технологий» - теорию стратегического управления. Требования к опыту практической работы менеджера по персоналу, представленные в стандарте № 559 «Специалист по управлению персоналом» содержат указание на необходимость разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом. В стандарте № 147 указана потребность сформированного навыка производить SWOT-анализ. Все эти запросы должны быть включены в содержание программы.

Результаты проведенного анализа были учтены при совершенствовании программы ДПО «Стратегический менеджмент». Скорректированное содержание программы представлено в приложении 7. После корректировки программа подверглась экспертной оценке, результаты представлены в таблице 8. Доля критериев, удовлетворяющих требованиям при проведении мониторинга актуальности и востребованности программы ДПО «Стратегический менеджмент» увеличилась вдвое (рис.14 и 15), что позволяет сделать вывод об эффективности проведенной работы.

Рисунок 14. Доля критериев, удовлетворяющих требованиям по блокам мониторинга актуальности и востребованности программы ДПО «Стратегический менеджмент»

Таблица 8.

Результаты мониторинга актуальности и востребованности программы
ДПО «Стратегический менеджмент» после корректировки

	Критерии оценки	выполняется полностью	частично выполняется	не выполняется
1.	Учет требований заинтересованных сторон при разработке программы	4 (100%)		
	1.1 Учет потребностей и ожиданий потенциальных обучающихся	1		
	1.2 Учет образования и опыта потенциальных обучающихся	1		
	1.3 Учет требований работодателей и заказчиков образовательной программы	1		
	1.4 Учет требований профессиональных стандартов и квалификационных требований	1		
2.	Способности образовательной организации	2 (100%)		
	2.1 материально-технические условия реализации программы	1		
	2.2 кадровые условия реализации программы и др.	1		
3.	Содержание программы	4 (80%)	1 (20%)	
	3.1 Логичность структуры программы	1		
	3.2 Учет современных достижений науки и практики	1		
	3.3 Возможность практической проработки материала	1		
	3.4 Использование современных образовательных технологий	1		
	3.5 Уникальность программы (адаптивность, ориентация на индивидуальные запросы обучающихся, практикоориентированность и др.)		1	
	Итого:	10 (90,1%)	1 (0,9%)	

Рисунок 15. Доля критериев, удовлетворяющих требованиям при проведении мониторинга актуальности и востребованности программы ДПО «Стратегический менеджмент» до и после корректировки

Выводы по главе 2

Вследствие введения нового закона об образовании программы ДПО в области бизнеса не будут проходить процедуру государственной аккредитации. Процедурам профессиональной и общественной аккредитации целесообразно подвергать только некоторые долго- и среднесрочные программы ДПО. Следовательно, необходимо развивать технологии мониторинга и самооценки качества, которые позволят обеспечить эффективность программ ДПО в современных условиях. Большой опыт в этой сфере имеется в вузах Великобритании и США, а в ЕС сегодня активно разрабатываются стандарты, модели мониторинга и самооценки качества.

Обоснованное использование зарубежного опыта для совершенствования отечественной системы мониторинга и оценки качества может внести значительный вклад в развитие ДПО вузов России и повышение их конкурентоспособности. Предложенная технология мониторинга качества программ ДПО является попыткой систематизировать отечественный и зарубежный опыт. Технология включает следующие этапы:

Этап 1. Постановка целей мониторинга и оценки программы ДПО в соответствии со стратегией развития вуза.

Этап 2. Классификация образовательной программы и выявление ее особенностей.

Этап 3. Сбор необходимых данных, а также проведение мониторинга программ ДПО в соответствии с предложенной картой (проведение мониторинга актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации; мониторинга процесса реализации программы; мониторинга результатов образовательной программы).

Этап 4. Анализ и оценка результатов мониторинга программы ДПО с учетом целей программы и стратегии вуза, внесение корректировок в программу ДПО (ее содержание, условия реализации и др.).

Экспериментальная проверка предлагаемой технологии проводилась в институте предпринимательства и международного бизнеса ФБГОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева» (СибГАУ). В ходе исследования был проведен мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО «Стратегический менеджмент», а также готовности вуза к ее реализации.

Для актуализации программы в соответствии с предложенной технологией было проведено:

- анкетирование потенциальных обучающихся для выяснения их потребностей и запросов, анализ образования и опыта, полученного обучающимися,
- анализ требований возможного заказчика на основе изучения документации о проведении запроса предложений на право заключения договора на оказание образовательных услуг,
- анализ требований профессиональных стандартов,
- экспертная оценка способностей образовательной организации и содержания программы.

Результаты проведенного анализа были учтены при совершенствовании программы ДПО «Стратегический менеджмент». После корректировки программа подверглась экспертной оценке. Доля критериев, удовлетворяющих требованиям при проведении мониторинга актуальности и востребованности программы ДПО «Стратегический менеджмент» увеличилась вдвое, что позволяет сделать вывод об эффективности проведенной работы.

Заключение

Повышение качества образования является сегодня одной из ключевых стратегических целей его развития. В отношении образовательных программ высшей школы значение проблемы качества усиливается под действием тенденций интернационализации и глобализации.

Проблема разработки собственной технологии мониторинга и управления качеством особо актуальна для программ дополнительного профессионального образования. Возрастание значения программ ДПО связано с тем, что они являются необходимым промежуточным звеном между основным образованием и требованиями работодателя как основными субъектами спроса на рынке образовательных услуг.

В решении проблемы формирования технологии мониторинга качества программ ДПО в вузе необходимо основываться не только на собственных достижениях отечественной высшей школы, но и использовать уже имеющийся мировой опыт.

Предлагаемое содержание мониторинга программы ДПО предполагает проведение таких видов мониторинга как: мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО, а также готовности вуза к ее реализации; мониторинг процесса реализации программы; мониторинг результатов образовательной программы.

Предложенная технология мониторинга качества программ ДПО является попыткой систематизировать достижения отечественной и зарубежной теории и состоит из следующих этапов:

Этап 1. Постановка целей мониторинга и оценки программы ДПО в соответствии со стратегией развития вуза.

Этап 2. Классификация образовательной программы и выявление ее особенностей.

Этап 3. Сбор необходимых данных, а также проведения мониторинга

программ ДПО в соответствии с предложенной картой.

Этап 4. Анализ и оценка результатов мониторинга программы ДПО с учетом целей программы и стратегии вуза, внесение корректировок в программу ДПО (ее содержание, условия реализации и др.).

Экспериментальная проверка предлагаемой технологии включала мониторинг актуальности и востребованности программы ДПО «Стратегический менеджмент» и позволила сделать вывод об ее эффективности.

Список литературы

1. Абдуллина О. Мониторинг качества профессиональной подготовки / О.Абдуллина // Высшее образование в России. - 2010. - N 3.
2. Анилькина Н.Н. Качество ДПО - центральная проблема реформы профессионального образования // Инновации. - 2013. - №4 (174). [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-dpo-tsentrálnaya-problema-reformy-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 05.04.2017).
3. Анилькина, Н.Н. Изменения в законодательстве: перспективы и противоречия. /Н.Н. Анилькина //Вестник академии Пастухова: информационно-аналитический журнал. – 2012. - № 1. – С. 2-6
4. Бутко Г. П., Ляпунова А. Д. Повышение роли университетов в инновационной деятельности: менеджмент качества образования // Известия Уральского государственного экономического университета. Серия «Проблемы высшего образования». 2008. № 3 (22). С. 137–143. ;
5. Ваулина Л.Н., Коношенко Н.А., Межкультурная адаптация иностранных студентов // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова, № 3, том 20, 2014, с. 225-227
6. Головцова И. Г. Стратегическое управление качеством образовательной деятельности в вузе на основе открытых инноваций: дис. ... д-ра экон. наук. Санкт-Петербург, 2014. 322 с.
7. ГОСТ Р 52614.2-2006 – «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001:2001 в сфере образования»
8. Дрожжина Д.С. Изучение адаптации иностранных студентов: дискуссия о методологии // Эмпирические исследования. Universitas, Том 1, 2014, №3, с. 33-47
9. Европейская ассоциация гарантии качества в высшем образовании ENQA / Стандарты и принципы обеспечения качества в Европейском пространстве высшего образования [Электронный ресурс] – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050221_ENQA_report.pdf, свободный.

10. Звонников В. И., Нефедов В. А. О роли конкурса Рособнадзора «Системы качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования» в решении проблем обеспечения качества образования в ГУУ // Сборник докладов и тезисов Итоговой всероссийской конференции «Совершенствование модели ежегодного конкурса Рособнадзора «Системы качества подготовки выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования». Москва: МГУЭСИИ, 2013. С. 117–123
11. Звонников В. И. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход [Текст] : учеб. пособие / Звонников В. И., Челышкова М. Б. - М. : Университетская книга , Логос, 2009. - 272 с. См стр 15
12. Звонников В. И. Современные средства оценивания результатов обучения [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по пед. спец. / Звонников В. И., Челышкова М. Б. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2009. - 224 с.
13. Зорников И.Н. Международная деятельность современного университета: вызовы нового столетия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.gic.vsu.ru, свободный.
14. Имаи М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний. Москва: Альпина Бизнес-букс, 2005. 250 с.
15. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/14/1214585998/litog.pdf>, свободный.
16. Кайнова Э.Б. Качество образования и способы его измерения / Науч. ред. Ю.В. Шаронин. - М.: АПК и ППРО, 2013. 120 с.
17. Канабекова М.А. Качество образования и конкурентоспособность человеческих ресурсов как определяющие факторы экономического роста [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://articlekz.com/article/10865>, свободный.
18. Кириченко К.И. Системы оценки качества образования и их имплементация в отечественные рынки труда // Вестник Университета № 19, 2014 г. с 24-28
19. Колесников А. А., Козин, И. Ф., Кожевников, С. А. и др. Всеобщий

