



УДК 332.14:330.123

И.Ю. Швец

*Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского,
г. Симферополь, Украина*

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

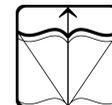
Образование является социальным феноменом, основанным на знаниях, представляет собой совокупность внутрисистемных элементов, органически сочетающихся между собой, и внешних взаимосвязей системы образования и общества, и является компонентом системы воспроизводства знаний. Высшее образование представляется как процесс, как результат и как образовательная система, функционирующая в инновационном образовательном пространстве, представляющем собой динамическое единство субъектов образовательной деятельности и системы их взаимоотношений. Также высшее учебное заведение является инновационно-ориентированной микроэкономической системой, в которой происходят генерация, трансфер, диффузия и интеграция знаний, представляющей собой важнейшую часть национальной и региональной инновационных систем, результаты функционирования которой: – подготовка инновационно-ориентированных специалистов, создание различного рода инноваций и объектов интеллектуальной собственности. Отдельные аспекты развития образования в современном обществе: природа знаний и управление ими, управление интеллектуальным капиталом, экономические аспекты производства и использования знания как хозяйственного ресурса глубоко исследуются в трудах зарубежных ученых Э. Брукинг [1], П. Друкера [2], А. Виндинг [3], Э. Лоренз [4], М. Поланьи [5], В. Кадомцева [6], С. Климова [7], А. Космина [8], В. Супруна [9].

Целью данной статьи является определение факторов повышения эффективности и качества профессионального образования.

Модернизация (развитие) системы профессионального образования в части развития социального партнерства, сетевого взаимодействия и системы непрерывного образования включает в себя: развитие и совершенствование договорных и организационных форм социального партнерства; разработку/внедрение новых методов взаимодействия образовательных учреждений и социальных партнеров учреждений профессионального образования, органов власти и работодателей; дальнейшее развитие моделей и методов сетевого взаимодействия учреждений профессионального образования (широкое распространение сетевого взаимодействия учреждений профессионального образования разного уровня подчиненности на региональном и межрегиональном уровнях в целях эффективного использования ресурсов и повышения качества профессионального образования); развитие методической базы непрерывного образования.

Особого внимания заслуживает формирование консорциумов организаций профессионального образования и науки, создания сетей и интеграции вузов и образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования.

В качестве препятствий, стоящих на пути масштабного внедрения данных модернизационных процессов, можно назвать следующие:



- «конфликт интересов» бизнеса и образования, в частности, стремление образовательных организаций сохранить автономное от рынка труда функционирование при возрастании доли государственных расходов на образование; одновременно бизнес стремится минимизировать финансовое участие в развитии профессионального образования в условиях его слабой управляемости и непрозрачности результатов;
- догоняющий характер развития системы профессионального образования по отношению к потребностям развивающейся экономики, что связано с доминированием государственного участия в управлении профессиональным образованием;
- нехватка современных управленческих кадров, способных обеспечить эффективное развитие профессионального образования;
- замедление экономического роста в связи с внутренним и мировым кризисом.

Для повышения эффективности и качества профессионального образования первостепенное значение имеют несколько факторов.

Во-первых, развитие системы повышения квалификации и подготовки педагогических кадров.

Сегодня обязательное прохождение программ повышения квалификации педагогов профессионального образования предусмотрено не реже одного раза в 5 лет. В большинстве случаев продолжительность таких курсов не превышает 72 часов, их актуальность и результативность отслеживается только самими поставщиками образовательных услуг, внешняя оценка, как правило, не проводится. В то же время, опыт ведущих предприятий, особенно активно внедряющих инновационные разработки, показывает, что для эффективной работы в постоянно развивающейся конкурентной среде работники проходят повышение квалификации один-два раза в год по модульным образовательным программам. Для этого организацию повышения квалификации необходимо перевести на модульно-кредитные принципы и персонифицированные финансовые механизмы.

Одним из эффективных инструментов стимулирования преподавателей к профессиональному развитию станет совершенствование аттестационных требований к учреждениям профобразования в части профессиональной квалификации преподавателей, эффективности не только образовательной, но и научной и инновационной деятельности.

Прямое влияние на качество профессионального образования оказывает решение проблемы привлечения молодежи в сферу науки, образования, высоких технологий и закрепления ее в этих сферах.

Во-вторых, реализация модульных программ, ориентированных на результат.

