

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ИНТЕГРИРОВАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Сёмкин Б.В., Сеницын В.А., Шевелева Л.В., Щербаков Н.П.

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им.

И.И. Ползунова», г. Барнаул

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» выполнил по государственному контракту с Федеральным агентством по образованию научно-исследовательский проект «Разработка новых моделей интегрированных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы различных уровней на основе взаимодействия с работодателями в интересах кадрового обеспечения инновационно-ориентированной экономики», реализуемый в рамках мероприятия 15 «Развитие интегрированных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы различных уровней образования, и университетских комплексов, а также развитие, апробация и внедрение механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей» задачи III «Повышение эффективности управления в системе образования» Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы.

Данная статья содержит основные результаты выполнения проекта, посвященные разработке моделей интегрированных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы различных уровней на основе взаимодействия с работодателями.

Построение и описание предлагаемых институциональных моделей интегрированных образовательных учреждений, рассматривается с позиций системного подхода, где интегрированное образовательное учреждение рассматривается как образовательная сеть, характеризующаяся составом, структурой, целями, функциями, внешними и внутренними ограничивающими рамками, определенными входами и выходами.

При создании моделей образовательных учреждений основной упор делался на получение эффекта от интеграции различных процессов. Эффект в данном случае – это подготовка конкурентоспособных кадров более высокой квалификации, практической направленности, с меньшими затратами, в

сокращенные сроки, для обеспечения инновационно-ориентированной экономики.

Интеграция в образовательном учреждении рассматривается нами с нескольких позиций – организационная, программная (вертикальная и горизонтальная), интеграция с потребителями, интеграция с поставщиками ресурсов.

Организационная интеграция – степень юридической самостоятельности как самого образовательного учреждения, так и его образовательных структурных элементов. Интегрированное образовательное учреждение понимается в настоящем проекте как юридически самостоятельная образовательная единица, которая может объединять образовательные структуры различной степени юридической и организационной обособленности. Этот вид интеграции диктуется строгими ограничениями гражданского кодекса и других законодательных документов и в рассмотрении настоящей проблемы не занимает определяющей роли.

Особое место в современных условиях развития образовательной системы имеют процессы программной интеграции. В вертикальной траектории эта интеграция достаточно строго определена уровнями образования. Но система уровней претерпевает значительные изменения. Международные процессы вертикальной интеграции образовательных программ вызывают потребность адаптации программ различных уровней, выстраивание строгой системы возможности последовательного изучения дисциплин для получения определенного уровня образования. Этот вид интеграции предполагает повышение уровня специализации подготовки кадров. Такой вид интеграции в большей степени характерен для отраслевых образовательных учреждений узкой направленности. Вертикальная интеграция образовательных программ перерастает в интеграцию с научными процессами.

Горизонтальная интеграция в настоящее время в большей степени нужна и населением и экономикой. Горизонтальная программная

интеграция предполагает получение более широкого диапазона компетенций. Особое значение в этом случае приобретает дополнительное профессиональное образование, как система, обеспечивающая получение различных видов знаний как необходимое дополнение к базовому образованию. При обеспечении горизонтальной интеграции важен процесс содержательного взаимопроникновения образовательных программ и расширения сфер получаемого образования.

Вертикальная и горизонтальная интеграция тесно взаимосвязаны. Так, при получении более высокого уровня образования, требования к компетенциям в процессе профессионального должностного роста требуют получения дополнительного образования другого профиля. Этот процесс можно представить в виде дерева. Чем выше ствол (уровень основного базового образования), тем шире должна быть крона (совокупность знаний в различных областях).

Интеграцию с потребителями образовательного учреждения мы рассматриваем как интеграцию с работодателями. В настоящее время, при наблюдающейся дисгармонии в предоставлении образовательных услуг и потребностями в них в лице работодателей, этот вид интеграции особенно важен для обеспечения кадрами развития экономики, особенно ее инновационной направленности. Поэтому в представленных моделях, исходя из цели настоящего исследования, интеграции с работодателями уделяется наибольшее внимание.

Немаловажную роль для обеспечения эффекта функционирования образовательного учреждения занимает интеграция с поставщиками ресурсов – учредителями, структурами, которые обеспечивают финансирование учебного заведения, научными подразделениями, формирующими преподавательские кадры. В числе поставщиков ресурсов находятся и органы управления образованием, которые формируют организационный механизм (законы, принципы, методы управления) функционирования и управления деятельностью образовательного учреждения.

Исходя из задачи настоящего исследования, все представленные модели интегрированных образовательных учреждений строго целенаправленны.

Целевые установки создания и функционирования интегрированных образовательных учреждений можно представить с помощью дерева целей, которое понимается нами как иерархическая декомпозиция системы целей.

Глобальной целью или вершиной дерева целей является «Высококачественная подготовка конкурентоспособных специалистов мирового уровня для обеспечения инновационного развития экономики страны».

Далее основная цель детализируется на цели и подцели более низкого уровня - ветви дерева. И завершается иерархический уровень листьями дерева – конечными целями и задачами. Установленный приоритет целей определяет, что нижний уровень подцелей обеспечивает выполнение целей более высокого уровня. Представление целей осуществляется с верхнего уровня.

1. Высококачественная подготовка конкурентоспособных специалистов мирового уровня для обеспечения инновационного развития экономики региона.

