Личность тестируемого служащего описывается с помощью нескольких параметров – экстраверсия, эмоциональная стабильность, социальное соответствие, осознанность, открытость новому опыту. При этом главное внимание уделяется соответствию той или иной черты характера определенной должности.

Говоря о личностных тестах, необходимо признать, что некоторые из них направлены на выявление психических заболеваний, таких как паранойя, шизофрения, другие отклонения. В таких случаях тесты признаются медицинскими и, строго говоря, могут быть применены только к человеку, уже принятому на государственную службу (так как прием на государственную службу осуществляется лишь среди здорового населения страны).

3. Тесты когнитивных способностей, профессиональных навыков, ситуативного ориентирования, предыдущего профессионального опыта, жестко структурированные интервью с элементами различных тестовых заданий, профессиональные тренинги не могут быть отнесены к исключительно психологической оценке государственных служащих, но они существенно дополняют инструментарий профессиональной диагностики.

В США разработана одна из самых развернутых и детализированных методологий оценки кадров и отбора при приеме на государственную службу. Вместе с тем федеральным агентствам и департаментам в этой стране предоставляется большая свобода определения методов отбора и квалификации.

Окончание в «ГС» №5

научно-методический совет

Михаил КОРОЛЕВ

Гарантии качества профессионального образования: как их обеспечить

V Международный форум
«Гарантии качества профессионального образования»
Россия, Москва, РАГС
21-23 октября 2010 г.

Гарантии качества в образовании – все виды скоординированной деятельности по руководству и управлению образовательным учреждением применительно к качеству.

Глоссарий типовой модели системы качества образовательного учреждения

Модернизация российской системы профессионального образования охватывает ее инфраструктуру и выражается в совершенствовании нормативной правовой базы, реформировании органов исполнительной власти, создании федеральных университетов, строительстве научных центров, информатизации образовательных учреждений, введении уровневой системы подготовки принципиально нового поколения федеральных государственных образовательных стандартов и т. д. Государство выделяет значимое финансирование через Федеральную целевую программу развития образования, грантов и других вложений в развитие страны. Поддерживается формирование общественных и общественно-профессиональных организаций как институтов, реализующих принцип государственно-общественного характера управления инновационными программами развития образовательных учреждений.

Наиболее актуальный аспект – развитие интеллектуальных ресурсов общества. Предстоит выявлять и поддерживать талантливые кадры на основе надежной системы обеспечения качества вузов и колледжей. Важно организовать регулярное обучение руководителей и всех сотрудников образовательных учреждений тому, как нужно пользоваться принципами и механизмами, обеспечивающими скоординированную образовательную деятельность. Основные направления развития системы профессионального образования в целом должны публично обсуждаться на ежегодных форумах, что и реализуется в последние пять лет в РАГС.

Предметом системного анализа, проводимого с участием представителей руководства Администрации Президента России, Аппарата Правительства РФ, Комитета по образованию Государственной Думы РФ, профессиональных союзов работодателей, общественных и общественно-профессиональных организаций, международных ассоциаций и агентств, российских учреждений профессионального образования и зарубежных университетов, являются не только действующие, но и инновационные механизмы обеспечения качества образования.

Видеотрансляция основных заседаний форума позволяет расширить аудиторию непосредственных участников в РАГС (около 500 человек), привлечь к обсуждениям (по электронной почте) удаленных участников во всех регионах Российской Федерации. По нашим подсчетам, это не менее 5000 человек, среди

Михаил КОРОЛЕВ – директор Центра обеспечения качества образования РАГС

которых – представители органов управления образованием субъектов Российской Федерации и местных работодателей, а также заинтересованные лица, принимающие этот видеопоток через Интернет.

Важным наполнением форумов являются актуальные информационно-методические материалы, доклады, презентации и тезисы статей участников, а также вырабатываемые в процессе обсуждений предложения и рекомендации. Примечательна преемственность в формировании «повесток дня»: постановочные идеи, высказанные на текущем собрании профессионалов, становятся предметом изучения и коллективного осмысления на предстоящей встрече. На сегодняшний день таких проблемных направлений несколько.