Модульные программы позволяют оперативно вводить новые образовательные модули по актуальным и перспективным вопросам и направлениям развития технологий и тем самым обеспечивают опережающий характер профессионального образования и гибкий диапазон возможностей для профессионального роста, адаптацию к изменяющимся условиям и переобучение в случае устаревания каких-либо профессий или специальностей.

Динамика изменений рынка труда, индивидуализация образовательных траекторий требует различных по уровню и направленности образовательных программ, увеличения возможности выбора, формирования открытого рынка образовательных программ и модулей вместо заранее установленного набора дисциплин.



С учетом их требований важно разработать и реализовать программы прикладной магистратуры, которая в большей степени ориентирована на потребности работодателей, и реализуется совместно с учреждениями высшего профессионального образования. Эксперимент позволит выработать новые формы и методы организации образовательного процесса, позволяющие готовить квалифицированные технические кадры с современными компетенциями, востребованные на инновационных высокотехнологических производствах.

Внедрение модульных программ предполагает разработку индикаторов, характеризующих учебные модули, составляющие образовательные программы, и разработку на базе индикаторов стандартов образовательных программ, по результатам освоения которых присваивается квалификация определенного уровня.

В-третьих, формирование и дальнейшее развитие независимой общественно-государственной системы оценки и мониторинга качества образования, в основу которой положено единство процедур оценивания, призванное обеспечить защиту всех потребителей на рынке образовательных услуг. Государство уже не может и не должно единолично контролировать качество образовательных программ.

Компетентностный подход требует соответствующего обновления системы оценки результатов освоения и качества реализации образовательных программ. Направления развития такой системы:

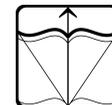
- совершенствование объективных процедур внешнего независимого тестирования по результатам законченного общего образования (ВНО) и распространение аналогов на некоторые другие уровни образования;
- стимулирование качественной общественно-профессиональной оценки результатов образования, аккредитации программ, аттестации и сертификации выпускников, ее признание и учет в рамках государственных процедур оценки качества;
- расширение участия Украины в современных международных сопоставительных исследованиях качества образования;
- через развитие системы государственно-общественного управления учреждениями профобразования совершенствование состава и расширение полномочий их управляющих органов, внедрение эффективных процедур их осуществления.

В-четвертых, развитие и внедрение Национальной рамки квалификаций, принципы устройства и функционирования которой должны отвечать общеевропейским договоренностям.

В-пятых, такие поддерживающие инструменты, как украинская система учета и накопления зачетных единиц, адаптированная к национальной системе образования и совместимая с аналогичными европейскими системами ECTS и ECVET, а также национальная система сертификации квалификаций.

В-шестых, разработка единой для всех уровней образования украинской системы классификации образовательных программ как условие обеспечения подлинных академических свобод образовательных учреждений и функционирования национальной системы образовательной статистики, позволяющей анализировать спрос и предложение на рынках труда и образовательных услуг.

В-седьмых, на всех уровнях образовательной системы должна быть обеспечена инновационная образовательная среда, доступ к образовательным ресурсам, прежде всего, в форме общедоступных национальных библиотек, электронных образовательных ресурсов на основе отечественных разработок и локализации лучших образовательных ресурсов со всего мира. Необходимые изменения в части информационной и



профессиональной компетентности внесены в обновленные квалификационные характеристики должностей работников образования и положены в основу обновления системы повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, а также образовательных стандартов педагогического образования.

Выводы: среди задач, направленных на повышение эффективности и качества профессионального образования, в ближайшем будущем планируется:

1. Повысить качество кадрового состава системы образования. Предполагается дальнейшее совершенствование отраслевой системы оплаты труда педагогических работников. Важным элементом улучшения качества кадрового корпуса должна стать модернизация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образования. Создаются условия для развития менеджерского слоя в системе образования, повышения квалификации и переподготовки действующего управленческого персонала среднего звена.

2. Учреждениям профессионального образования предстоит на основе имеющегося опыта внедрения новых условий планомерно совершенствовать собственные системы оплаты труда, повышая их стимулирующий и мотивирующий характер в соответствии с задачами инновационного развития, в том числе через пересмотр критериев и процедур распределения стимулирующих выплат, формирования стимулирующего фонда.

3. Распространить практику использования таких форм общественного участия в управлении образованием, как попечительские и наблюдательные советы, что позволит усилить контроль за расходованием бюджетных средств и, таким образом, способствовать снижению инвестиционных рисков при инвестировании в образовательную сферу.