1.1 Создание интегрированных образовательных учреждений путем создания новых или реорганизации существующих

1.1.1 Разработка и принятие нормативно-законодательной базы для создания и функционирования интегрированного образовательного учреждения

1.1.2 Разработка алгоритма создания или реорганизации

1.1.3 Определение учредителей

1.1.4 Подготовка учредительных документов

1.1.5 Лицензирование

1.1.6 Аккредитация

1.2 Обеспечение интеграции образовательного учреждения с работодателями

1.2.1 Участие работодателей в качестве соучредителей интегрированного образовательного учреждения

1.2.2 Софинансирование работодателями деятельности учебного учреждения

1.2.3 Формализация потребностей в специалистах путем формирования заявок и направления работников на обучение

1.2.4 Участие работодателей в учебном процессе

1.2.5 Контроль качества подготовки специалистов со стороны работодателей

1.2.6 Участие работодателей в управлении интегрированным образовательным учреждением

1.3 Обеспечение вертикальной и горизонтальной программной интеграции

1.3.1 Создание систем уровневой подготовки

1.3.2 Адаптация образовательных программ различных уровней

1.3.3 Обеспечение непрерывности и последовательности на конкурсной основе получения образования различных ступеней

1.3.4 Создание системы дополнительного профессионального образования, позволяющей реализовывать программную интеграцию

1.3.5 Создание системы параллельного образования, расширяющего спектр получаемых знаний

1.4 Гарантии высокого качества подготовки

1.4.1 Планирование качества

1.4.2 Управление качеством

1.4.3 Обеспечение качества

1.4.4 Улучшение качества

1.4.5 Оценка качества

Структурно дерево целей можно представить схемой (рисунок 1).

Раскрывая сущность целевых установок, целесообразно остановиться на особенностях, присущих, в отличие от традиционных, создаваемому интегрированному образовательному учреждению.

Исходя из существенных отличий в функционировании нового интегрированного образовательного учреждения часто возникает необходимость в корректировке нормативно-законодательной базы образовательной системы РФ, порядка и особенностей его учреждения, финансирования его деятельности, стандартизации и адаптации содержательной составляющей образовательных программ; управления деятельностью и контроля за качеством и др.

При определении организационно-правовой формы интегрированного образовательного учреждения также необходимо учитывать его особенности.

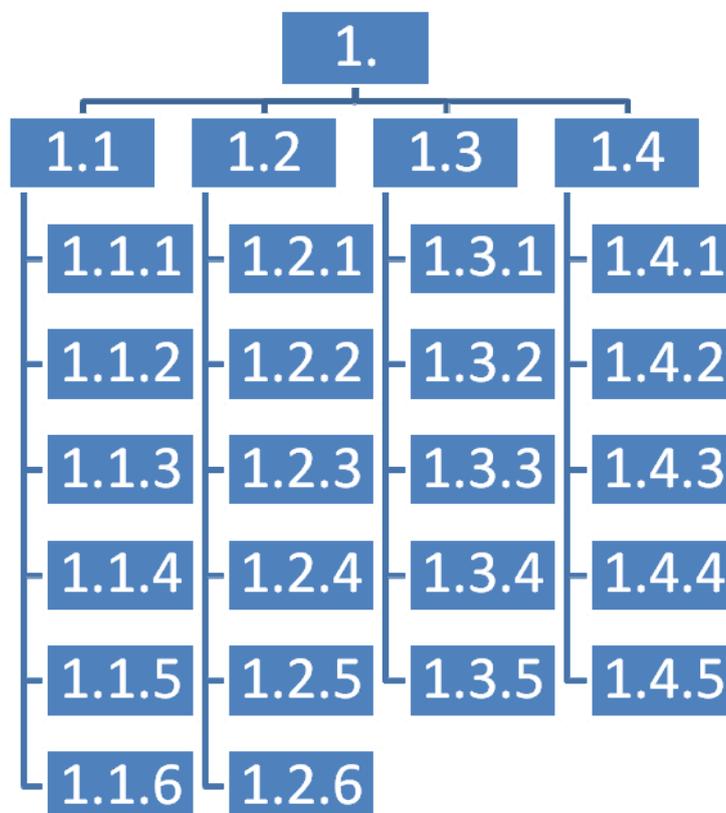


Рисунок 1 - Дерево целей создания и функционирования интегрированного образовательного учреждения

Не может быть оставлен без внимания в области процедуры создания процесс лицензирования.

Процессы аккредитации при моделировании образовательного учреждения также необходимо адаптировать к цели его деятельности.

В деятельности интегрированного образовательного учреждения особая роль должна отводиться участию работодателей в учебном процессе, большей практической направленности обучения, что также отражается при построении дерева целей.

Особая роль при моделировании интегрированных образовательных учреждений отводится обеспечению вертикальной и горизонтальной программной интеграции. Это и создание систем уровневой подготовки, и адаптация образовательных программ различных уровней, и обеспечение непрерывности и последовательности на конкурсной основе получения образования различных ступеней, а также создание системы дополнительного профессионального образования и параллельного образования, позволяющих с одной стороны реализовывать программную интеграцию, а с другой, расширить спектр получаемых знаний.

Цель обеспечения гарантий качества в образовании, как скоординированная деятельность по руководству и управлению интегрированным образовательным учреждением применительно к качеству декомпозируется на 5 подцелей. Планирование качества рассматривается как деятельность, направленная на формирование стратегии, политики и связанных с ними целей и требований по качеству. Управление качеством объединяет методы и виды деятельности интегрированного образовательного учреждения оперативного характера, используемые для выполнения требований к качеству образования. Обеспечение качества – это методы и виды деятельности интегрированного образовательного учреждения, направленные на создание уверенности в том, что требования к качеству образования будут выполнены. Процесс постоянного улучшения качества включает виды деятельности, направленные на улучшение способности

выполнить требования к качеству образования, при этом требования могут относиться к любым аспектам, таким как результативность, эффективность, прослеживаемость и др. Оценка качества рассматривается как доказательство того, что заданные требования к качеству образования были выполнены. Оценка может осуществляться самим интегрированным образовательным учреждением (самооценка) или другими заинтересованными сторонами. К последнему виду деятельности относится деятельность самого учреждения, заинтересованных сторон или третьей стороны по самооценке или оценке системы качества образовательного учреждения, лицензированию, аккредитации, а также проведение внешних и внутренних аудитов.

На основе представленного целеполагания разработаны и представляются 3 модели интегрированных образовательных учреждений: институциональная модель отраслевого интегрированного образовательного учреждения (ОИОУ); институциональная модель корпоративного интегрированного образовательного учреждения (КИОУ); институциональная модель интегрированного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (ИОУ ДПО).