Как показывают социологические опросы, проводившиеся на форумах в 2006-2009 годах, задача современного этапа развития российской системы образования – организация регулярного и целенаправленного повышения профессиональной компетентности научно-педагогических работников и руководящих кадров образовательных учреждений и их подразделений. Не менее остро стоит вопрос совершенствования специальной подготовки разработчиков тестовых заданий и других материалов для современных активных форм занятий. Также актуальны проблемы подготовки квалифицированных экспертов для системы образования. Назначение таковыми опытных преподавателей или представителей руководства ведущих образовательных учреждений – это вынужденная мера, обусловленная их дефицитом и до недавнего времени отсутствием механизмов целенаправленной подготовки. Проведение краткосрочных курсов с выдачей соответствующих сертификатов не решает задачу становления современного института экспертов.

РАГС в последние годы предложила новый подход к формированию корпуса экспертов систем качества образовательных учреждений. Он отражает полный цикл, содержащий несколько этапов: обучение, тренинги, стажировки и промежуточные процедуры оценки достижения необходимого уровня их компетентности. Так, **на первом этапе** предлагается повышение квалификации сотрудников, планируемых к участию в соответствующих экспертных мероприятиях. Оно предполагает «погружение» в актуальные проблемы и пути их решения на основе действующей нормативной базы и современных процедур экспертной оценки. Слушатель знакомится с технологиями экспертной процедуры и выполняет отдельные задания по ее планированию и осуществлению. С этой целью приглашаются представители руководства Рособрнадзора и известные эксперты, участвующие в аккредитационных процедурах и конкурсах в области качества.

На втором этапе планируется организация участия сотрудника в экспертных, мониторинговых или аудитных мероприятиях в своем образовательном учреждении. При этом руководство учреждения составляет по заданной форме объективную характеристику его деятельности и направляет соискателя **на третий этап** обучения, которое нацелено на отработку технологии экспертизы и тренинг основных видов деятельности в рамках ее выполнения.

Четвертый этап подготовки эксперта представляет собой стажировку в рамках экспертных мероприятий другого образовательного учреждения. Здесь также составляется характеристика работы сотрудника с рекомендациями к сертификации и включению в соответствующий реестр. Процесс этот прост, хоть и достаточно длителен. Но только так можно обеспечить надлежащий уровень необходимой компетентности эксперта, а следовательно, гарантии качества оценки объекта экспертизы, что в свою очередь гарантирует качество и результативность последующих управленческих решений.

На предстоящем форуме непременно будет обсуждаться ключевой вопрос российского образования – необходимость обеспечения системного подхода к его развитию и открытости реализации. Так, до сих пор многие отдельные нормативные акты, затрагивающие интересы большинства субъектов образовательного процесса, принимаются на основе локальных кабинетных обсуждений и формального сбора «дежурных» рецензий. А нужно не только доводить до педагогической общественности суть и конструктивные особенности нововведений, но и, обобщив все замечания, проводить обязательную апробацию и необходимую доработку документов и материалов по их реализации.

Проблема отсутствия обратной связи, бюрократизации процесса особенно ярко проявилась в сфере организации и проведения единого государственного экзамена. Активная полемика в СМИ особенностей этой процедуры вплоть до требований его отмены не позволяет оставить без обсуждения на форуме вопросы, связанные с моделью ЕГЭ и способами его проведения. Но ведь преимущества для абитуриентов неоспоримы! Сокращение двух экзаменов (выпускного в школе и вступительного в вузе) не вызывают особых возражений – надо беречь психику подрастающего поколения. Абитуриент без особых затрат направляет свои документы в различные вузы, при этом не выезжая в места их расположения. Молодежи, естественно, это по нраву. По модели ЕГЭ оценка знаний выпускника может быть достаточно объективной и сопоставимой (единые тесты по предметам выполняют выпускники всех школ страны).

