

Н.В.Ефременко и Л.И.Дулевич, и др. «Организация и менеджмент информационно-консультационной службы» широко используется в учебном процессе.

В данной статье не ставилась задача проанализировать проблему на всех уровнях ее существования.

Наша задача была показать только отдельные аспекты повышения заинтересованности слушателей в системе переподготовки и повышения квалификации кадров АПК.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ АПК

Латушко М.И., к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет, г.Минск

В теории и практике исследования качества образования, все чаще отражается идея необходимости интенсифицировать процесс повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК на основе интеграции всех видов профессиональной деятельности данного персонала, в том числе по самообразованию и повышению квалификации.

Определим, с учетом каких закономерностей должен строиться эффективный процесс повышения квалификации, каковы наиболее существенные и повторяющиеся связи в учебном процессе, реализация которых позволяет добиться качественно более высоких результатов. Повышение квалификации можно рассматривать как результат, как процесс, как целостную образовательную систему [1]. Первое предполагает продуктивные изменения профессиональных и значимых качеств руководителей и специалистов вследствие их обучения в учреждениях повышения квалификации. Второе означает целенаправленный процесс обучения слушателей, сопровождающийся фиксацией изменений профессионального уровня обучающихся. Третье - часть системы непрерывного профессионального образования, институтированная на различных уровнях (институты повышения квалификации (ИПК), курсы переподготовки и т.д.). Она включает в себя формальные и неформальные объединения слушателей.

По определению, качество повышения квалификации – это обобщающий показатель, отражающий совокупность иерархически организованных социально значимых свойств (характеристик, параметров), обуславливающих возможности по реализации целей профессионального развития персонала АПК. Для эффективного управления качеством повышения квалификации, нужно, как минимум, иметь представление о его структуре. Последняя может быть представлена в виде модели, отображающей основные элементы системы повышения квалификации.

Предлагаемая модель имеет три уровня. Верхний уровень отражает качество всей системы. Средний - качество параметров системы. Нижний - качество показателей, характеризующих каждый из этих параметров. Тогда суммарное качество показателей дает качество параметра, а суммарное качество параметров - качество всей системы. Каждый параметр характеризуется различным набором (проявлением) показателей.

Первый параметр «*качество условий*», в которых функционирует система повышения квалификации, включает в себя показатели финансирования, нормативно-правового обеспечения функционирования системы повышения квалификации, санитарно-гигиенических условий образовательного процесса в учреждениях повышения квалификации, морально-психологические условия. Параметр «*качество субъектов*

повышения квалификации» объединяет управленцев - специалистов, руководящих учреждениями повышения квалификации, преподавателей и методистов, участвующих в организации учебного процесса и в формировании содержания повышения квалификации, а также в учебном процессе с преподавателями, и, наконец, слушателей, обучающихся в учреждениях повышения квалификации. Соответственно, могут быть сформированы такие показатели, как качество управленцев, качество преподавателей и качество слушателей.

Параметр *«качество содержания повышения квалификации»* включает в себя качество учебных программ и учебно-методических комплексов, обеспечивающих работу по образовательным программам. Учебные программы и учебно-методические комплексы должны обеспечивать каждому слушателю возможность выстроить оптимальную для себя траекторию профессионального развития. Качество всех процессов оценивается в двух плоскостях: обеспечение функционирования (стабильность) и обеспечение развития (динамика) системы повышения квалификации.

Параметр *«качество организации повышения квалификации»* оценивается по уровню обеспечения непрерывности профессионального развития и его личностной ориентированности. Система повышения квалификации, являясь частью системы непрерывного образования руководителей и специалистов АПК, может и должна выступать в качестве его организатора, обеспечивать всю научную, методическую, психологическую поддержку обучаемых. Важный показатель результативности повышения квалификации - темпы профессионального развития кадров АПК, их адаптации к изменяющимся условиям. Чем быстрее выпускник становится высокопрофессиональным специалистом, руководителем, тем выше качество результатов повышения квалификации. Определить это состояние с помощью каких либо прямых численных показателей в настоящее время не представляется возможным.

Таким образом, создание общетеоретической концепции качества повышения квалификации кадров АПК пока остается для ученых, исследователей, управленцев актуальной задачей, ожидающей своего решения. Предлагаемые в этом контексте соображения требуют дальнейшей разработки и более строгой аргументации и являются лишь подступом к решению данного вопроса. Очевидным является тезис о том, что концепция качества должна отражать тенденцию интеграции различных видов деятельности и самоопределения, а также не только исходить из достигнутых результатов обучения в виде личностного и профессионального мастерства руководителя или специалиста, но и принимать во внимание степень удовлетворения объективных потребностей образовательных систем.

Литература

1. Мозгарев, Л. В. Характеристики эффективной модели управления качеством образования / Л.В. Мозгарев // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2008. - № 1. - С. 3-10
2. Короткое, Э. М. Управление качеством образования: учебное пособие для вузов. - М.: Академ проект. 2007.
3. Hawley, W., and Vallis L., «The Essentials of Effective Professional Developments In L. Darling-Hammond et al. (eds.), Teaching as the Learning Profession. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1999.