1. Институциональная модель отраслевого интегрированного образовательного учреждения

1.1 Определение отраслевого интегрированного образовательного учреждения

Отраслевое интегрированное образовательное учреждение – это образовательное учреждение многоуровневой (от начального профессионального до высшего и послевузовского образования) подготовки специалистов для крупных, специализированных отраслей экономики, которые определяют инновационную направленность ее развития.

1.2 Цели создания и функционирования

Основной целью создания и функционирования отраслевого интегрированного образовательного учреждения является «Подготовка

специалистов различных уровней высокого класса для крупных отраслей экономики, обеспечивающих ее инновационное развитие».

Поскольку предлагаемая модель интегрированного образовательного учреждения имеет существенные особенности, вытекающие из его цели создания и функционирования, необходимо корректировать нормативно-законодательную базу образовательной системы РФ и предусмотреть законы и правила образовательной деятельности подобных образовательных учреждений. Основными особенностями, отличающими предлагаемый тип образовательного учреждения, являются: совместное с отраслью, для которой создается это учреждение, учредительство; софинансирование; государственные стандарты для адаптированных межуровневых программ обучения; управление деятельностью и контроль за качеством, включающее непосредственное участие работодателей и представителей отраслевого управления и др.

Основными особенностями в достижении цели являются в области процедуры создания процесс лицензирования. Поскольку основным постулатом этой формы образовательного учреждения является обеспечение многоуровневости и интегрированности программ обучения, процесс лицензирования для таких учреждений необходимо упростить. Так., при получении лицензии на высшее образование по определенной программе должно предусматривать и получение соответствующей лицензии на программы среднего специального и начального профессионального образования, поскольку учебная программа высшего профессионального образования будет адаптирована и обязательно включает объем и содержательную часть программ среднего специального и начального профессионального образования соответствующего направления или специальности.

В нормативно-законодательной базе должны быть отражены и особенности процедуры учреждения таких образовательных учреждений путем создания или реорганизации существующих. Кроме того, исходя из

цели создания, необходимо установить квоты в процентном соотношении программ специализации, присущих данной отрасли. Такие программы в общем объеме реализации основных образовательных программ должны составлять не менее 80%.

При определении организационно-правовой формы отраслевого интегрированного образовательного учреждения предпочтение желательно отдавать форме автономного образовательного учреждения, так как финансирование и порядок управления, исходя из его цели, в большей степени соответствует принципам автономии.

Процессы аккредитации в предлагаемой модели образовательного учреждения также необходимо адаптировать к цели его деятельности. В системе государственной аккредитации, отраслевой, общественной необходимо предусмотреть, как одно из основных звеньев в участии, представителей работодателей соответствующей отрасли.

Особенность отраслевого интегрированного образовательного учреждения – это участие работодателей в учебном процессе, большая практическая направленность обучения, особенно на программах среднего и начального профессионального образования. При определении порядка поступления и аттестации целесообразно использовать германскую модель, в которой поступать на обучение могут все, направленные предприятиями отрасли, а в процессе обучения происходит отсев студентов, которые не исключаются из вуза, а переводятся на более низкую ступень обучения. На всех этапах обучения в контроле за его качеством непосредственное участие имеет направляющая сторона, которая может прервать, отозвать от обучения своего студента, перевести его на более высокую или низкую ступень в зависимости от результатов его обучения. При разработке и утверждении программ обучения работодатели принимают непосредственное участие в формировании дисциплин и их объемов в зависимости от требуемых предприятию компетенций. В составе программ особая роль должна отводиться практической направленности самостоятельных работ студентов,

а также практических и лабораторных занятий. В процессе обучения студенты должны приобретать не только знания, но и умения и навыки практической деятельности.

1.3 Структурно-процессное представление модели

Структурно-процессное описание модели образовательного учреждения мы представляем как состав, сочетание и взаимосвязи его образовательных программ или процессов, как структурных элементов. В общем виде процессно-системную модель отраслевого интегрированного образовательного учреждения с элементами системных внешних взаимосвязей можно представить схемой (рисунок 2).

Ядром в образовательных процессах, которое составляет не менее 80% всех основных образовательных программ, является процесс многоуровневой подготовки специалистов для предприятий соответствующей отрасли. Этот процесс включает образовательные программы начального, среднего и высшего профессионального образования, которые тесно взаимосвязаны по образовательным программам, процессу приема, организации обучения, контролю качества обучения. Немаловажным с точки зрения подготовки научных кадров для предприятий отрасли имеет еще один программный блок – послевузовское профессиональное образование по специализации отрасли. Это направление деятельности занимает незначительный объем – около 5% от всех основных образовательных процессов вуза и включает обучение по программам аспирантуры и докторантуры.

Для полноты охвата и комплексности обучения в процессах отраслевого образовательного учреждения отводится место образовательным процессам неспециализированных для отрасли направлений (например экономическим, юридическим, гуманитарным и др.). Этот блок функционирует в основном по запросам рынка образовательных услуг и подчиняется общим законам, нормативам, правилам реализации подобных программ в других вузах аналогичных организационно-правовых форм. На долю этого блока целесообразно отводить не более 15% всего объема основных

образовательных программ вуза. Считаем целесообразным и обоснованным данный блок подчинить удовлетворению потребностей в высшем профессиональном образовании.

Еще одним немаловажным видом деятельности отраслевого интегрированного образовательного учреждения является блок процессов дополнительного профессионального образования, включающего повышение квалификации, профессиональную переподготовку, дополнительное (к высшему) профессиональное образование. Этот блок, помимо традиционных для дополнительного профессионального образования программ, включает программы адаптации учебных планов различных уровней и направлений подготовки.

1.4 Системные взаимосвязи ОИОУ

Функционирование отраслевого интегрированного образовательного учреждения представляет собой достаточно сложную образовательную систему со своими входами и выходами. Рассмотрим внешние взаимосвязи и внешнюю структуру этой системы (рисунок 2).

