

ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ АПК

Е.Н. ИЛЬЧЕНКО

*аспирант, Курганская ГСХА им. Т.С. Мальцева,
Курганская область*

Ключевые слова: *дополнительное профессиональное образование, АПК, качество образования.*

Актуальность подобной постановки проблемы определяется все возрастающей необходимостью формирования системы непрерывного образования для сельскохозяйственного производства.

В этом контексте дополнительное профессиональное образование в АПК следует рассматривать как продолжение основного профессионального образования всех уровней. При этом оно должно представлять собой не дискретное множество всевозможных структур повышения квалификации и корпоративного обучения, переобучения и переподготовки кадров, а целостную самонастраивающуюся и оперативно отвечающую на запросы профессиональной сферы, на изменение условий и технологий профессиональной деятельности государственно-общественную систему образования. При организации дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) важно добиться того, чтобы такие направления совпадали бы с программой подготовки кадров, что позволит обеспечивать рынок труда работниками определенных социально востребованных специальностей, обладающими необходимым уровнем квалификации и профессиональной компетентности [1].

Соответственно, обучение в рамках ДПО ориентировано прежде всего на освоение обучающимися новых видов и способов профессиональной деятельности, новых квалификаций и компетенций, совершенствование профессионального мастерства, достижение более высоких уровней профессионализма в выбранной области трудовой деятельности.

В системе ДПО проблема качества подготовки специалистов для АПК осложняется двумя обстоятельствами. Первое заключалось в заметно меньшем внимании государства (хотя такая тенденция сохранялась только до 2004 года) к развитию как общего дополнительного профессионального образования, так и среднего профессионального образования вообще. В эти годы доля государства в затратах на данный вид образования в консолидированном бюджете была невелика и определялась в границах 2,83-3,01. При возрастании доли расходов на образование вообще после 2004 года и увеличении доли высшего образования более чем в 3 раза, а сред-

него профессионального образования - на более чем 70% удельный вес в расходах на систему ДПО за последние 3 года снизился с 0,6 в 2004 году до 0,5 в 2007 году [2].

Второй момент связан с тем, что та часть системы ДПО, которая занималась подготовкой специалистов среднего и высшего звена для АПК, оказалась в 90-е годы вне поля зрения федеральных структур, ответственных за методическое формирование образования в целом. К тому же, до настоящего времени дополнительное профессиональное образование остается единственной областью, не имеющей своей системы подготовки кадров.

Современный этап развития ДПО в АПК характеризуется тенденцией к росту как востребованности, так и объемов подготовки специалистов.

Переход ориентации ДПО на региональные условия и потребности, вариативность и гибкость образовательных программ, диверсификация высших специальных учебных заведений с учетом многопрофильности, многоуровневости и многофункциональности, расширение взаимодействия с другими уровнями в системе профессионального образования - все это в целом способствует повышению роли дополнительного профессионального образования в удовлетворении кадровых потребностей экономики на местном уровне.

На качество подготовки кадров для АПК влияют следующие противоречия: между ролью и местом специалистов в удовлетворении потребностей экономики, с одной стороны, и качеством выпускников - с другой; между объективной необходимостью оценки лично-деятельностных способностей специалиста и преимущественной ориентацией на оценивание лишь знаниевой составляющей подготовки выпускников; между потребностью в обоснованной комплексной программе управления качеством подготовки специалистов среднего звена и доминирующим вниманием к оценке результата; между усилением требований работодателей к степени сформированности у специалистов умений решать профессиональные задачи уже с первого дня работы и направленностью системы контроля качества на оценку теоретических знаний; между



потребностью осуществлять мониторинг качества подготовки специалистов и неготовностью значительной части руководителей к осуществлению этой деятельности [2].

Качество - это мера соответствия установленным нормам, требованиям. Поскольку они изменяются, меняется и содержание понятия "качество ДПО".