И здесь мы встречаем первые возражения: а судьи кто? Действительно, в стране не была организована массовая подготовка разработчиков и экспертов тестов, организаторов их проведения и администраторов баз тестовых заданий и банков данных с результатами. Значит, иногда тесты составляются не слишком квалифицированными преподавателями. Весьма серьезная коррекция этого положения компенсируется специально организованными апробациями и доработками измерительных материалов с привлечением все более профессиональных тестологов. И тогда возражения, а то и откровенная обструкция ЕГЭ и нежелание допустить своих выпускников к тестированию идут от учителей и руководства школ. К сожалению, зачастую это связано не только с уровнем знаний выпускников, но и с уровнем профессиональной компетентности обучающих их педагогов.

Однако, прежде чем их упрекать (ведь местное руководство весьма справедливо связывает оценки по ЕГЭ с квалификацией преподавателей), давайте разберемся: все ли было сделано, чтобы действительно продуктивно повышать квалификацию учителей, а не отчитываться регулярностью и количеством проведен-

ных мероприятий? Только системный подход к этим вопросам, учет всех факторов (особенно человеческого), управление, основанное на фактах, позволит обеспечить успешное развитие системы образования.

Кстати, при обсуждении проблем ЕГЭ среди прочих напрашиваются кардинальные вопросы: на каком основании определяется содержание и объем обучения и воспитания в школе? Как общество организует и регулирует процессы, способствующие или препятствующие решению задач системы образования, – обеспечение зрелости подрастающего поколения (функциональная грамотность по отношению к обществу), а затем на ее основе – формирование востребованной в обществе компетентности? Не один год обсуждается тема перегруженности школьной, да и вузовской программ. Наличие пестрого списка многочисленных предметов вряд ли решает вышеназванные задачи. По идее, аттестат зрелости должен свидетельствовать о социальной безопасности вхождения выпускника в общество. Учитывая профессиональную ориентацию, он должен гарантированно получить определенные компетенции для начала трудовой карьеры или продолжения образования. Обеспечивает ли современное содержание школьного обучения достижение этих ключевых ориентаций? А уж его профилизация в том или ином направлении должна решаться дополнительно, так, как, например, это происходит в рамках становления успешной карьеры спортсменов.

Весьма сложен и по-своему дискуссионен вопрос содержания профессионального образования. В СССР по факту существовали государственные образовательные стандарты (хотя так и не назывались), основанные на принципах унификации: единые учебные планы, программы и т. п. При этом и в школе, и в вузе оценка усвоения необходимых знаний определялась по «вычитательной» схеме, то есть каждый недочет вызывал вычисление очередного балла из обязательного максимума в пять баллов. Это привело к стремлению избежать неудачи, к пассивности тех, кто не смог сразу усвоить необходимое целиком.

Такой метод зачастую противоречил тезису «от простого к сложному», который предполагает мотивацию постепенного преодоления трудностей путем оценки каждого позитивного сдвига в образовательных достижениях. Кстати, этот подход наиболее адекватно отражается в тестовых заданиях, он же был положен в основу модели государственных образовательных стандартов Российской Федерации. Однако «трудные» 90-е годы становления России привели к еще одной проблеме. Ведущие вузы, организовавшие УМО и получившие право формировать содержание образовательных стандартов, заботясь о сохранении кадрового состава, продолжали реализовывать парадигму «максимальности», перегружая программы традиционными предметами, зачастую не пересматривая их объемы. Это обеспечивало нагрузку преподавателей и сохранило кадровый состав, но не позволяло решать проблему сокращения сроков обучения, в течение которых его содержание беспощадно устаревало.

Никто не спорит – формирование хорошего специалиста требует весьма длительных сроков обучения. Но ускоряющееся развитие практически каждой профессиональной сферы предусматривает гибкое изменение программы обучения, рассчитанной не менее чем на четыре года. Специалисты приводят данные, что профессиональные знания в течение двух-трех лет устаревают на 50%, а основная образовательная программа лицензируется и аккредитуется на пять лет. Может, надо разбивать такие программы на двухлетние циклы? В промежутках между ними выпускник будет заниматься соответствующей профессиональной деятельностью на постоянно повышающихся ступенях карьеры, которая «по жизни» именно так и растет.