Исходя из основной цели функционирования, внешней структурой являются предприятия отрасли, отраслевые структуры управления, отраслевые научно-исследовательские организации. В основном для этих потребителей работает модель представленного учебного заведения. Эти внешние партнеры ОАОУ определяют функционирование основного блока процессов в ОИОУ – специализированные для отрасли образовательные программы и процессы. Предприятия отрасли напрямую или через посреднический отраслевой центр по трудоустройству (новую предлагаемую в настоящем проекте структуру внешних взаимосвязей) подают заявки на компетенции направляемых ими специалистов напрямую или на сторонних специалистов через отраслевой центр по трудоустройству. В свою очередь существует и обратная связь – непосредственное участие работодателей в учебном процессе и контроле за процессом и итогами обучения. Отраслевые структуры управления с одной

стороны являются потребителями образовательных услуг, с другой, - также активными участниками учебного процесса, централизованно формируя компетенции, соответствующие требованиям к программам исходя из интересов и стратегических направлений инновационного развития предприятий отрасли. Отраслевые научно-исследовательские организации формируют направления научных исследований и используют специалистов – подготовленные научные кадры.

Рис.2. Процессно-системная модель отраслевого интегрированного образовательного учреждения



Внешние взаимосвязи, обеспечивающие функционирование общего неспециализированного блока образовательных программ высшего профессионального образования, замыкаются в основном на предприятия региона, не относящиеся к соответствующей отрасли, рынок образовательных услуг, формируемых населением, а также региональные органы управления развитием экономики. Эти структуры могут быть взаимосвязаны напрямую с образовательным учреждением, а также через посредника – регионального ресурсного центра. Между указанными структурами также объективно устанавливаются как прямые, так и обратные связи.

Управленческие воздействия на отраслевое интегрированное образовательное учреждение осуществляются посредством взаимодействия с органами управления образованием и отраслевыми министерствами и ведомствами. Органы управления образованием осуществляют управление – планирование, установление организационных правил функционирования, регулирование, контроль, определяют образовательную политику для развития отраслевого интегрированного образовательного учреждения. Отраслевые министерства и ведомства управляют деятельностью ОИОУ в части определения приоритетных, актуальных для инновационного развития отрасли направлений подготовки и образовательных программ.

1.5 Функциональные взаимосвязи в ОИОУ

Функциональный аспект описания модели интегрированного образовательного учреждения начнем с определения жизненного цикла образовательных программ или образовательных процессов. Основными этапами жизненного цикла образовательных процессов являются:

- проектирование процесса (зарождение идеи, определение ее целесообразности, моделирование процесса, разработка плана реализации);
- организация процесса (ресурсное обеспечение процесса: кадровое, материально-техническое, учебно-методическое, нормативное и др.);

- проведение образовательного процесса (прием абитуриентов, непосредственно обучение, контроль полученных знаний, выпуск специалистов)

- обеспечение мониторинга успешности обучения (постпрограммная работа).

В соответствии с этими этапами функциональные особенности представляемой модели отраслевого интегрированного образовательного учреждения выглядят следующим образом.

На этапе проектирования образовательных процессов строго определяются их функции. Все образовательные процессы, в соответствии с их делением на четыре группы – специализированные для отрасли многоуровневые образовательные программы, послевузовская подготовка по отраслевой специализации, образовательные процессы высшего профессионального образования неспециализированных для отрасли направлений подготовки, процессы дополнительного профессионального образования, функционально взаимосвязаны. При проектировании каждого процесса учитываются системные эффекты. Так, первоначально определяются основные образовательные программы различных уровней, необходимые для удовлетворения потребностей предприятий отрасли. Затем определяются объемы и направления научных исследований прикладного характера для обеспечения инновационного развития отрасли, на основе которых проектируются программы послевузовской подготовки, устанавливаются взаимосвязи в последовательности прохождения обучения по этим программам. Считаем, что целесообразно на блок программ послевузовской подготовки отводить не более 5% всего объема реализации основных образовательных программ учебного учреждения. Далее для обеспечения комплексности обучения, заинтересованности абитуриентов в получении более широкого круга компетенций проектируются процессы, непосредственно не связанные со специализацией отрасли. Эти процессы в весовом эквиваленте занимают около 15%. Связующим и дополняющим

основные образовательные программы является блок программ дополнительного профессионального образования. При его проектировании учитываются программы для адаптации уровней образования, дополнительные образовательные программы, расширяющие компетентный уровень подготовки. Установление взаимосвязей между блоками образовательных процессов дают дополнительный интеграционный эффект.

На этапе организационной подготовки процесса наиболее важно его ресурсное обеспечение. Особое место здесь имеют профессорско-преподавательские кадры. Особенностью отраслевого интегрированного образовательного учреждения является его отраслевая специализация и направленность на практические умения и навыки, особенно в процессах среднего специального и начального профессионального образования. Работодателям сегодня нужны полноценные специалисты, способные сразу начать продуктивно работать. Поэтому к профессиональному образованию предъявляются большие требования именно в этих образовательных аспектах. Требования к кадровому составу учебных заведений – это прежде всего наряду с научными специальными степенями и званиями, психолого-педагогическими навыками, наличие опыта практической деятельности в преподаваемой области. Поэтому для таких видов интегрированных образовательных учреждений нужна система повышения квалификации преподавательского состава как для привлекаемых практиков, так и для классических преподавателей.

Особое внимание в интегрированных образовательных учреждениях должно уделяться материально-технической базе. Техническое обеспечение учебного процесса требует современных технологий компьютеризации учебного процесса, современных программных средств, использования мультимедийной техники, возможности применения элементов дистанционных технологий. Кроме того, практическая и инновационная направленность обучения вызывает необходимость в качественной лабораторной базе с использованием совершенных средств производства.

Особенностью материально-технического обеспечения является широкое использование материально-технической базы предприятий и организаций отрасли.