- менеджмент качества: Учеб. пособие / Под общей ред. С. А. Степанова. СПб.: Изд-во СПбГЭТУ "ЛЭТИ", 2010. 200 с. 57.
20. Коммюнике конференции министров по высшему образованию, Берлин, 2003 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique1.pdf>, свободный.
 21. Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы
 22. Кононенко М.А., Соболева И.А., Щеколдин В.Ю. , Якимова И.В. Самооценка качества услуг учреждения дополнительного профессионального образования // Компетентность. – 2014. - №7. – С. 4-5.
 23. Коротков Э.М. Качество профессионального образования специалиста в области менеджмента. /Коротков Э.М. // Квалиметрия в образовании: методология и практика. X симпозиум, Кн.1. М., 2012.- С. 153- 155.
 24. Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Рынок труда и профессиональное образование - каков механизм сотрудничества? // Информационный бюллетень. - М.: ГУ-ВШЭ, 2009. 104 с.
 25. Краснова Г.А. Основные направления развития экспорта образовательных услуг в системах высшего образования: Учеб. пособие. – М.: РУДН, 2008. – 162 с. С 10
 26. Крашенинникова, Л. Сообщество: экзаменаторы // ОPENЛИНК. 2011. №2. С. 46-49.
 27. Кулемин И.Н. Региональная модель мониторинга качества начального профессионального образования: Автореф. дисс. кандидата педагогических наук. - Москва, 2009. - 25 с.
 28. Кустов Ю.А., Шуберт Ю.Ф., Козлов А.В. Взаимосвязь профессионального образования и производства.— Тольятти, 1996. С.53-54.
 29. Лазарев Г.И. Молодой специалист на рынке труда: ожидания выпускника и взгляд работодателя//Спрос и предложение на рынке труда и рынке

- образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием / ПетрГУ. - Петрозаводск, 2012. 240 с. 71.
30. Ларионова М. В. Интеграционные процессы в образовании. Европейский опыт (статья первая) / М. В. Ларионова // Высшее образование сегодня. -2006. - № 2. - С. 46-52.
 31. Лебедев О.Е. Модернизация управления образованием: перспективы и проблемы: Методическое пособие для самоанализа управленческих проблем / О.Е. Лебедев. - СПб.: СПбАППО, 2011. - 96 с.
 32. Лейбович А.Н. Общая структура ОСОКО и модель ее взаимодействия с внешней средой / А.Н. Лейбович // Построение 106 Общероссийской системы оценки качества образования и региональных систем оценки качества образования, М.,2009. 73 с.
 33. Лондонское коммюнике министров по высшему образованию, Лондон, 2007 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/Bologna/documents/mdc/London_Communique18May2007.pdf, свободный.
 34. Майер В.В. Социологическая концепция формирования системы управления качеством высшего образования : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. - Тюмень, 2007. - 48 с.
 35. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании: Изд. 3-е, испр. и доп. / А.Н. Майоров. - М.: Интеллект-Центр, 2015. 424 с
 36. Марфин С.Г., Плетнёва О.В., Кашина, М.В. Усиление общественной составляющей в процессе реализации системы социального партнерства учреждения профессионального образования: методическое пособие / С.Г. Марфин, О.В. Плетнёва, М.В. Кашина. - Самара: Изд-во ЦПО, 2006. 180 с.
 37. Матвеева Т.В., Машкова Н.В., Ткачева О.Н., Сафина О.Г. Проблемы профессионально-общественной аккредитации программ дополнительного профес-

- сионального образования и перспектив ее внедрения // Образование и наука. 2015.-№1. – С. 137-150.
38. Матрос Д. Ш. Управление качеством образования на основе информационных технологий и образовательного мониторинга / Д. Ш. Матрос, Д. М. Полев, Н. Н. Мельникова. - М.,2009.
 39. Машукова Н.Д., Посталюк Н.Ю., Николаева Г.В., Ащеулов Ю.Б. Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации: модели и механизмы - М.:, 2011. - 185 с.
 40. Международная конференция по результатам обучения. Определение и измерение результатов обучения в высшем образовании / Европейский консорциум по аккредитации – Цюрих, 3-4 сентября, 2007 [Электронный ресурс] – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://www.oaq.ch/pub/en/Conference_LO.php, свободный.
 41. Методические рекомендации по разработке, публикации и распространению аналитических докладов о состоянии и развитии систем образования национального, регионального и субрегионального уровней на основе статистики / [М.Л.Агранович и др.] -М.: Аспект Пресс, 2009. 133 с. 107
 42. Механизмы государственно-общественного управления образовательным учреждением. Методические рекомендации. /Сергеева Т.А (науч. ред.)- М.: Изд. Професионал, 2008. 67 с.
 43. Мозгарев Л.В., Панасюк В.П., Савинков, Ю.А., Чекунов В.И. Теория и практика мониторинга качества образования в Воронежской области. Вып. 2. /Науч. ред. Ю.А. Савинков. - Воронеж: ВОИПКРО, 2009.
 44. Моисеев, А.М. Нововведения в управлении образованием: смысл, необходимость, области и направления / А.М. Моисеев //Нововведения в управлении образованием - М.:Росспэн., 2009. С. 12-34.
 45. Морс, К. Эффективные решения в экономике переходного периода. Аналитические инструменты разработки и реализации социально-экономической по-

- литики [Текст] / К. Морс, Р. Страйк, А. Пузанов. - М.: Айрис-пресс, 2007. - 448 с. - (Фонд "Институт экономики города")
46. Мотова Г. О международном сотрудничестве в системе гарантий качества образования / Г. Мотова, Ф. Гарифуллина // Вестник высшей школы. - 2007. - № 1. - С. 45-48.
 47. Мотова Г.Н., Аносова Н.А. Почему государство отказывается аккредитовать программы ДПО // Аккредитация в образовании 28.02.2013
 48. Обеспечение качества программ ДПО [Текст] / В. Г. Вятчина // Аккредитация в образовании. - 2013. - № 68. - С. 24-25
 49. Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ). Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: // <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/spravochniki-i-klassifikatory-i-bazy-dannykh/okz/>, свободный.
 50. Официальный сайт Европейского аккредитационного консорциума ЕСА [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.eaconsortium.net/index.php>, свободный.
 51. Петрищев В.И., Грасс Т.П. В чем секрет феномена молодежного предпринимательства в России и за рубежом // В мире научных открытий 2011. С. 99-103.
 52. Петрищев В.И., Грасс Т.П., Полукаров Д.В. Культура предпринимательства в понимании российской и западной школьной молодежи // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2011. Т. 8. № 4. С. 42.
 53. Петрищев, В. И. Предпринимательство как фактор экономической социализации школьной молодёжи (на примере России и зарубежных стран): монография/ В. И. Петрищев, Т. П. Грасс. - Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2011. - 268 с.
 54. Письмо Минобрнауки России от 9 октября 2013 г. N 06-735 "О дополнительном профессиональном образовании" (письмо содержит разъяснения к приказу от 1 июля 2013 г. N 499 и к 273-ФЗ в части ДПО).

55. План-график подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.11.2012 г. № 565
56. Политика по оцениванию уровня знаний. Университет Восточного Лондона, Уральский государственный экономический университет [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.usue.ru/files/AssPlicyRsBr\(1\).doc](http://www.usue.ru/files/AssPlicyRsBr(1).doc), свободный.
57. Похолков Ю. Обеспечение и оценка качества в высшем образовании / Ю. Похолков, А. Чучалин, С. Могильницкий, О. Боев // Высшее образование в России. - 2004. - № 2. - С. 12-28.
58. Приказ Минобрнауки России от 15 ноября 2013 г. №1244 "О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N499"
59. Приказ Минобрнауки РФ от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
60. Приказ Минтруда РФ № 147н от 12.04.2013 «Об утверждении макета профессионального стандарта».
61. Приказ Минтруда РФ № 148н от 12.04.2013 «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».
62. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 148н от 12 апреля 2013 года «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/normativnye-pravovye-akty/>, свободный.
63. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом». (Приказ Минтруда РФ № 691н подписан 6 октября 2015 года) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy->

informatsionnyu-blok/natsionalnyu-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/, свободный.

64. Профессиональный стандарт №149. Менеджер по информационным технологиям [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyu-blok/natsionalnyu-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>, свободный.
65. Профессиональный стандарт № 568У. Менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «05» октября 2015 г. № 687н) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyu-blok/natsionalnyu-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>, свободный.
66. Профессиональный стандарт №147. Менеджер продуктов в области информационных технологий (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «20» ноября 2014 г. №915н) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyu-blok/natsionalnyu-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>, свободный.
67. Рашиди А., Ван де Винкель Р. Европейская система «Общая структура гарантии качества (CQAF) в (дополнительном) профессиональном образовании» *Folksuniversitetet, Revalento December, 2010* [Электронный ресурс] — Режим доступа: wwwold.dvfu.ru/documents/197073/.../a34a7872-43f6-415c-9911-4da7c3d554ae, свободный.
68. Ременцов А.Н. Направления экспорта образовательных услуг в вузе // Высшее образование в России. 2015. №11. [Электронный ресурс] URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-eksporta-obrazovatelnyh-uslug-v-vuze>, свободный. (дата обращения: 23.03.2017)