4. Создать условия для обеспечения большей прозрачности процессов финансово-хозяйственного управления образовательными учреждениями. Разработать и ввести в действие механизмы и формы публичной отчетности о работе учебных заведений всех уровней образования, развивать независимые формы контроля (аудита) их деятельности.

5. Создать современную систему мониторинга и статистики образования в соответствии с международными стандартами.

6. Развивать студенческое самоуправление как особую форму инициативной, инновационной, самостоятельной и ответственной деятельности учащихся и студентов, направленной на решение важнейших вопросов жизнедеятельности учащейся молодежи, развитие ее социальной активности, поддержку социальных инициатив.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брукинг, Э.Н. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии / Э.Н. Брукинг [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ekon.oglib.ru/bgl/9908.html>. – Дата доступа: 01.10.2013.
2. Друкер, П. Эффективное управление / П. Друкер; пер. с англ. М Котельниковой. – М.: Астрель, 2004. – 284 с.
3. Vinding, A.L. Human Resources; Absorptive Capacity and Innovative Performance. Product Innovation, Interactive Learning and Economic Performance/ A.L. Vinding, J.L. Christensen, B.-Å. Lundvall. – Oxford, Elsevier Ltd., 2004. – 259 p.
4. Lorenz, E. Organizational forms and innovative performance: a comparison of the EU-15 / E. Lorenz, A. Valeyre, B.- Å. Lundvall. – Oxford University Press, 2006. – 186 p.
5. Поланьи, К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / К. Поланьи. – СПб.: Алетейя, 2002. – 314 с.



6. Кадомцева, В.А. Интеллектуальный потенциал в системе факторов экономического роста в странах ЕС / В.А. Кадомцева. – М.: Масс-Пресс, 2007. – 26 с.
7. Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы общества / С.М. Климов. – СПб.: СПбИВЭСЭП, 2002. – 199 с.
8. Косьмин, А.Д. Интеллектуальный потенциал общества: формирование, оценка, эффективность использования / А.Д. Косьмин, Е.А. Косьмина. – М.: Экономика, 2004. – 318 с.
9. Супрун, В.А. Интеллектуальный капитал – главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке / В.А. Супрун. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.

УДК 37.046

Ю.Ю. Швец

*Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского,
г. Симферополь, Украина*

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Эффективность глобализационных процессов в мире во многом зависит от интенсивного и интегрированного развития общественного человеческого капитала. В этих условиях особую значимость приобретает система бизнес-образования, которая рассматривается в качестве важной составляющей глобального образовательного пространства и призвана осуществлять подготовку мировой бизнес-элиты.

Бизнес-образование – это сравнительно новое явление на украинском рынке образовательных услуг, при этом данный сектор образования растет наиболее динамично. Постоянное увеличение потребностей в обновлении знаний и повышении требований к их качеству в условиях глобализации образовательного пространства требуют соответствующего предложения на рынке [1, С. 8].

Вопросам развития бизнес-образования в Украине и за рубежом уделяется внимание как среди ученых, так и среди общественности. Изучению комплекса проблем, связанных с бизнес-образованием и его становлением в Украине, активно способствовала научная и научно-практическая деятельность Б. Андрушкива, Д. Богини, Б. Будзана, С. Вовканича, М. Нижнего, С. Злупко, К. Корсака, И. Кравченко, И. Лукинова, Е. Панченко, В. Пинзеника, С. Соколенко и др. Направлениям по совершенствованию качества бизнес-образования большое внимание уделяют Международная ассоциация бизнес-школ (AACSB), Европейский фонд развития менеджмента (efmd), которые непосредственно разрабатывают и внедряют стандарты американских и европейских учреждений бизнес-образования; в Центральной и Восточной Европе – Ассоциация развития менеджмента (CEEMAN).

Вместе с тем, в украинской научной литературе вопросы формирования и развития рынка бизнес-образования отражены недостаточно. Процессы предоставления и реализации услуг на рынке бизнес-образования требуют исследования и разработки определенных критериев, стандартов и концепций развития. Реализации этих задач может способствовать существенный зарубежный опыт, но он нуждается в адаптации и переосмыслении для применения на национальном уровне с учетом глобализационных процессов и интеграции украинского образования в мировое образовательное пространство.