Учебно-методическое сопровождение должно быть на высоком техническом уровне, так как с одной стороны готовятся высококвалифицированные специалисты для инновационной деятельности, которые должны знать и уметь пользоваться современными техническими средствами. С другой стороны, учитывая особенности использования в учебном процессе заочных и дистанционных технологий, к учебно-методическим материалам предъявляются особые требования. Нельзя забывать и практическую направленность обучения, что вызывает необходимость привлечения к их подготовке работников предприятий отрасли. Хорошее учебно-методическое обеспечение во многом обеспечивает качественную подготовку специалистов, поэтому учитывая многоуровневость процесса обучения, к ней должна предъявляться особые требования, позволяющие адаптировать различные по уровню и направлениям программы обучения.

На этапе непосредственно процесса обучения в отраслевом интегрированном образовательном учреждении также имеются особенности. Так при приеме абитуриентов считаем необходимым в блоке специальных для отрасли программ обучения не предъявлять больших требований к базовому уровню подготовки. Однако формальные требования к уровню образования, возрасту, по некоторым программам и опыту работы к абитуриентам должны удовлетворяться. Предполагаем, что прием должен осуществляться прежде всего путем направления на обучения со стороны предприятий отрасли. При этом заключению договоров на обучение должно уделяться большое внимание. В договоре четко должны быть прописаны требования направляющей стороны к набору компетенций, который должен получить направляемый студент. Учебный план по программе обучения должен быть утвержден направляющей стороной. Входной контроль знаний

направлен прежде всего не для того, чтобы отсеять абитуриентов, а для определения общего уровня знаний каждого абитуриента для правильного построения учебного процесса и ликвидации пробелов в базовых знаниях. Это влечет за собой и особенности в проведении самого процесса обучения, где преобладающим является индивидуальный подход к обучению. В процессе обучения периодически проверяется выполнение договорных обязательств между образовательным учреждением и направляющей стороной. При необходимости процесс обучения корректируется: студенты могут быть отчислены или переведены на более низкую ступень; может быть изменен состав преподавателей и др.

Следующим этапом жизненного цикла процесса обучения является контроль полученных знаний, который проводится с широким привлечением направляющей стороны. На этом этапе определяется, выполнили ли стороны свои договорные обязательства по обучению специалиста. В работе комиссии по итоговой аттестации участвуют представители работодателей. При вручении документов о полученном образовании целесообразно широко привлекать прессу, средства массовой информации для популяризации деятельности не только образовательного учреждения, но и инновационной сферы экономики, для которой подготавливаются специалисты.

Обязательным этапом в деятельности ОИОУ является постпрограммная работа. Это необходимо, чтобы определить эффективность обучения с точки зрения использования полученных компетенций. Этот этап необходим прежде всего для совершенствования деятельности ОИОУ.

1.6 Организационно-экономические механизмы создания и функционирования ОИОУ

При рассмотрении организационно-экономических механизмов создания и функционирования остановимся прежде всего на организационно-правовой форме ОИОУ и механизме его финансирования.

Предполагаем, что целесообразно организационно-правовую форму ОИОУ определить как автономное образовательное учреждение.

Основные преимущества такой формы – экономические и управленческие.

Экономическая привлекательность определяется следующим:

1. Доходы поступают в самостоятельное распоряжение АОУ.
2. Приобретается полная свобода в распоряжении переданного учредителем имущества (за исключением недвижимого и особо ценного имущества).
3. Автономное учреждение не отвечает по своим обязательствам закрепленным за ним недвижимым и особо ценным имуществом;
4. Сохранение льгот по налогу на НДС.
5. Возможность открытия и использования преимуществ расчетных счетов в кредитных организациях.
6. Снижение общей стоимости обучения специалистов и повышение конкурентоспособности вуза за счет рациональной экономии ресурсов.
7. Оперативность целесообразного расходования собственных средств (исключение обязательности процедуры госзакупок).
8. Широкое привлечение на взаимовыгодных условиях средств сторонних организаций (спонсоров, работодателей, общественных организаций).

Управленческая привлекательность выявляется в следующих особенностях:

1. Большая самостоятельность в принятии управленческих решений, связанных с образовательной, научной, хозяйственной деятельностью.
2. Оперативность реагирования на изменение рыночных потребностей в образовательных услугах.
3. Свобода в подборе и использовании кадрового потенциала:
 - привлечение высококвалифицированных специалистов за счет возможности самостоятельного установления системы и размеров оплаты труда;

- сокращение численности организационно-вспомогательного персонала за счет более широкого использования совместительства, почасовой оплаты, премиальных выплат;
- возможность более эффективного повышения квалификации преподавательского состава, управленческих кадров вуза;
- возможность широкого применения методов стимулирования и поощрения сотрудников для качественной работы.

4. Привлечение к управлению вузом на взаимовыгодных условиях заинтересованных сторонних организаций – заказчиков образовательных услуг, спонсоров, общественных организаций.

5. Расширение договорных отношений с предприятиями и организациями реального сектора экономики, учебными и научными организациями, кадровыми агентствами, консультационными центрами и др.

1.7 Обоснование целесообразности создания ОИОУ

Целесообразность создания ОИОУ определяется его целевыми установками. Однако необходимо доказать, что затраты на создание такого учебного учреждения будут оправданы с экономических позиций эффективности. Для этого спрогнозируем ожидаемые положительные результаты от деятельности ОИОУ и затраты, связанные с его созданием и функционированием. Целевым ожиданием является подготовка высококвалифицированных кадров для отраслей, определяющих инновационную направленность развития всей экономики. Такими отраслями, прежде всего, являются отрасли реального сектора экономики – некоторые отрасли промышленности, сельского хозяйства, транспорта, строительства. Здесь не затрагивается наука, как отрасль экономики, т.к. данное образовательное учреждение не преследует цели создания научного кадрового потенциала. Теперь проанализируем затраты на подготовку специалистов с использованием ОИОУ и без него, разница между которыми и будет являться экономическим эффектом. Определим некоторые границы,