69. Ряховский Д. И. Реализация программ дополнительного профессионального образования в свете нового закона «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. 2013. №4 (48). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-programm-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-v-svete-novogo-zakona-ob-obrazovanii-v-rossiyskoj-federatsii>, свободный. (дата обращения: 05.04.2017).
70. Себкова Х. Аккредитация и обеспечение качества высшего образования в Европе / Х. Себкова // Высшее образование сегодня. - 2002. - № 12. - С. 44-50
71. Сергеева Е. В., Чандра М. Ю. Качество проектирования и реализации основных образовательных программ в вузе как объект оценки [Электронный ресурс] // Известия ВолгГТУ. 2013. №9 (112). стр 126-129 URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-proektirovaniya-i-realizatsii-osnovnyh-obrazovatelnyh-programm-v-vuze-kak-obekt-otsenki>, свободный. (дата обращения: 14.03.2017).
72. Слак Н., Чеймберс С., Джонстон Р. Организация, планирование и проектирование производства. Операционный менеджмент. Москва: ИНФРА-М, 2012. 790 с
73. Соколова, Е. Л. Обеспечение условий для развития международного сотрудничества в области менеджмента // Международная научно-практическая конференция «Модернизация подготовки управленческих кадров России в контексте мировой системы образования», сборник материалов [Электронный ресурс]. — Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2012. — Режим доступа: http://conf.sfu-kras.ru/conf/iubpe1/report?memb_id=4485, свободный.
74. Соколова, Е.Л. Мониторинг качества международных образовательных программ // Международный менеджмент и маркетинг в вузе: Материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, СибГАУ, 2007. С. 34-37

75. Третьякова Т. В. Качество образования от оценки к управлению // Высшее образование сегодня. 2010. № 6. С. 16–22
76. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов Утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 148н от 12 апреля 2013 года [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyu-blok/normativnye-pravovye-akty/>, свободный.
- 77.** Федеральный закон № 122-ФЗ от 02.05.2015 «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
78. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "Об образовании в Российской Федерации"
79. Филимонова Е. В., Волоскова Н. Н. Система оценки качества образования: этапы и тенденции развития // Международный журнал экспериментального образования. 2010. № 5. С. 78–79
80. Чандра М.Ю., Улановская К.А., Сергеева Е.В., Соколова Л.М. Проблемы оценивания качества профессиональной подготовки по основным образовательным программам вуза на основе обратной связи с выпускниками [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования . - № 3. – 2014 — Режим доступа: [http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-otsenivaniya-kachestva-professionalnoy-podgotovki-po-osnovnym-obrazovatelny-programmam-vuza-na-osnove-obratnoy-svyazi-s#ixzz4bKCQ0qRh](http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-otsenivaniya-kachestva-professionalnoy-podgotovki-po-osnovnym-obrazovatelny-programmam-vuza-na-osnove-obratnoy-svyazi-s-vypusknikami), свободный.
81. Шестакова М. В. Зарубежные модели оценки качества высшего образования // Экология человека. 2008. №11. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: [http://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnye-modeli-otsenki-kachestva-vysshego-obrazovaniya#ixzz4ce2sR15m](http://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnye-modeli-otsenki-kachestva-vysshego-obrazovaniya), свободный.

82. Эланд Р. Наднациональные организации и транснациональное образование. //Транснациональное образование: возможность доступа или создание препятствий. Бухарест, СЕПЕС ЮНЕСКО, №3, 2000, с. 26.
83. ASQ Z1.11-2002 – «Quality assurance standards – Guidelines for the application of ANSI/ISO/ASQ Q9001-2000 to education and training institutions» – Стандарты обеспечения качества – Руководящие указания по применению ANSI/ISO/ASQ Q9001- 2000 в образовательных и обучающих организациях. – Стандарт США
84. Bologna Process Stocktaking Report, 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eu.daad.de/imperia/md/content/eu/ bologna/bolognaprocesstocktaking_london.pdf, свободный.
85. Brennan J. et al. The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe and Japan. -Bristol: Higher Education Funding Council for England, 2001.
86. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communiq e_April_2009.pdf, свободный.
87. Dimensions of Russian Education. Center for Sociological Research. 2015. 644p..
88. ECTS Users' Guide Brussels: Directorate – General for Education and Culture [Электронный ресурс]. – 2005. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/doc/guide_en.pdf, свободный.
89. Gordon G. Approaches to effective internal processes to quality management: an initial analysis // Tertiary Education and Management. Vol. 4. No. 4. 1998. P. 295-301., С. 300
90. Handbook for Alumni Administration / edited by Charles H. Webb. Sponsored by Council for Advancement and Support of education. - New York, 1988. - P. 18.
91. Harvey L. External quality monitoring in the market place // Tertiary Education and Management. Vol. 3. No. 1. 1997. P. 25-35., С. 25

92. NB 90.7-2000 – «Education and Training Guide to ISO 9001:2000» – Руководство по ИСО 9001:2000 для образовательных и обучающих организаций. – Национальный стандарт Австралии
93. ISO/IWA 2 «Quality management systems. Guidelines for the application of ISO 9001:2000 in education» – Системы менеджмента качества
94. Matveeva T., Mashkova N., Patrakov E., Obukhov O. Ensuring competitiveness in the system of additional professional education // Life Science Journal. 2014. № 11 (8s). P. 426–429.
95. Matveeva T., Turchaninova G., Obukhov O., Shubat O., Novokshonova J. The analysis of the Ural higher education institutions and business interaction: the modern situation and development // Life Science Journal. 2014. № 11 (10). P. 732–735.
96. Sixth ENQA General Assembly, 28-29 September 2009, Barcelona, Spain. – Режим доступа: <http://enqa.eu/eventitem.lasso?id=245&cont=pasteventDetail>, свободный.
97. The 2012 Bucharest Ministerial Conference [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bologna-bucharest2012.ehea.info/>, свободный.
98. The European Qualification Framework [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm, свободный.
99. Westerheijden D. F. Peers, performance and power: quality assessment in the Netherlands // Peer review and performance indicators: quality assessment in British and Dutch higher education /eds.: Leo C. J. Geodegebuure, Peter A. M. Maassen, Don F. Westerheijden. Utrecht: Lemma. P. 183-207., С. 183-184.

УНИВЕРСИТЕТ ВОСТОЧНОГО ЛОНДОНА (УВЛ)

Политика УВЛ по оцениванию уровня знаний

1. Введение

1.1. Процедуры оценивания уровня знаний и её цели.

Процедура оценки – это неотъемлемая часть процесса обучения студента. Она включает в себя методы и способы оценки студенческой успеваемости. Оценочная политика УВЛ направлена на то, чтобы:

- активно способствовать достижению целей обучения;
- четко и ясно представить информацию по процедуре оценивания, как преподавателям, так и студентам;
- неуклонно следовать принципам последовательности и беспристрастности при оценивании;
- рассматривать процедуру оценки как неотъемлемую часть процесса обучения и преподавания.

1.1.1. Для студентов оценка является инструментом для получения обратной связи по вопросам успеваемости, способствующим улучшению результатов. Оценка определяет:

- уровень полученных знаний;
- приобретённые навыки, как общие, так и профессиональные;
- уровень общего понимания.

1.1.2. Как для преподавателя, так и для студента оценка позволяет определить следующее:

- достиг ли студент ожидаемых результатов обучения;
- готов ли студент к развитию и совершенствованию;
- способен ли студент продемонстрировать компетентность;
- соответствует ли студент требованиям для получения диплома/степени.

1.1.3. Преподавателю оценка

- даёт возможность оценить свой вклад в процесс обучения студента;
- служит объективным критерием достижений студента общественностью, студентами, работодателем и другими заинтересованными сторонами (в соответствии с присуждаемыми кредитами или квалификацией)

1.1.4. Оценка может быть диагностирующей, текущей или итоговой.

1.2. Принципы оценивания

1.2.1. Для соответствия заявленным целям, оценивание должно подчиняться следующим принципам и :

- основываться на ожидаемых результатах обучения и оценочных критериях;
- являться неотъемлемой частью программы;

- быть непредвзятой и беспристрастной;
- быть обоснованной, прозрачной и достоверной;
- быть своевременной и поступательной;
- быть последовательной;
- взыскательной и, одновременно, выполнимой и эффективной.

1.2.2. Вся документация, относящаяся к оценочным заданиям, критериям оценки, контрольным срокам и любые иные соответствующие документы, включая информацию о сроках возврата работ, должна быть:

- написана понятным языком;
- представлена студентам в начале каждого модуля;
- опубликована в соответствующем документе.

2. Разработка контрольных (оценочных) заданий

2.1. Введение

2.2.1. В рамках каждой программы используется широкий набор оценочных заданий, которые позволяют гибко оценить навыки, знания и понимание студентов.

2.1.2. Эффективный процесс разработки контрольных заданий должен обеспечить соблюдение следующих требований:

- оценочные задания позволяют студентам продемонстрировать достигнутые результаты обучения в соответствии со спецификацией модуля;
- оценочные задания являются эффективными с точки зрения временных затрат как преподавателя, так и студента;
- оценка на всех уровнях является как текущей, так и итоговой (текущая оценка особенно важна на уровне бакалавра);
- каждое оценочное задание сопровождается соответствующими критериями оценки, которые:
 - обеспечивают соответствие оценки результатам обучения;
 - соответствуют требованиям определённого уровня.

2.2. Связь между оценочными заданиями и результатами обучения

Все задания должны быть соотнесены с ожидаемыми результатами обучения.

2.2.1. Ожидаемые результаты обучения формулируются для программы в целом и для каждого модуля.

- Результаты обучения для программы в целом позволяют студентам получить полное понимание того, чему они должны научиться в рамках всей программы;
- Результаты обучения для каждого модуля позволяют студентам оценить тот уровень знаний и умений, который они должны приобрести к концу изучения модуля.

2.2.2. Текущий контроль результатов обучения должен обеспечить:

- детальное описание того, что студент сможет делать, будет знать и понимать;
- их разработку в соответствии с предметным стандартом;
- их соответствие уровню программы или модуля.

2.3. Критерии оценки

2.3.1. Выполненная работа студента должна быть проверена и оценена в соответствии с разработанными критериями оценки. Критерии оценки должны:

- быть представлены студентам наряду с контрольными заданиями (в качестве дополнения студенты должны получить руководство по выполнению заданий);
- проверять, достиг ли студент ожидаемого результата и учтено ли это при составлении контрольного задания;
- соответствовать стандарту и уровню модуля;
- соответствовать заявленным целям и ожидаемым результатам;
- соответствовать уровню эквивалентных присуждаемых степеней на территории Соединённого Королевства, а также соотноситься с предметным стандартом.