В условиях рыночной экономики у ДПО сформировался круг потребителей образовательных услуг: обучающийся, работодатель (рынок труда с его ситуативными искажающими импульсами), общество и сама система профессионального образования. Очевидно, что запросы у этих потребителей различны, но работодатель прежде всего стремится получить компетентного работника.

Несоответствие результативности сегодняшнего профессионального образования ожиданиям и требованиям работодателей обостряет вопрос о построении взаимоотношений бизнеса и профессионального образования, позволяющих последнему позиционировать себя на рынке образовательных услуг. Необходимость выстраивать отношения профобразования (в нашем случае - ДПО) с деловым сообществом очевидна.

В государственной политике четко прослеживается приоритет качества рабочей силы как составной части развития человеческих ресурсов. Выход ДПО на рынок определяет основные направления участия бизнеса в управлении развитием дополнительного профессионального образования через:

- создание нормативно-правовых условий для активного участия работодателей и других бизнес-партнеров в решении проблем профессионального образования (в том числе в разработке его стандартов), участия в процедурах лицензирования, аттестации и аккредитации учреждений, в контрактной подготовке кадров;

- совершенствование договорной учебно-производственной практики между работодателями и учебными заведениями;

- включение учреждений ДПО в складывающуюся корпоративную сеть про-

Additional vocational training, agrarian and industrial complex, quality of formation.

мысленных предприятий и городских структур для подготовки и переподготовки на их базе квалифицированных кадров по сокращенным программам;

- апробацию моделей организации ресурсов работодателей, бизнеса, науки, структур власти и широкой ответственности для развития профессионального образования.

В то же время работодателям невыгодно закупать оборудование для образовательных учреждений из-за отсутствия налоговых льгот. "Если мы и дальше будем платить налоги из прибыли на передаваемое оборудование, новая техника в образовательные учреждения поступать не будет", - заявил начальник отдела по подготовке кадров ОАО "РЖД" Игорь Чирва. Замминистра образования и науки Исаак Калина напомнил о том, что "налоговые льготы не раз становились поводом для нарушений, но поскольку порядок в этой сфере наведен, то есть возможность предложить соответствующие законопроекты" [3]. По нашему мнению, все-таки говорить о полном наведении порядка рано, так как остались старые проблемы: по-прежнему не предполагаются налоговые льготы для юридических лиц - налогоплательщиков, участвующих в совершенствовании образовательного процесса.

На качество подготовки кадров оказывает серьезное влияние технологическая конкуренция. Под воздействием новых видов технологической конкуренции изменяется функциональность рабочих мест, их количество, качество и характер выполняемой работы, а также формы делового использования трудовых ресурсов и организации самой работы. Рейнжиниринг, наделение специалистов властными полномочиями и ответственностью, сетевые формы совместной работы, работа на расстоянии, частичная занятость работника - все это составные элементы процесса приспособления предприятий и организаций к новой информационной экономике.

Скорость происходящих перемен, постоянное появление новых технологий порождают как неустойчивость на рынке труда, так и быстрое изменение требований к характеру трудовых операций, к компетентности работников. В рамках глобальной проблемы перехода к новой информационной экономике появляется проблема информационного неравенства [4], которая заключается в том, что возникающая в ходе информатизации новая информационная среда создает различную степень доступа как разным людям и орга-

низациям, так и различным регионам в целом. При этом те, кто способен эффективно использовать возможности новой информационной среды для своего развития, получают существенное преимущество перед теми, кто этого сделать не может. В результате последние вытесняются на обочину современного рынка труда.

Качество подготовки специалистов - динамический показатель, развитие которого происходит под воздействием систематической оценки и самооценки. Его основной целью должна быть не моментная констатация того или иного уровня качества подготовки, а повышение за счет целенаправленных и последовательно осуществляемых изменений и преобразований в соответствии с изменяющимися условиями внешней среды, потребностями обслуживаемого им населения.