На форуме предлагается обсудить перспективы такой ступенчатой – модульной схемы попеременного обучения и реальной практической профессиональной деятельности в рамках достигнутого личностью конкретного уровня профессионализма и ее интересов. При этом предлагается более гибко подходить к моделям, реализуемым в Европе, США, учитывая не только российские менталитет и традиции, но и здравый смысл. И здесь можно сначала подумать, а затем предложить свои новации, при этом внимательно относясь к зарубежному опыту.

Вступление России в рамках Болонского процесса в Европейское образовательное пространство обуславливает необходимость согласования процессов развития систем образования и повышения гарантий качества предоставляемых образовательных услуг. Поэтому участие в форумах представителей международных организаций и зарубежных университетов позволяет обсудить возможности скоординированных действий.

В первую очередь это касается реализации основных принципиальных положений внешней и внутренней гарантии качества высшего образования на территории Европы:

- заинтересованность студентов, сотрудников и общества в целом в хорошем качестве высшего образования;
- важность организационной автономности с осознанием, что независимость подразумевает большую ответственность;
- поставщики высшего образования несут основную ответственность за гарантию его качества;
- соблюдение интересов общества, касающиеся качества и стандартов высшего образования;
- качество академических программ для студентов и остальных бенефициариев должно улучшаться и развиваться;
- должны существовать действенные и эффективные организационные структуры, предоставляющие и поддерживающие академические программы;
- очень важна прозрачность в использовании внешней экспертизы процессов гарантии качества;
- необходимость соответствия внешней оценки качества своим целям. Для достижения этих целей внешняя оценка качества должна накладывать только соответствующую и необходимую нагрузку (не более того) на образовательные заведения;
- должно поощряться развитие культуры качества в вузах;
- должны разрабатываться процессы, с помощью которых вузы смогли бы продемонстрировать свою отчетность, включая отчетность за общественные и частные материальные инвестиции;
- гарантия качества с целью отчетности полностью равна по значимости гарантии качества с целью совер-

шенствования учебного процесса;
- учебные заведения должны демонстрировать свое качество как внутри страны, так и на международной арене;
- используемые процессы гарантии качества не должны подавлять многообразие и новаторство.

На основе перечисленных принципов сформулированы стандарты и директивы ENQA (Европейская сеть агентств гарантии качества) по внутренней и внешней оценке (гарантии) качества в вузах, которые положены в основу построения систем качества образовательных учреждений и рассматриваются как базовые требования по гарантиям качества.

Вот почему на форум приглашаются представители различных зарубежных ассоциаций и агентств. Это рабочая группа СНГ по качеству образования, которая проводила свои заседания в рамках мероприятий форума, представители ЮНЕСКО, Европейско-азиатского союза обеспечения качества образования (ЕСОКО), Европейской сети CEENet, Европейского фонда менеджмента качества (EFQM), Европейского центра по качеству, проекта «Oxford Quality», Европейской наблюдательной группы по Болонскому процессу, Европейской ассоциации инженерного образования и сертификационного агентства, Университета Братиславы, Республиканского института профессионального образования Министерства образования Республики Беларусь, Национальной Школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, Академии ТЮФ Рейнланд, Школы государственного управления Канады и других.

Важную роль в обсуждениях на форуме играют представители российских общественных (Общество защиты прав потребителей образовательных услуг) и общественно-профессиональных организаций (Агентство по общественному контролю качества образования и развития карьеры; Ассоциация инженерного образования и ее аккредитационный орган, широко признанные за рубежом; Координационный совет независимой общественно-профессиональной аккредитации; Национальная ассоциация качества профессионального образования; Центр экспериментальных программ Всероссийской организации качества; Национальное агентство развития квалификаций РСПП; Союз дополнительного профессионального образования; Ассоциация дополнительного профессионального образования Калининградской области; Национальный гражданский комитет по взаимодействию с правоохранительными, законодательными и судебными органами и др.).