2.4. Уровни оценивания: квалификационные дескрипторы

2.4.1. Для обеспечения последовательности и беспристрастности при проведении оценивания используются квалификационные дескрипторы. Они представлены в «Основных положениях о квалификациях высших учебных заведений Англии, Уэльса и Северной Ирландии – январь 2001», разработанных Агентством по обеспечению качества, и характеризуют предполагаемые особенности и условия обучения на каждом уровне. На их основе разрабатываются ожидаемые академические результаты и критерии оценки.

2.4.2. Ожидаемые результаты обучения и критерии оценки отражают соответствующий уровень, обусловленный квалификационными дескрипторами, а также уровень требований, сложности и глубины изучения.

2.5. Пересмотр оценочных заданий

2.5.1. Учебные заведения должны иметь эффективные механизмы контроля и пересмотра процедуры оценивания. Они должны способствовать тому, чтобы данная деятельность являлась соответствующей, а также не была обременительной ни для студентов, ни для преподавателей. Процессы контроля и пересмотра могут осуществляться специальной комиссией или рассматриваться на заседаниях Программного комитета. Необходимо обеспечить, чтобы:

- процесс обучения на рамках модуля был соответственно представлен в оценочных заданиях;
- контрольные задания позволяли студентам продемонстрировать соответствующие результаты изучения модуля;
- при возможности график сроков сдачи контрольных заданий был равномерно распределён в течение всего семестра;
- процедура оценки не была слишком обременительной;
- объём работы, выполняемой студентами, соответствовал уровню каждого модуля, соотносился с эквивалентами УВЛ.

2.5.2. Оценочная Комиссия должна:

- убедиться, что предложенная программа требует от студентов достижения определённых стандартов на каждом уровне;
- принимать во внимание логическую структуру программы

3. Оценивание, регулирование и проверка

3.1. Процесс внутреннего регулирования оценочных заданий

3.1.1. Каждый факультет обязан иметь эффективную систему и процедуры для внутреннего регулирования всех методов оценивания по всем модулям.

3.1.2. Предварительные и повторные оценочные задания для каждого модуля должны быть составлены одновременно командой преподавателей по модулю. Этот процесс координирует руководитель модуля для обеспечения объективности в каждом отдельном случае.

3.1.3. Все контрольные задания для каждого модуля должны быть отредактированы и проверены на объективность и соответствие до того, как они будут отправлены внешнему экзаменатору. Для этого процесса в целях повышения объективности предпочтительно привлечь преподавателей, которые не входят в команду модуля. Контрольные задания должны:

- соответствовать спецификации модуля;
- оценивать результаты обучения;
- соответствовать уровню;
- соответствовать требованиям внешних экзаменаторов.

После тщательного рассмотрения, контрольные задания могут быть изменены до их рассмотрения внешними экзаменаторами и впоследствии опубликованы для студентов.

Запись полученных оценок, результаты проведения второго и /или анонимного оценивания всеми экзаменаторами и комментарии вторых проверяющих лиц должны быть сохранены и быть представлены внешнему экзаменатору для ознакомления. Эта информация также будет использована для составления отчета по модулю.

3.2. Процедура проверки контрольных заданий

3.2.1. Для каждого модуля в начале учебного года команда преподавателей принимает план проведения проверки контрольных заданий. План должен также определить первого и второго проверяющих лиц и расписание.

3.2.2. Для того, чтобы обеспечить объективность оценки со стороны всех проверяющих:

- все проверяющие должны иметь списки вопросов, критерии оценок и копию руководства по выполнению задания, представленную студентам, для каждого контрольного задания;
- для менее опытных преподавателей и тех, кто работает недавно, будет организовано обучение для того, чтобы сформировать у них определенные навыки и умения по процедуре оценивания. Выставленные ими оценки будут проверены более опытными коллегами для того, чтобы гарантировать:
 - сформированность необходимых навыков и умений

- объективность полученных студентами оценок.

3.2.3. Обратная связь с проверяющими должна быть четкой, понятной и конструктивной. Она должна также быть соотнесена с результатами обучения и контрольными заданиями.

3.3. Процедура анонимного оценивания

3.3.1. Анонимное оценивание – это процесс, предпринимаемый во избежание предвзятого подхода к процедуре оценивания. Где только возможно, личность студентов должна быть скрыта для проверяющих, а проверяемые работы должны иметь только идентификационные номера студентов.

3.3.2. В том случае, если метод выставления оценок не позволяет прибегать к процедуре анонимного оценивания (например, диссертации, презентации, устные экзамены, практические экзамены), все контрольные задания должны быть оценены дважды.

3.3.3. Для некоторых видов контрольных заданий не практикуется выставление второй оценки или их анонимная проверка, например, при оценивании производственной практики в течение нескольких недель. В таких случаях оценки будет выставлять руководитель практики - представитель бизнеса. Задача руководителя программы – разработать методы, которые позволят защитить студентов от несправедливых или предвзятых оценок в этих ситуациях.

3.4. Процедура второго оценивания

3.4.1. Процедура второго (двойного) оценивания предпринимается для того, чтобы гарантировать объективность и единообразие оценивания. Хотя существует несколько виды процедуры второго оценивания, предпочтительным методом в УВЛ является метод, в основе которого лежит принцип второго оценивания выборочных работ как для письменных, так и практических контрольных заданий. Там, где наиболее предпочтительны другие методы, как в примере с производственной практикой, соответствующее представление должно быть передано декану факультета.

3.4.2. Каждый компонент суммарной оценки подлежит процедуре второго оценивания для того, чтобы гарантировать соответствие стандарту.

3.4.3. По крайней мере 15% или 10 отдельных контрольных работ (в зависимости от того, что больше), подлежит двойной оценке. Выборка должна быть сделана из всего количества студенческих работ. Если первое оценивание в модуле проводилось более, чем одним проверяющим, то выборка должна включать минимум 20% работ, оцененных каждым проверяющим от общего количества выполненных студенческих работ.

3.4.4. В тех случаях, когда анонимное оценивание не может быть проведено (например, во время проведения лабораторных тестов, устных презентаций, выступлений, сдачи практических экзаменов и т.д.), то проводится процедура «второго оценивания в виде выборки или проверки (практической)» (см. 3.4.1.). Если второе оценивание не может быть проведена в данный момент, то выполнение контрольных заданий должно быть

записано на пленку, а само оценивание будет проведено позже.

3.4.5. При проверке контрольных заданий по модулю возникшие разногласия между проверяющими могут быть разрешены следующим образом:

- если разногласия не существенны, то принимается первая оценка;
- если возникли серьезные разногласия по поводу классификации выставленной оценки, то они должны быть разрешены путем переговоров. Однако, если после второго оценивания возникает намерение изменить оценку, то все работы, оцененные первым проверяющим, должны быть оценены вторично. Это будет являться гарантом того, что проверка соответствует установленному стандарту
- если согласие не может быть достигнуто, то прибегают к помощи третьего проверяющего. Этим лицом может быть дополнительный внутренний экзаменатор.

Примечание: От внешнего экзаменатора не требуется вынесение решений или советов по отдельным оценкам.

3.4.6. Для того, чтобы исключить арифметические ошибки при определении совокупной оценки, все подсчеты должны быть проверены вторым проверяющим.

3.4.7. Второй проверяющий после процедуры второго оценивания должен представить краткий отчет руководителю модуля.

3.5. Внешняя проверка контрольных работ

3.5.1. Каждый компонент оценки, необходимой для получения степени на всех уровнях, подлежит проверке внешним экзаменатором. Это обеспечивает соответствие как внутренним, так и внешним стандартам.

3.5.2. Все контрольные задания для первого и второго оценивания и переоценивания должны быть представлены соответствующему внешнему экзаменатору не позднее четырех рабочих недель до даты проведения первого оценивания. Если контрольные работы не зашифрованы, то их нельзя посылать по электронной почте. Все контрольные работы, которые отсылаются внешнему экзаменатору, должны сопровождаться:

- копией спецификации соответствующего модуля
- утвержденными критериями оценок
- четкими инструкциями, т.е. указаниями проверяющих по выполнению контрольных работ.

Вся информация, получаемая внешним экзаменатором, должна дублировать ту информацию, которую команда программы предоставляет студентам.

3.5.3. Внешний экзаменатор должен высказать свое мнение по поводу соответствия содержания контрольных заданий спецификации модуля, уровню предполагаемой работы, и, в особенности, их соответствия подобным программам других университетов. Внешний экзаменатор должен прокомментировать, насколько четко составлены контрольные задания и руководства к ним.

3.5.4. По каждой специальности с внешним экзаменатором должны быть согласованы предпочтительные методы проверки соответствия контрольных работ.

3.5.5. По каждому модулю внешнему экзаменатору должны быть предоставлены следующие материалы:

- спецификация модуля;
- подробная информация по контрольным работам;
- критерии оценок;
- имеющееся руководство по выполнению заданий;
- пример оцененной работы;
- список оценок и рецензий первого и второго (и третьего) проверяющих;
- перечень всех согласованных оценок для всех слушателей в рамках модуля после проведения внутреннего оценивания
- краткий отчет руководителя модуля с общими замечаниям относительно результатов оценивания (например, наблюдаемые тенденции в ответах кандидатов, типичные ошибки, вопросы, на которые обычно отвечают хорошо или плохо, отчет второго проверяющего и т.д.).

3.5.6. Минимум 10% или 10 отдельных контрольных работ (в зависимости от того, что больше) должно быть представлено внешнему экзаменатору для проверки. Выборка делается из всего количества студенческих контрольных работ и должна включать несколько контрольных заданий в двойной оценкой.

3.5.7. Внешнему экзаменатору должны быть предоставлены согласованные оценки всех слушателей, но от внешнего экзаменатора не требуется выступать в качестве второго или третьего проверяющего или выносить решения в случае разногласий между внутренними проверяющими.