допущения при обосновании выгоды функционирования ОИОУ. Предполагаем, что основным составом студентов будут работники предприятий отрасли, для которой создается это учебное учреждение. Это обосновано стремлением предприятий не брать специалистов со стороны, что влечет за собой необходимость их адаптации, приобретения профессионального опыта, изучения новыми сотрудниками особенностей конкретного предприятия, обеспечения психологической совместимости со сложившимся коллективом и др. трудностями. Необходимо также заметить, что в процессе обучения в таком образовательном учреждении особый упор будет сделан на заочную и дистанционную формы обучения, что позволит студентам обучаться без отрыва или с частичным отрывом от производства. С учетом этих допущений, сокращение затрат на подготовку выявляется в сокращении транспортных затрат, связанных с командированием студентов на обучение в другие регионы, командировочных расходов, снижением потерь производительности. Кроме того, снижаются риски вызываемые необходимостью установления для нового сотрудника испытательного срока. Практическая направленность обучения также снизит затраты на приобретение необходимого опыта и практических навыков выпускника при его производственной деятельности. Это затраты, связанные прежде всего с организацией обучения. Кроме того объективно будет наблюдаться снижение затрат и на сам процесс обучения в ОИОУ, где широко используются преподаватели-практики, базы практики предприятий, которые заинтересованы в их использовании для учебного процесса. Это для предприятий и дешевая реклама и практическая выгода от использования бесплатного труда практикантов. Нельзя забывать и эффекты для предприятий, на базе которых выполняются выпускные исследовательские работы, имеющие практическую ценность от их внедрения.

Таким образом, целесообразность создания ОИОУ обосновывается неоспоримыми преимуществами не только с функционально целевых позиций, но и с точки зрения экономического эффекта.

1. Институциональная модель корпоративного интегрированного образовательного учреждения

1.1 Определение корпоративного интегрированного образовательного учреждения

Корпоративное интегрированное образовательное учреждение – это многофункциональное образовательное учреждение крупных, специализированных для экономики региона предприятий, определяющих инновационную направленность ее развития, которое осуществляет двухуровневую основную (начальное профессиональное, среднее профессиональное) подготовку, а также переподготовку, повышение квалификации, оценку специалистов и координационные функции в области воспроизводства образовательного потенциала. Корпорация в данном случае понимается двояко. Это может быть и крупное предприятие (холдинг), осуществляющее различные виды деятельности, а также и несколько предприятий, объединившихся для достижения определенных целей. Исходя из этого, корпоративное интегрированное образовательное учреждение может обслуживать одно предприятие или несколько, тогда оно становится образовательным учреждением коллективного пользования.

С другой точки зрения понятие «корпорация» – это объединение различных структур для выполнения какой-то определенной цели. В этом случае правомерно корпоративное обучение понимать, как форму обучения, предполагающую привлечение учебных заведений различного уровня, отраслевых институтов, научно-исследовательских институтов и подразделений, а также консультационных организаций, включая кадровые агентства.

Таким образом, корпоративное интегрированное образовательное учреждение организует само обучение структурное подразделение предприятия. Таким структурным подразделением может выступить учебно-научно-консультационный центр, работающий совместно с кадровым управлением предприятия.

1.2 Цели создания и функционирования

Глобальная цель создания корпоративного интегрированного образовательного учреждения – создание интегрированной системы управления воспроизводством образовательного потенциала предприятий.

Основными задачами такого учебного учреждения являются:

1. Периодическая оценка персонала организации (организаций) путем создания и обеспечения функционирования системы комплексной оценки профессионально-квалификационных и личностных характеристик работников предприятия по должностям.

2. Разработка комплексного плана проведения профессионального обучения сотрудников и его реализация собственными образовательными ресурсами и с привлечением других учебных заведений.

3. Создание системы оценки полученных в процессе обучения знаний и отдачи их в профессиональной деятельности. Обеспечение прослеживаемости результатов обучения.

4. Научная деятельность. Проведение научных исследований в области развития и совершенствования деятельности предприятий.

5. Издательская деятельность.

Основная сфера деятельности КИОУ – обучение персонала предприятий по программам начального профессионального и среднего профессионального образования по специализации предприятия, а также по программам дополнительного профессионального образования, в основном повышения квалификации работников предприятия.

Все эти виды обучения могут быть проведены в различных формах – очной, заочной, очно-заочной, блочно-модульной, дистанционной. В КИОУ возможно осуществить оптимальное сочетание теоретической и практической подготовки с практическими занятиями непосредственно на производстве. Результат такого сочетания – подготовка специалистов с учетом специфики предприятия в относительно короткие сроки.. Одним из

главных преимуществ обучения в КИОУ является возможность эффективной подготовки по дефицитным профессиям, специальностям, направлениям, обучение по которым не может проводиться в учебных заведениях вне производства.

Программы обучения могут включать большое разнообразие проводимых занятий: лекции, практические занятия, лабораторные занятия, семинары, практикумы, деловые игры, тренинги, разбор производственных ситуаций и др.

1.3 Структурно-процессное представление модели

Структурно-процессное описание модели корпоративного интегрированного образовательного учреждения представлено на рисунке 3.

Основной особенностью предлагаемой модели образовательного учреждения является один из его процессов – оценка персонала организации, которая проводится совместно с кадровыми службами предприятия.

Для определения путей формирования и развития образовательного потенциала персонала организации для реализации стратегических направлений развития и обеспечения конкурентных преимуществ на рынке необходимо определить каков должен быть образовательный потенциал персонала организации в соответствии со стратегией развития предприятия; следует провести оценку образовательного потенциала действующего кадрового состава предприятия; выявить «узкие места» в образовательном уровне работников предприятия; разработать мероприятия по ликвидации этих узких мест путем организации обучения сотрудников предприятия. Эти процессы проводятся КИОУ совместно с кадровыми службами предприятия. Цикл обеспечения соответствия потребностей и фактического уровня образовательного потенциала предприятия можно представить следующей структурной схемой (рисунок 4).