Особое место в мероприятиях форума отведено независимым рейтинговым агентствам, среди которых следует отметить РейтОР (рейтинг образовательных ресурсов), регулярно проводящий значимые проекты, среди которых Рейтинг вузов-2006 (критерий оценки – образование представителей элиты государственного управления России, в котором РАГС находится на первом месте с большим отрывом), Российский рейтинг ведущих университетов мира.

Серьезный вклад в развитие механизмов гарантий качества профессионального образования вносят научные исследования в этой области, в частности целый комплекс разработок в рамках стратегического направления Федеральной целевой программы развития образования. Что необходимо сделать, чтобы эти исследования и разработки активнее внедрялись в практику профессионального образования? Этот вопрос также обсуждается в рамках научной конференции форума, где руководители проектов представляют свои подходы и разъясняют перспективы их применения.

В профессиональной сфере все активнее разрабатываются стандарты, отражающие ступени конкретизированных требований к группам должностей в определенных видах профессиональной деятельности. Как они повлияют на содержание нового поколения государственных образовательных стандартов? Это также один из актуальных вопросов, обсуждаемых на форуме.

Все более активную позицию по отношению к повышению качества профессионального образования, особенно в высокотехнологичных областях, проявляют институты Российской академии наук в интеграции с научными подразделениями и ведущими вузами страны и зарубежья, инициативу которой развивает Российский союз ректоров. Таким образом обеспечивается научная основа развития гарантий качества образования. При этом вопросы перспективного совершенствования связываются с развитием системы школьных олимпиад как механизма поиска и поддержки талантливой молодежи. Но ведь для этого необходим не только корпус высококвалифицированных педагогов, но и уверенность, что подготовленная элита будет трудиться на благо страны, а не уедет, как прежде, за рубеж. Следовательно, нужно организовать более точный мониторинг рынка труда, чтобы конкретнее выяснять его потребности и формировать его новые перспективные сектора. Для этого и приглашаются на форум представители науки, работодателей и кадровых агентств (РАН, Российской академии образования, Академии проблем качества РФ, Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов, Научно-образовательного центра МГУ, Центра исследований и статистики науки Минобрнауки России, ТПП России, Авиа-регистра Межгосударственного авиационного комитета, Ассоциации работников ЖКХ Калининградской области и др.).

Важная социальная обязанность информирования, обеспечения обратной связи с обществом лежит на средствах массовой информации, представители которых также приглашаются на форум (журналы «Аккредитация в образовании», «Профессиональное образование», «Образование и общество», «Дополнительное профессиональное образование», «Ректор вуза», «Вестник высшей школы», «Юрист вуза», «Государственная служба» и другие).

В работе форума принимают участие представители органов государственной власти (Администрации Президента РФ, Правительства РФ, Комитетов ГД, МОН РФ, Рособрнадзора, Рособразования, Росаккредагентства, Роструда, Исполнительного Комитета СНГ, Комиссии РФ по делам ЮНЕСКО, органов власти субъектов РФ, а также органов местного самоуправления), от которых многое зависит и в установлении норм и правил обеспечения качества профессионального образования, и в обеспечении достаточных условий для их успешной реализации.

Важное место в подготовке к очередному форуму вот уже пятый год занимают инновационные проекты РАГС для учреждений профессионального образования, проводимые под эгидой и при участии руководства Совета по координации управ-

Принципы управления на основе качества:

- ориентация на потребителя
- лидирующая роль руководства
- вовлечение работников
- процессный подход
- системный подход
- непрерывное улучшение
- подход к принятию решений на основе фактов
- взаимовыгодные отношения с поставщиками

ления качеством Рособрнадзора. В 2006 г. это был проект «Обеспечение качества профессионального образования на основе типовой модели системы качества образовательного учреждения», в 2007 г. реализованы две программы – «Апробация типовой модели системы качества образовательного учреждения» и «Апробация и внедрение типовой модели системы качества образовательного учреждения». В течение двух последующих лет РАГС предложила коллегам проекты «Апробация методики оценки результативности и зрелости системы качества образовательного учреждения» и «Гарантии качества образовательной программы», а на 2010–2011 гг. – «Обучение образовательного учреждения в области качества».