3.5.8. После проверки представленных студенческих работ внешний экзаменатор может довести до сведения членов квалификационной комиссии, что все оценки по конкретным контрольным заданиям завышены или занижены. Если в результате проверки внешнего экзаменатора выявлены значительные несоответствия, то внешний экзаменатор вправе потребовать, чтобы все работы, выполненные слушателями, были оценены повторно. Внешний экзаменатор не может потребовать исправления оценок, выставленных отдельным студенческим работам, если только все работы, выполненные слушателями, уже не были проверены внешним экзаменатором.

3.5.9. Все оценки за итоговые контрольные работы (экзаменационные и курсовые) подлежат утверждению Экзаменационной комиссией.

4. Организация процедуры оценивания

4.1. Сроки сдачи и проведения контрольных заданий

4.1.1. В начале работы над модулем студенты информируют о сроках сдачи и проведения контрольных заданий, а также методах их оценивания и сроках получения результатов оценивания. Студенты должны быть уведомлены о сроках проведения экзаменов не позднее 5 недель до даты

экзамена, а о сроках сдачи курсовых работ – не позднее 3 недель.

4.1.2. Студентам могут не рассматривать в своих курсовых работах учебный материал, который был пройден ими не далее как за 2 недели до срока сдачи курсовых работ.

4.1.3. Для определения сроков сдачи курсовых работ следует учитывать поправки, вносимые в рамках процедуры оценивания. Это является гарантией того, что студентам с ограниченными возможностями или испытывающими трудности в обучении, не потребуется дополнительного времени на завершение контрольной работы, поскольку оно (обычно 25%) уже учтено. Например, если обычно задание по курсовой работе давалось бы за 4 недели до дня сдачи, то сейчас этот срок устанавливается в 5 недель для всех студентов. (см. Раздел 7).

4.1.4. Спецификации модуля, содержащие подробности о количестве, взвешенности и формах оценивания контрольных заданий, должны быть включены в Руководство для студентов.

4.1.5. Результаты оценивания, утвержденные Квалификационной комиссией, обычно должны быть готовы в течение 8 рабочих дней после заседания комиссии. Студенты имеют право на получение академической справки по результатам успеваемости за каждый учебный год.

4.2. Честность при проведении экзаменов

4.2.1. Все экзамены должны проводиться честно, в подходящей и безопасной обстановке. Это требует назначение хотя бы одного штатного сотрудника факультета, который несет ответственность за:

- сохранность экзаменационных материалов во время организационного периода;
- согласованность наблюдательного процесса во время экзамена совместно с подразделением, отвечающим за организацию этого процесса.

4.3. Наблюдательный процесс

4.3.1. Рекомендации для успешного осуществления наблюдательного процесса разрабатываются Отделом оценивания.

4.3.2. Наблюдательным процессом руководит Отдел составления расписания.

4.3.3. Принципы организации наблюдательного процесса для студентов с ограниченными возможностями или испытывающими трудности в обучении изложены в Разделе 7. При необходимости факультеты принимают согласованные меры по организации наблюдательного процесса для таких студентов при условии предварительного соответствующего уведомления руководства факультета (обычно не менее, чем за три недели до даты проведения экзамена).

4.4. Предоставление других форм оцениваемых работ

4.4.1. Предполагается, что студенты будут сдавать различные формы оцениваемых работ (иные нежели экзамен) в соответствии с предусмотренным графиком. При сдаче работы предусматривается заполнение соответствующего бланка, которая должна отвечать

минимальным требованиям УВЛ, и без которой работа для оценивания не принимается. Там, где разрешается или требуется предоставление работы в электронном виде, к работе также прилагается соответствующий бланк.

4.4.2. На каждом факультете должен быть разработан механизм регистрации сдаваемой работы, а также механизм, обеспечивающий доступ студента к документальному подтверждению получения работы.

4.4.3. Студенты должны быть ознакомлены с системой, надежно обеспечивающей получение студентами проверенных курсовых работ.

4.5. Необходимость регистрации при оценивании

4.5.1. Студенты имеют право на получение оценки по модулю только в случае, если они зарегистрировались на соответствующий модуль. Факультет должен обеспечить слушателям доступ к информации о регистрации на соответствующий модуль. (В обязанность студента входит проверка правильности данных о регистрации и уведомление факультета о возможных ошибках или неточностях).

Примечание: Студенты должны ознакомиться с правилами поведения на экзамене и вести себя соответствующим образом.

4.6. Нарушения в процессе оценивания

Контрольные задания составляются таким образом, чтобы уменьшить, насколько это возможно, вероятность плагиата и других форм нарушения. В тех случаях, когда предполагается, что нарушения имели место, следует руководствоваться Частью 8 «Руководства по общему регулированию» (Нарушения в процессе оценивания) и «Политикой академической целостности».

4.7. Хранение письменных работ

Письменные оцениваемые работы сохраняются на случай академического пересмотра, апелляций и в других целях. Хранение и уничтожение работ осуществляется в соответствии с «Актом о защите информации» и «Актом о свободном доступе к информации».

5. Обратная связь со студентами

5.1. С целью оказания помощи студентам в обучении, а также для содействия улучшению их результатов, организуется обратная связь со студентами.

5.1.1. Обратная связь может быть:

- индивидуальной - определяющей специфические вопросы, относящиеся к одной из работ студента, и общей - относящейся к основным моментам оценивания в целом, возникающим при рассмотрении работы группы студентов.
- результатом текущего оценивания (т.е. не влияющего на итоговую оценку модуля; например, подготовка к дискуссии на семинарах, практические эссе) и итогового оценивания (т.е. влияющего на итоговую оценку модуля, например, курсовая работа, экзамен).

5.1.2. Вся обратная связь должна быть:

- своевременной

- относиться к результатам обучения и критериям оценивания
- соответствующей и существенной
- мотивирующей, четкой и конструктивной - критичной, но предоставляющей студентам возможность развития и совершенствования обучения.

5.1.3. Содержание и продолжительность обратной связи должны быть определены для каждого контрольного задания.

5.2. Обратная связь по курсовым работам.

5.2.1. Обратная связь должна быть обеспечена сразу после выполнения студентом оцениваемого задания

- Обратная связь, касающаяся текущего оценивания, должна осуществиться в достаточно короткое время с тем, чтобы студент мог использовать результаты обратной связи до итогового оценивания.
- Обратная связь по итоговому оцениванию должна быть представлена студенту в течение четырех рабочих недель со дня подачи работы.

5.2.2. Четкие рекомендации должны быть даны относительно тех компонентов модуля, которые больше не предполагают предоставление преподавателем текущей обратной связи, например в случае, когда студент работает над диссертацией. В таком случае обратная связь обеспечивается в установленные в рамках данного задания сроки.

5.2.3. Студент должен иметь информацию о том, будет ли возвращена его работа в период времени, когда обеспечивается обратная связь.

5.3. Обратная связь по экзаменам

5.3.1. Обратная связь по экзаменам предоставляется в течение пяти недель по завершении экзаменационного периода.

5.3.2. Четкие рекомендации должны быть даны о том, какая обратная связь предполагается по данному экзамену, т.е. индивидуальная или общая.

5.3.3. Должны быть предоставлены разъяснения относительно того, будет ли обратная связь включать возвращение письменных работ или нет.

6. Аккредитация обучения на основе имеющегося опыта

6.1. Процесс аккредитации обучения на основе имеющегося опыта относится к рассмотрению обучения, которое имело место до поступления на программу. Это также относится к дополнительному образованию, которое имеет место в период регистрации студента, в дополнение к предлагаемой программе. Кредиты, присужденные другим университетом Великобритании, могут быть признаны, а ранее полученные сертификаты или удостоверения и свидетельства об обучении на основе имеющегося опыта могут быть аккредитованы (т.е. кредиты считаются зачетными).

6.2. Факультет отвечает за осуществление соответствующего процесса по аккредитации обучения на основе имеющегося опыта и обучения с получением сертификата или удостоверения, а также за признание кредитов, полученных в другом университете Великобритании. Эти вопросы решаются на заседаниях Комиссии по аккредитации, порядок работы и функции которой изложены в «Руководстве по аккредитации обучения на основе

имеющегося опыта».

7. Поддержка студентов с ограниченными возможностями

7.1. Потребности при оценивании

Оценивание студентов с ограниченными возможностями и испытывающих особые трудности при обучении (например, дислексия) осуществляется в соответствии с «Актом о дискриминации лиц с ограниченными возможностями» (2005г.) и Программой УВЛ о равноправии лиц с ограниченными возможностями (2006г.). Политика УВЛ по оцениванию уровня знаний также осуществляется в соответствии с Кодексом Агентства по контролю качества высшего образования в отношении студентов с ограниченными возможностями, который гласит: «Политика оценивание и проведения экзаменов, практика и прочие процедуры, должны обеспечить студентам с ограниченными возможностями равные с их однокурсникам возможности, с тем, чтобы они могли продемонстрировать свои достижения и результаты обучения».

7.2. «Принцип вовлечения»

Мы практикуем «принцип вовлечения» при работе со студентами с ограниченными возможностями или специфическими трудностями в обучении. «Принцип вовлечения» подразумевает готовность нашего университета понимать и отвечать потребностям отдельных студентов и не оставлять студента наедине с трудностями. Таким образом мы переходим от «навешивания ярлыка» на студента к созданию соответствующей окружающей обстановки для обучения. «Принцип вовлечения» позволяет нам соотнести потребности каждого отдельного студента с предоставляемым возможностями.

7.3. Курсовые работы

В процесс оценивания курсовых работ должна вноситься разумная корректировка. Все курсовые работы должны быть разработаны к началу семестра, в котором предстоит провести оценивание. Преподавательский состав должен обеспечить разумное регулирование установленных сроков для сдачи курсовых работ (см. Раздел 4.1.3).