Рисунок 4 - Процессно-системная модель корпоративного интегрированного образовательного учреждения



Кадровые службы предприятия

Высшие учебные заведения

Университеты

Академии

Институты

Интегрированные образовательные

Средние профессиональные учебные заведения

Колледжи

Техникумы

Начальные профессиональные учебные учреждения

Профессиональные училища

Профессиональные лицеи

Общеобразовательные школы с профессиональным уклоном

Кадровые службы предприятия

Процессы оценки персонала и планирования обучения

Корпоративное интегрированное образовательное учреждение

Процессы начального профессионального образования

Процессы дополнительного профессионального образования

Процессы среднего профессионального образования

Учебно-консультационные учреждения ДПО

Институты ДПО

Центры ДПО

Курсы ДПО

Школы ДПО

Научно-исследовательские структуры

НИИ, КБ

Научные подразделения учебных учреждений

Научные подразделения предприятий

Инфраструктуры рынка труда

Кадровые агентства

Агентства по трудоустройству

Государственная служба занятости

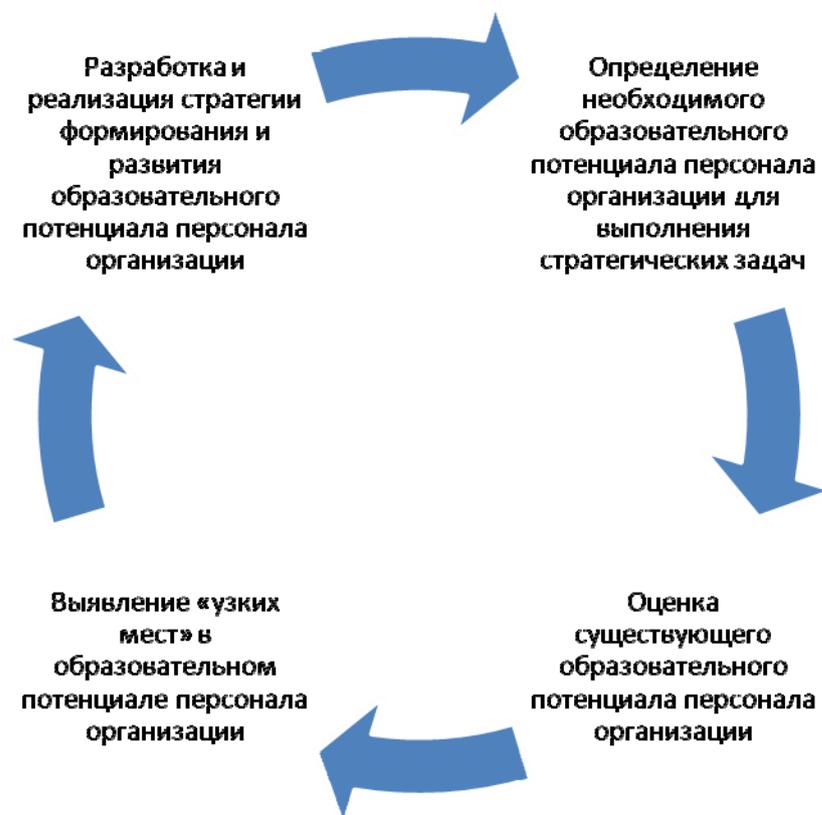


Рисунок 4 - Цикл обеспечения соответствия потребностей и фактического уровня образовательного потенциала предприятия

Этот цикл операций должен быть непрерывным, т.к. в современных условиях развития при постоянно меняющихся внешних факторах непрерывно уточняются, частично видоизменяются цели и задачи организации, а следовательно предъявляются различные требования к персоналу организации для возможностей своевременного реагирования на изменяющиеся условия и факторы.

Первым этапом в осуществлении задачи воспроизводства образовательного потенциала предприятия является определение необходимого образовательного потенциала персонала организации.

Определение необходимого образовательного потенциала работника для решения задач, указанных в должностной инструкции, в соответствии со стратегией развития предприятия может быть произведено при выполнении таких этапов планирования человеческих ресурсов организации, как должностное планирование, должностной анализ и оценка должностей.

В настоящее время существует достаточно четкий инструментарий для определения, какая должность какой образовательный уровень работника предполагает. Это отражено в тарифно-квалификационных исследованиях и отражено в нормативных документах. Однако на практике эти требования и рекомендации не всегда выполняются, а, кроме того, личностные факторы работников в данной схеме не могут быть определены.

Для выявления удовлетворенности предприятия в образовательном потенциале необходимо провести оценку образовательного потенциала работников. Эта задача в предлагаемой модели возлагается на КИОУ.

Существует множество методов оценки персонала в зависимости от целей таких оценок. Учитывая задачи настоящего исследования, мы остановимся на методологических особенностях определения образовательного потенциала персонала организации для выявления направлений, видов, форм, объемов его укрепления и развития путем организации корпоративного обучения.

Можно отметить, что все методы, методики оценки профессионального уровня работников предприятия делятся условно на два вида оценки – оценку состояния образовательного уровня сотрудников и оценку его использования. Первый вид оценки призван определить имеющийся у работника образовательный уровень, как статическую составляющую. При помощи второго вида методов оценки анализируется уровень и качество использования имеющегося образовательного потенциала работников предприятия с точки зрения его производственной результативности.

Обобщая и классифицируя многочисленное количество методических подходов к проведению оценки образовательного потенциала персонала организации, мы остановились на следующей классификации методов для оценки трех сторон образовательного потенциала – знаний, умений, навыков (рисунок 5).