Более 300 вузов и колледжей при поддержке ведущих специалистов развивают свои системы качества и совершенствуют механизмы обеспечения гарантий качества. В частности, проводится анализ рынков труда и образовательных услуг, составляются содержательные отчеты о достижениях. По результатам выдаются сертификаты участников проекта, а наиболее успешные рекомендуются к участию в конкурсе Минобрнауки России «Системы обеспечения качества подготовки выпускников образовательных учреждений», который проводится уже в десятый раз.

Этот смотр позволяет выявить лидеров в области гарантий качества, которым на форуме в торжественной обстановке вручаются соответствующие призы, а главное, организаторы конкурса ведут планомерную работу по сбору и обобщению лучших практик в этой области.

Таким образом, публичное обсуждение и выработка предложений по совершенствованию действующих и формированию инновационных механизмов обеспечения гарантий качества профессионального образования направлены на планомерное внедрение и поддержку успешной реализации принципов управления на основе качества при объединении усилий личности, институтов общества, учреждений государства, науки и образования, народного хозяйства на благо повышения качества жизни граждан России.

Кадровая политика. Что читать

Акьюлов Р.И. Социально-экономическая политика в сфере воспроизводства человеческих ресурсов региона: теория, методология, практика: монография / Акьюлов Роберт Ишкалеевич; РАН, Уральское отделение, Ин-т экономики. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2009. – 283 с.	В монографии раскрываются теоретико-методологические и практические проблемы формирования политики воспроизводства человеческих ресурсов региона. Рассматриваются принципы, основные методологические направления современной концепции управления этим процессом. Проводится общий анализ процессов воспроизводства человеческих ресурсов с точки зрения общих тенденций развития народонаселения. Обосновывается необходимость модернизации социально-экономической политики и применения ее для реализации программно-целевого метода и рыночных инструментов управления.
Права работодателей в трудовых отношениях / О.В. Абрамова [и др.]; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой; Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. – М.: Эксмо, 2010. – 479 с.	В книге рассматриваются правовые аспекты деятельности работодателя по подбору и управлению персоналом, его правовой статус и права при заключении и прекращении Трудового договора с работниками, при организации и проведении аттестации в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Исследуются вопросы осуществления локального регулирования, социального партнерства, юридической защиты прав работодателей, в том числе судебной.
Данькова Е.В. Управление деловой карьерой: учебное пособие в схемах и комментариях / Е.В. Данькова; РАГС при Президенте РФ, кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 122 с.	В учебном пособии представлены презентационные материалы к спецкурсу «Управление деловой карьерой». Деловая карьера рассматривается как сфера управления персоналом, требующая системных знаний. Понимание карьеры как осознанной модели будущего и стратегической перспективы профессиональной деятельности современного специалиста становится реальной необходимостью для каждого человека. В пособии объединено несколько методологических подходов к исследованию карьеры.
Смирнов Г.Н. Российская деловая культура: учебное пособие / Смирнов Геннадий Николаевич; Дипломатическая академия МИД России. – М.: Восток-Запад, 2010. – 150 с.	В пособии рассмотрены общие теоретические вопросы деловой культуры, освещена роль и значение религии в деловой культуре России, охарактеризованы исторические корни российской деловой культуры, ее трансформация в советский и постсоветский периоды. Один из разделов посвящен взглядам выдающихся русских мыслителей, философов, общественных деятелей на русский национальный характер, проанализировано его влияние на предпринимательскую культуру. Рассмотрена сложная система взаимоотношений предпринимательства и власти в различные периоды российской истории, уделено внимание непростым проблемам конкуренции и особенностям российской модели управления и основному мотиву в понимании современных рыночных отношений.