7.4. Экзамены

В том, что касается экзаменов, Центр по работе со студентами с ограниченными возможностями и дислексией должен выяснять потребности студентов. После оценивания и по результатам бесед со студентами должны быть выработаны необходимые рекомендации по разумной корректировке экзаменационной процедуры при соблюдении академических стандартов. Все разумные изменения должны быть подтверждены Центром по работе со студентами с ограниченными возможностями и дислексией и специалистом соответствующего уровня.

7.5. Совместная ответственность университета и Центра по работе со студентами с ограниченными возможностями и дислексией

Университет и Центр по работе со студентами с ограниченными возможностями и дислексией несут совместную ответственность за

обеспечение разумной корректировки и проведения ее эффективным способом и в установленное время, а также за полное информирование студента.

7.6. Право на разумную корректировку

Чтобы получить право на разумную корректировку экзамена, студент должен обратиться в Центр по работе со студентами с ограниченными возможностями и дислексией и предоставить подтверждение необходимости корректировки в установленные сроки.

7.7. Установленные сроки

Срок, в течении которого студент должны обратиться в Центр по работе со студентами с ограниченными возможностями и дислексией с заявлением о внесении разумных изменений в экзамен:

- устанавливается руководителем Центра в начале каждого учебного года для первого и второго семестров;
- устанавливается как минимум за три недели до начала каждого экзаменационного периода
- должен быть размещен на всех соответствующих сайтах и в печатных материалах для студентов, абитуриентов и преподавателей.

7.8. Перенос сроков по уважительным причинам

Если студент с ограниченными возможностями и специфическими особенностями в обучении не может закончить курсовую работу в срок из-за непредсказуемых или неизбежных событий, он обращается за изменением сроков сдачи в обычном порядке.

8. Посещаемость и оценивание

8.1. Участие в занятиях и посещаемость

8.1.1. Для приобретения опыта обучения и последующего успешного оценивания важно, чтобы студенты были активно вовлечены в процесс обучения на протяжении всей программы обучения. Как минимум для этого требуется посещение и участие в определенном виде занятий, как-то: лекции, семинары, полевые исследования, лабораторные работы. Если модуль предполагает смешанное или виртуальное обучение, то участие может требовать как минимум «электронной посещаемости» (электронный доступ к материалам, электронное общение с преподавателем, групповые интернет-конференции с другими студентами и т.д.). В любом случае, предполагается соответствующая форма участия, включая пунктуальность и тактичное поведение студента.

8.2. Посещаемость и оценивание

8.2.1. Посещаемость всех занятий модуля, на который студент зарегистрировался (например, лекций, мастерских и семинаров), является основным условием достижения академического успеха. Посещаемость студента должна быть регулярной, а в случае пропуска занятий студент обязан проинформировать деканат. В случае постоянных пропусков студент может быть исключен из модуля и в целом из программы.

8.2.2. Удовлетворительная посещаемость (электронная или личная) не

является единственным условием для прохождения оценивания, а также не влияет на итоговую оценку по модулю.

Программа ДПО «Стратегический менеджмент»

(до корректировки)

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день стратегический менеджмент является одним из видов управления, обеспечивающим устойчивое развитие организации в современных условиях организационной среды, связанных с конкуренцией и высокой изменчивостью, развитием «новой экономики» и усилением давления со стороны социальных групп. На семинаре рассматривается место стратегического менеджмента в системе управления организацией, а также современные концепции, методы и тенденции развития стратегического управления.

Объем семинара: 32 академических часа.

Срок обучения: 15.09.2017 – 15.10.2017.

Режим занятий: 4 или 8 академических часов в день.

Организационно-педагогические условия:

- учебный класс должен быть оборудован экраном, проектором и компьютером;
- изложение теоретического материала сопровождается презентацией;
- каждый слушатель получает раздаточный материал.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СЕМИНАРА

Цель: развитие стратегического аналитического мышления слушателей и формирование целостного представления о стратегическом менеджменте.

Задачи:

1. формирование у слушателей знаний в области стратегического менеджмента, обеспечение понимания его особенностей;
2. овладение основными методами, инструментами и подходами стратегического менеджмента и осознание значения их применения для обеспечения развития организации.

2. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ СЕМИНАРА

Слушатель, прошедший обучение на семинаре, должен:

знать:

- место и роль и особенности стратегического менеджмента в системе управления организацией,
- основные понятия стратегического менеджмента;
- уровни и виды стратегии организации, условиях их применения, а также особенности их разработки и реализации;

- современные направления в стратегическом управлении и содержание новой парадигмы стратегии;
уметь:
- анализировать возможности и риски выбранных направлений стратегического развития организации;
владеть практическими умениями и навыками:
- анализа деятельности организации по стратегическому менеджменту, реализуемых стратегических альтернатив.

3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Наименование тем (модулей)	Всего часов	Используемые образовательные технологии	Формы контроля
Вводный модуль	1		Входное тестирование и анкетирование
Основной модуль	32		
1. Понятие и особенности стратегического управления организацией.	8	Лекция-беседа, групповая дискуссия, разбор конкретных ситуаций	Опрос, наблюдение за ходом групповой работы, оценка результатов выполнения текущих практических заданий
2. Стратегический анализ организационной среды.	10	Лекция-беседа, групповая дискуссия, разбор конкретных ситуаций	Опрос, наблюдение за ходом групповой работы, оценка результатов выполнения текущих практических заданий
3. Виды стратегий организации.	10	Лекция-беседа, групповая дискуссия, разбор конкретных ситуаций	Опрос, наблюдение за ходом групповой работы, оценка результатов выполнения текущих практических заданий
4. Развитие концепции стратегического управления.	4	Лекция-беседа, групповая дискуссия	Опрос, наблюдение за ходом групповой работы
Итоговый модуль	1	Разбор конкретных ситуаций	Итоговое практическое задание, тестирование и анкетирование
Итого	32		

4. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ

Система контроля включает:

1. Текущий контроль в процессе обучения, предполагающий осуществление обратной связи, опрос, наблюдение за ходом групповой работы, оценку результатов выполнения текущих практических заданий.

- Итоговый контроль - итоговое практическое задание, тестирование и анкетирование. Итоговая оценка формируется на основе выполненных тестов и практических заданий.

Тесты могут включать различные виды вопросов: одновариантный и многовариантный выбор, верно/неверно, а также открытые. Результат итогового тестирования оценивается с учетом набранного количества корректных ответов:

- 85-100 %– отлично
- 61-84 %– хорошо
- 51-60 %– удовлетворительно
- менее 51 %– неудовлетворительно

5. ЛИТЕРАТУРА

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

- Грант, Р. Современный стратегический анализ [Текст] : учебник/Р. Грант.-7-е изд.-СПб.:Питер,2014.-544с.
- Зайцев, Л.Г. Стратегический менеджмент [Текст] :учебник /Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова.-2-е изд., перераб.и доп.-М. :Магистр,2014.-526с
- Фляйшер К. Стратегический и конкурентный анализ. Методы и средства конкурентного анализа в бизнесе. М.: Бинوم. 2012. – 541 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

- Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб: изд. «Питер», 1999 – 416 с.
- Баринов В.А., Харченко В.Л. Стратегический менеджмент: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 237 с.
- Маркова, В.Д. Стратегический менеджмент: курс лекций [Текст]:учеб. пособие/ В.Д. Маркова,С.А. Кузнецова .-М.ИНФРА-М,2013.-288с
- Разработка сбалансированной системы показателей / Под ред. А.М. Поршуна, Ю.С. Нефедьевой. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2005. – 128 с.
- Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации. Пер. с англ. Учебник для ВУЗов – М.: Инфра-М, 2012. – 412с.
- Фатхутдинов, Р.А. Стратегический менеджмент [Текст] учебник/Р.А.-Фатхутдинов.-8-е изд., испр.и доп.-М.:Дело2012.-448с
- Фридман М., Трегоу Б. Искусство и наука стратегии лидерства: новый подход к корпоративному управлению. – Пер с англ. Е. Богдановой. – М.: ФАИР-ПРЕСС. – 2009– 272 с.
- Хэмел Г., Прахалад К. Стратегическая гибкость. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

- Harvard Business Review Россия (www.hbr-r.ru).
- Вопросы экономики (www.voprosy.ru)

3. Эксперт (www.expert.ru)
4. Агентство экономической информации «Прайм-ТАСС» (www.prime-tass.ru).

Результаты мониторинга актуальности и востребованности программы ДПО «Стратегический менеджмент»

Критерии оценки	выполняется полностью	частично выполняется	не выполняется
1. Учет требований заинтересованных сторон при разработке программы	1 (25%)	3 (75 %)	0
1.1 Учет потребностей и ожиданий потенциальных обучающихся		1 (исследование потребностей не формализовано, выявление происходит в ходе собеседования)	
1.2 Учет образования и опыта потенциальных обучающихся	1		
1.3 Учет требований работодателей и заказчиков образовательной программы		1 (исследование не формализовано)	
1.4 Учет требований профессиональных стандартов и квалификационных требований		1 (программа составлена без учета требований профстандартов)	
2. Способности образовательной организации	2 (100%)	0	0
2.1 материально-технические условия реализации программы	1		
2.2 кадровые условия реализации программы и др.	1		
3. Содержание программы	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)
3.1 Логичность структуры программы	1		
3.2 Учет современных достижений науки и практики	1		
3.3 Возможность практической проработки материала		1 (не достаточно практических заданий)	
3.4 Использование современных образовательных технологий		1 (не использовался компетентностный подход)	
3.5 Уникальность программы (адаптивность, ориентация на индивидуальные запросы обучающихся, практикоориентированность и др.)			1
Итого:	5 (45,05%)	5 (45,05%)	1 (0,9%)

**Анкета для выявления потребностей в обучении по программе ДПО
«Стратегический менеджмент» руководителей организаций малого и
среднего предпринимательства**

Уважаемые руководители организаций малого и среднего предпринимательства! В целях проведения мониторинга и оценки качества образовательной программы, а также актуализации ее содержания просим Вас ответить на следующие вопросы.