Остановимся более подробно на рассмотрении понятия "менеджмент качества", которое полностью применимо в рамках ДПО. В последние годы основное внимание научно-педагогической общественности в рамках разнообразных конференций, семинаров и "круглых столов" приковано к тематике, касающейся вопросов управления качеством подготовки специалистов. Наиболее актуальными темами для обсуждения являются, например, причины ухудшения результатов деятельности образовательных учреждений, что субъективно признается и объективно подтверждается данными аттестаций, проводимых Министерством образования и науки России; перестройка учебного процесса на европейский лад, и, в первую очередь, тотальное сокращение аудиторной нагрузки преподавателя и переакцентирование на самостоятельную работу студентов; контроль качества обучения и квалиметрия (измерение личности обучаемого и его достижений); и, наконец, создание системы управления качеством подготовки специалистов в учебных заведениях с ориентиром в том числе и на международные стандарты в области качества [4].

Последнее представляется наиболее сложным, но, в конечном счете, наиболее актуальным. По нашему мнению, только системный подход ко всем аспектам деятельности образовательного учреждения ведет к успеху. Отдельные и единичные внедрения многовариантно разработанных, многократно задекларированных и утвержденных в настоящее время модных методик повышения этого самого качества - так называемый мониторинг

образовательного процесса и аттестационно-педагогические измерительные материалы - выглядят, конечно, достаточно привлекательно, но этого, в то же время, недостаточно для повышения самого качества.

При этом трудно согласиться со словосочетанием "управление качеством". Управление качеством рассматривается лишь как один из компонентов стратегии конкурентоспособной организации, одна из переменных в сложном уравнении функционирования и постоянного улучшения системы менеджмента качества (СМК) образовательного учреждения, да и вообще организацией. В силу этого вместо "управления качеством" правильнее употребить термин "менеджмент качества".

Под понятием "менеджмент" следует неразрывное единство четырех элементов: планирования, обеспечения, управления и улучшения. Именно такое понимание менеджмента и приводит к воплощению в жизнь системного подхода, который увязывает цели и ожидания с практической деятельностью по управлению качеством подготовки кадров для АПК, контролем, анализом, корректирующими и предупреждающими действиями, направленными на постоянное улучшение системы.

Выводы

Для повышения качества образования ДПО в АПК было бы желательно ликвидировать совокупность разрозненных форм и видов ДПО, осуществляемых разнообразными образовательными учреждениями. В каждом регионе должен существовать единый центр, занимающийся системной подготовкой специалистов в русле дополнительного профессионального образования.

Для реализации подобного проекта необходимо предусмотреть:

- комплекс мероприятий, направленных на выявление потребительского спроса по всем профилям деятельности ДПО для АПК на основе систематических маркетинговых исследований рынка труда и рынка образовательных услуг дополнительного образования;
- научно-методическое и учебно-методическое обеспечение деятельности ДПО для АПК на основе проведения исследований в сфере дополнительного образования;
- технологическое обеспечение деятельности ДПО для АПК;
- осуществление продвижения образовательных программ дополнительного образования и образовательных услуг, реализуемых ДПО на внутреннем рынке.

Литература

1. Игошев Б. Дополнительное профессиональное образование: новые ориентиры развития // Педагогика. 2008. № 2. С. 44-48.
2. Основные параметры консолидированных бюджетов субъектов РФ // Мониторинг экономики образования. 2005. № 4. С. 33-42; Основные параметры консолидированных бюджетов субъектов РФ // Мониторинг экономики образования. 2007. № 4. С. 23.
3. Колин Н. Н. Вызовы XXI века и проблемы образования. М.: ИНРА-М, 2003. 321 с.
4. Шарафиев Р. Г. Система менеджмента качества подготовки специалистов в учебных заведениях. Интеллектика. Логистика. Систематология: сб. науч. тр. / под ред. В. Ерофеева. Челябинск: ЧНЦ РАЕН, 2008. С. 158-161.