1. Укажите сферу деятельности организации, в которой Вы работаете (отметьте нужное):
 - производство
 - торговля
 - услуги (кроме торговли)
 - другая (укажите какая) _____
2. Имеете ли Вы экономическое образование?
 - да
 - нет
3. Сколько человек работает в Вашей организации (отметьте нужное):
 - до 5 человек
 - 6-10 человек
 - 11-30 человек
 - 31-100 человек
 - более 100 человек
4. Сколько лет Ваша организация существует на рынке (отметьте нужное):
 - до 1 года
 - до 3 лет
 - до 10 лет
 - более 10 лет
5. Имеются ли в вашей организации, следующие элементы стратегического управления:
 - 5.1 видение и миссия организации
Да _____ Нет _____ Не знаю _____
Комментарии _____
 - 5.2 система стратегических целей
Да _____ Нет _____ Не знаю _____
Комментарии _____
 - 5.3 система стратегических показателей деятельности
Да _____ Нет _____ Не знаю _____
Комментарии _____

5.4 стратегический план развития

Да _____ Нет _____ Не знаю _____

Комментарии _____

6. Используются ли при управлении Вашей организацией специальные методы стратегического менеджмента:

Да _____ Нет _____ Не знаю _____

Если «Да», то укажите какие (отметьте нужное):

_____ PEST

_____ SWOT

_____ SW

_____ BSC (ССП)

_____ Другие (укажите какие)

7. Какие задачи организации Вы планируете решить с помощью стратегического плана развития (отметьте нужное):

_____ выход на новые рынки

_____ стабильный рост спроса

_____ расширение ассортимента

_____ развитие новых направлений деятельности

_____ стратегическое партнёрство с другими организациями

_____ другие (укажите

какие) _____

8. Каким вопросам стратегического развития организации, по Вашему мнению, необходимо уделить внимание при обучении?

_____ постановка стратегических целей

_____ стратегический анализ организационной среды

_____ разработка стратегии и стратегическое планирование

_____ разработка показателей для оценки деятельности организации по достижению стратегических целей

_____ разработка и реализация программы организационного развития и стратегических изменений

_____ другие (укажите какие) _____

9. Дополнительная информация, которую Вы бы хотели довести до организаторов обучения

Спасибо за ответы!

Описание уровней квалификации [76]

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Продолжение приложения 5

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
8 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>
9 уровень	<p>Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами</p> <p>Значительный вклад в определенную область деятельности</p> <p>Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Сравнительный анализ профстандартов

Характеристика	Профстандарт			
	№ 559 «Специалист по управлению персоналом»	№ 149 «Менеджер по информационным технологиям»	№ 568 «Менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем»	№ 147 «Менеджер продуктов в области информационных технологий» вида профессиональной деятельности
вида профессиональной деятельности	Управление персоналом организации	Информационные технологии в экономике и государственном управлении	Продажи информационно-коммуникационных (инфокоммуникационных) систем и/или их составляющих	Предпринимательская деятельность в области информационных технологий
Основная цель вида профессиональной деятельности	Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации	Управление предоставлением, использованием и развитием информационных технологий (ИТ)	Управление жизненным циклом продуктов в области информационных технологий (далее - продуктов) посредством организации их создания, вывода на рынок, продвижения, продаж, поддержки, развития и вывода с рынка с целью достижения, поддержания и роста их успешности	Управление жизненным циклом продуктов в области информационных технологий (далее - продуктов) посредством организации их создания, вывода на рынок, продвижения, продаж, поддержки, развития и вывода с рынка с целью достижения, поддержания и роста их успешности

Продолжение приложения 6

Обобщенные трудовые функции	Н Стратегическое управление персоналом организации	D Управление ИТ-инновациями	F Руководство коммерческой деятельностью организации, формирование стратегии организации по продаже инфокоммуникационных систем и/или их составляющих	С Управление серией продуктов и группой их менеджеров
Трудовая функция		Управление формированием вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии	Разработка конкурентной стратегии организации с целью увеличения продаж инфокоммуникационных систем и/или их составляющих	Разработка бизнес-планов, ценовой политики и стратегии развития серии продуктов
Уровень квалификации	7	9	8	6

Продолжение приложения 6

Трудовые действия	<p>Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p> <p>Постановка стратегических целей в управлении персоналом</p> <p>Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Формирование системы оплаты и организации труда</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p> <p>Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления</p>	<p>Формирование целей, приоритетов и ограничений формирования ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии и изменение их по мере изменения внешних условий и внутренних потребностей</p> <p>Организация работы персонала и выделение ресурсов для формирования вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии</p> <p>Контроль формирования вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии</p> <p>Анализ формирования вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии, целей, приоритетов и ограничений процесса и выполнение управленческих действий по результатам анализа</p>	<p>Определение конкурентных преимуществ продаваемых инфокоммуникационных систем и/или их составляющих</p> <p>Определение рыночных барьеров</p> <p>Определение стоимости бренда</p> <p>Разработка стратегического плана действий</p> <p>Разработка плана создания принципиально новых рынков и рыночных ниш</p>	<p>Определение статей расходов и доходов серии продуктов</p> <p>Построение расчетов и прогнозов расходов и доходов серии продукта</p> <p>Разработка ценовой политики серии продуктов</p> <p>Разработка стратегии развития серии продуктов</p>
-------------------	--	--	--	---

	персоналом и безопасных условий труда Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга			
--	---	--	--	--

Продолжение приложения 6

<p>Требования к образованию и обучению</p>	<p>Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов Методы анализа количественного и качественного состава персонала Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности Технологии и методы формирования и контроля</p>	<p>Современные ИТ, широкий кругозор в области ИТ, понимание соотношения целей и путей реализации стратегии развития ИТ Предметная функциональная область применения ИТ Принципы инновационной деятельности</p>	<p>Состояние современного мирового и отечественного рынков спроса и предложений инфокоммуникационных систем и/или их составляющих Текущие международные и внутренние нормативные акты в области регулирования торговли инфокоммуникационными системами и/или их составляющими Основные теории и концепции стратегического планирования Основные виды конкурентной борьбы Основы макроэкономики Отраслевые и локальные нормативные акты, действующие в организации Основные технические характеристики, преимущества и недостатки продукции мировых и российских производителей инфокоммуникационных</p>	<p>Теория стратегического управления</p>
--	---	--	---	--

	<p>бюджетов на персонал Требования охраны и безопасных условий труда Цели, стратегия и кадровая политика организации Основы технологии производства и деятельности организации Основы социологии, психологии и экономики труда Основы управления социальным развитием организации Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения Структура организации Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Основы налогового законодательства Российской Федерации Основы миграционного законодательства Российской Федерации</p>		<p>систем и/или их составляющих</p>	
--	---	--	-------------------------------------	--

	<p>Федерации, в части привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства</p> <p>Основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>			
Требования к опыту практической работы	<p>Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p>	<p>Определять возможности использования инноваций ИТ в стратегическом управлении</p> <p>Интегрировать ИТ в деятельность организации</p>	<p>Производить SWOT-анализ и анализ угрозы появления новых игроков и продуктов-заменителей</p> <p>Выбирать и применять эталонные конкурентные стратегии</p> <p>Работать с информацией в</p>	<p>Разрабатывать бизнес-планы</p>

	<p>Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала</p> <p>Представлять интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонала</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации</p> <p>Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</p> <p>Разрабатывать корпоративные социальные</p>		<p>условиях ее недостаточности, избыточности, недостоверности, фрагментарности</p>	
--	---	--	--	--

	<p>программы Вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой Соблюдать нормы этики делового общения</p>			
<p>Другие характеристики</p>		<p>Инновационное мышление Выдающиеся лидерские качества Выдающиеся организаторские и коммуникационные способности</p>		

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

На сегодняшний день стратегический менеджмент является одним из видов управления, обеспечивающим устойчивое развитие организации в современных условиях организационной среды, связанных с конкуренцией и высокой изменчивостью, развитием «новой экономики» и усилением давления со стороны социальных групп. В процессе обучения рассматриваются место стратегического менеджмента в системе управления организацией, а также современные концепции, методы и тенденции развития стратегического управления. Программа направлена на развитие стратегического аналитического мышления слушателей и формирование целостного представления о стратегическом менеджменте.

Программа имеет целью формирование и развитие у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, осуществления трудовых функций, связанных с разработкой и реализацией стратегии.

1.2. Требования к результатам обучения

Процесс обучения по программе направлен на формирование и развитие следующих компетенций:

- владение методами стратегического анализа;
- способность разрабатывать стратегию организации.

В результате освоения программы слушатель должен:

Знать:

- место и роль стратегического менеджмента в системе управления организацией, его особенности,
- роль и значение информации в процессе принятия стратегических организационно-управленческих решений,
- основные элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития организации,
- теоретические и методологические основы стратегического анализа.

Уметь:

- находить вариативные организационно-управленческие решения и осуществлять их выбор,
- использовать источники необходимой информации для разработки стратегии организации,
- применять полученные в процессе обучения знания в практической деятельности по разработке стратегии,

- осуществлять разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений,
- выбирать необходимые методы и инструменты исследования в зависимости от целей стратегического анализа и применять их на практике.

Владеть:

- современными методами стратегического анализа,
- основными методами и инструментами разработки стратегии организации.

1.3. Категории обучающихся и требования к предшествующему образованию

Для обеспечения эффективного освоения программы, к уровню подготовки поступающего на обучение предъявляются следующие требования: высшее образование и наличие опыта предпринимательской деятельности в качестве индивидуального предпринимателя или работа в должности руководителя не менее 1 года.

1.4. Трудоемкость обучения

Трудоемкость обучения по программе составляет 72 академических часа, включает все виды аудиторной и самостоятельной работы слушателя, и время, отводимое на контроль качества освоения слушателем программы.

1.5. Форма обучения

Обучение может проводиться без отрыва или с частичным отрывом от работы. Форма обучения устанавливается при наборе группы слушателей и фиксируется в договорах с заказчиками на оказание образовательных услуг.

1.6. Режим занятий

При обучении без отрыва от работы максимальная учебная нагрузка в неделю составит 8 академических часов.

При обучении с частичным отрывом от работы от работы максимальная учебная нагрузка в неделю составит 16 академических часов.

1.7. Форма итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме экзамена.

1.8. Документ, выдаваемый после завершения обучения

После завершения обучения слушателям выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца

2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Название разделов и тем	Трудоемкость в часах (з.е.)			
		Всего	В том числе		Самост. работа (ДОТ)
			лекции	практ. и лаборатор. занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Понятие и особенности стратегического управления организацией.	14	4	6	4
1.1.	Стратегический менеджмент как специальный вид управления.	4	2	2	
1.2.	Видение, миссия и стратегические цели организации.	10	2	4	4
2.	Анализ конкурентов, контрагентов и клиентов. Стратегический анализ организационной среды.	26	4	14	8
2.1.	Анализ организационной среды в процессе стратегического управления.	4	2	2	
2.2.	Объекты и методы стратегического анализа организационной среды.	22	2	12	8
3.	Конкурентная и корпоративная стратегия.	26	4	16	6
3.1.	Классификация и виды стратегии организации.	6	2	4	
3.2.	Разработка стратегии организации.	20	2	12	6
4.	Динамика стратегии. Стратегический менеджмент в совре-	6	2	4	

	менных условиях.				
4.1.	Тенденции развития стратегического менеджмента в современных условиях.	3	1	2	
4.2.	Современная парадигма стратегического менеджмента.	3	1	2	
Итоговая аттестация		экзамен			
Итого:		72	14	40	18

По каждой теме предусмотрены практические занятия, позволяющие сформировать необходимые умения и навыки. В процессе обучения используются такие методы обучения, как лекция-беседа, групповая дискуссия, разбор конкретных ситуаций, в том числе по теме 1 - видеокейсы.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1. Понятие и особенности стратегического управления организацией (14 час.)

Тема 1.1. Стратегический менеджмент как специальный вид управления (4 час.)

Понятие стратегии. Стратегический менеджмент как специальный вид управления. Особенности стратегического менеджмента по сравнению с оперативным управлением. Принципиальная логика стратегического мышления. Уровни стратегического менеджмента и виды стратегий. Стратегическое соответствие. Подходы к формированию стратегии.

Тема 1.2. Видение, миссия и стратегические цели организации (10 час.)

Стратегическое видение и миссия: понятие, содержание и значение. Особенности стратегических целей и требования к их формированию.

Разбор конкретных ситуаций: «Подходы к менеджменту в организации», «Видение, миссия и стратегические цели организации».

Модуль 2. Анализ конкурентов, контрагентов и клиентов. Стратегический анализ организационной среды (26 час.)

Тема 2.1. Анализ организационной среды в процессе стратегического управления (4 час.)

Роль анализа организационной среды в процессе стратегического управления. Составляющие организационной среды и значение их влияния на организацию.

Тема 2.2. Объекты и методы стратегического анализа организационной среды (22 час.)

Анализ внешней среды и стратегического потенциала организации. Анализ конкурентоспособности организации. Анализ ключевых факторов успеха. Анализ стержневых компетенций организации. Комплексный многофакторный анализ организационной среды. Методы стратегического

анализа организационной среды и проблемы их использования.

Разбор конкретных ситуаций: «Стратегический анализ организационной среды»

Модуль 3. Конкурентная и корпоративная стратегия (26 час.)

Тема 3.1. Классификация и виды стратегии организации (6 час.)

Классификация, виды стратегий организации и условиях их использования на практике. Эталонные стратегии бизнеса: концентрированный рост, интеграция, диверсификация, сокращение. Базовые конкурентные стратегии: лидерство в издержках, дифференциация и фокусирование.

Тема 3.2. Разработка стратегии организации (20 час.)

Корпоративная, деловая и функциональная стратегия. Особенности разработки стратегии на разных уровнях стратегического управления.

Разбор конкретных ситуаций: «Виды стратегий организации и условия их использования», «Разработка стратегии организации».

Модуль 4. Динамика стратегии. Стратегический менеджмент в современных условиях (6 час.)

Тема 4.1. Тенденции развития стратегического менеджмента в современных условиях (3 час.)

Тенденции стратегического менеджмента. Направления развития стратегического мышления. Стратегические парадоксы.

Тема 4.2. Современная парадигма стратегического менеджмента (3 час.)

Новая парадигма стратегического менеджмента. Альтернативные виды стратегий организации в современных условиях организационной среды.

Разбор конкретных ситуаций: «Стратегический менеджмент в современных условиях организационной среды».

3.1. Тематика и содержание самостоятельной работы слушателей

Модуль/тема	Содержание	Час.
Модуль 1. Понятие и особенности стратегического управления организацией.	Разработка или анализ видения, миссии и стратегических целей организации.	4
Модуль 2. Анализ конкурентов, контрагентов и клиентов. Стратегический анализ организационной среды.	Анализ внешней среды и стратегического потенциала организации.	8
Модуль 3. Конкурентная и корпоративная стратегия.	Выбор и обоснование стратегии организации. Разработка элементов программы стратегического развития организации.	6
Итого:		18

3.2. Учебно-методическое обеспечение

Литература

Основная литература:

4. Грант, Р. Современный стратегический анализ [Текст] : учебник/Р. Грант.-7-е изд.-СПб.:Питер,2014.-544с.
5. Зайцев, Л.Г. Стратегический менеджмент [Текст] :учебник /Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова.-2-е изд., перераб.и доп.-М. :Магистр,2014.-526с
6. Фляйшер К. Стратегический и конкурентный анализ. Методы и средства конкурентного анализа в бизнесе. М.: Бином. 2015. – 541 с.

Дополнительная литература:

9. Баринов В.А., Харченко В.Л. Стратегический менеджмент: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 237 с.
10. Маркова, В.Д. Стратегический менеджмент: курс лекций [Текст]:учеб. пособие/ В.Д. Маркова,С.А. Кузнецова .-М.ИНФРА-М,2015.-288с
11. Разработка сбалансированной системы показателей / Под ред. А.М. Поршуна, Ю.С. Нефедьевой. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2005. – 128 с.
12. Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации. Пер. с англ. Учебник для ВУЗов – М.: Инфра-М, 2012. – 412с.
13. Фридман М., Трегоу Б. Искусство и наука стратегии лидерства: новый подход к корпоративному управлению. – Пер с англ. Е. Богдановой. – М.: ФАИР-ПРЕСС. – 2009– 272 с.

Информационные ресурсы:

5. Harvard Business Review Россия (www.hbr-r.ru).
6. Вопросы экономики (www.vopreco.ru)
7. Эксперт (www.expert.ru)
8. Агентство экономической информации «Прайм-ТАСС» (www.prime-tass.ru).

Каждый слушатель получает доступ к электронной библиотечной системе вуза и индивидуальный раздаточный материал.

3.3. Материально-техническое обеспечение

Так как изложение теоретического материала сопровождается презентацией, учебный класс должен быть оборудован экраном, проектором и компьютером с выходом в интернет.

3.4. Оценка качества освоения программы

Система мониторинга и оценки включает ряд мероприятий:

1. На «входе»:
 - анализ полученного обучающимися образования, имеющегося опыта, а также тестирование, позволяющее определить уровень компетенций, необходимых для освоения данной программы;
 - собеседование и анкетирование для выявления ожиданий обучающихся и их потребностей.
2. Текущий контроль:
 - осуществление обратной связи, опрос, тестирование, наблюдение за ходом групповой работы, оценку и обсуждение результатов выполнения текущих практических заданий;
 - анкетирование для выявления уровня удовлетворенности обучающихся процессом обучения, качеством преподавания, в том числе определение положительных тенденций и проблем в структуре программы, методах преподавания, условиях реализации и др.
3. Итоговый контроль:
 - экзамен, включающий практическое задание и тестирование, позволяющие оценить уровень приобретенных (измененных) компетенций;
 - количественный и качественный анализ контингента и оценка успеваемости, условий работы, формирование конкретных предложений по совершенствованию при подготовке отчета преподавателя по проведенному модулю;
 - анализ руководителем программы соответствия полученных результатов планируемым целям программы, а также замечаний и противоречивых вопросов при подготовке отчета руководителя программы.

Итоговая экзаменационная оценка представляет собой среднее арифметическое значение полученных результатов тестирования и выполнения практического задания.

Тесты могут включать различные виды вопросов: одновариантный и многовариантный выбор, верно/неверно, а также открытые. Результат итогового тестирования оценивается с учетом набранного количества корректных ответов:

- 85-100 %– отлично
- 61-84 %– хорошо
- 51-60 %– удовлетворительно
- менее 51 %– неудовлетворительно

Результаты выполнения практических заданий оцениваются по следующим критериям:

- корректность ответов на поставленные вопросы, корректное применение методов стратегического анализа (отлично (85-100 баллов) – даны корректные оригинальные, нестандартные ответы, обосновано выбраны и корректно применены методы стратегического анализа, хорошо (61-84 балла) – корректные ответы на вопросы, соблюдена технология выполнения стратегического анализа, удовлетворительно (51-60 баллов) – в целом корректные ответы на вопросы, применены адекватные методы стратегического анализа, но имеются некоторые неточности, не полностью соблюдена технология стратегического анализа, неудовлетворительно (менее 51 балла) – некорректные ответы на поставленные вопросы, не обоснован выбор методов стратегического анализа, не соблюдена технология стратегического анализа организационной среды).

- обоснованность предложенных решений (отлично (85-100 баллов) – предложения обоснованы результатами анализа и подкреплены теоретическими концепциями и практическими примерами, хорошо (61-84 балла) – предложенные решения достаточно обоснованы, удовлетворительно (51-60 баллов) – предложенные решения в целом обоснованы, неудовлетворительно (менее 51 балла) – предлагаемые решения не обоснованы).