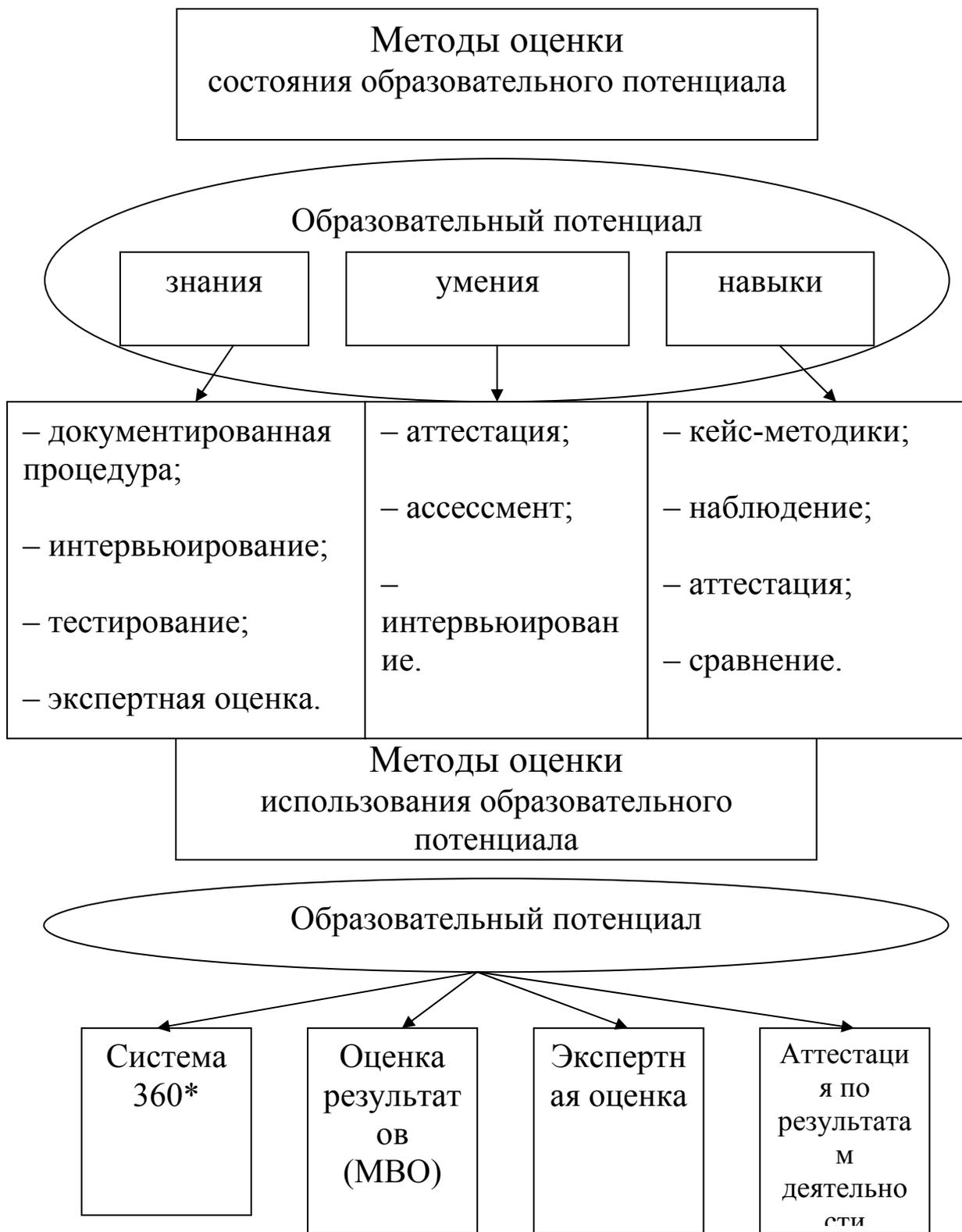


Рисунок 5 - Методы оценки состояния и использования образовательного потенциала

Следующим этапом является определение несоответствий в требуемом и имеющемся образовательном потенциале организации. Этот вид работ выполняют кадровые службы совместно с КИОУ. Далее разрабатывается стратегия восполнения недостающих компетенций путем организации обучения. Этот вид работ также выполняется совместно с кадровыми службами предприятия.

Основная сфера деятельности КИОУ – обучение персонала предприятий по программам начального профессионального и среднего профессионального образования по специализации предприятия, а также по программам дополнительного профессионального образования, в основном повышения квалификации работников предприятия.

Все эти виды обучения могут быть проведены в различных формах – очной, заочной, очно-заочной, блочно-модульной, дистанционной. В КИОУ возможно осуществить оптимальное сочетание теоретической и практической подготовки с практическими занятиями непосредственно на производстве. Результат такого сочетания – подготовка специалистов с учетом специфики предприятия в относительно короткие сроки.. Одним из главных преимуществ обучения в КИОУ является возможность эффективной подготовки по дефицитным профессиям, специальностям, направлениям, обучение по которым не может проводиться в учебных заведениях вне производства.

Программы обучения могут включать большое разнообразие проводимых занятий: лекции, практические занятия, лабораторные занятия, семинары, практикумы, деловые игры, тренинги, разбор производственных ситуаций и др.

1.4 Системные взаимосвязи КИОУ

Рассмотрим внешние взаимосвязи КИОУ (рисунок 3).

Группируя составляющие предложенной модели, можно условно выделить внешние связи с: кадровыми, учебными, научными, консультационными структурами, инфраструктурой рынка трудовых ресурсов.

К кадровым структурам относятся кадровые службы предприятия, для которого осуществляется деятельность КИОУ. Такие взаимосвязи обусловлены необходимостью комплексного решения общих вопросов кадровой политики организации, разработки политики в области воспроизводства образовательного потенциала, комплексного плана развития и использования образовательного потенциала и его реализации и оценки эффективности.

Учебные структуры представляют собой совокупность учебных заведений, участвующих на консорциумной основе в образовательном процессе для роста образовательного уровня работников. Структурно их можно разделить на 4 группы: высшие учебные заведения, средние профессиональные, начальные профессиональные, учебные учреждения ДПО.

Политика многих крупных предприятий направлена на сохранение собственного состава кадров. Поэтому будет вестись большая работа по повышению образовательного уровня работников предприятия. Для этого широко будут использоваться методы обучения – заочные, дистанционные, блочно-модульные. А также большое внимание будет уделяться дополнительному профессиональному образованию на базе имеющегося основного образования работников предприятия. При активизации инновационных процессов на предприятии могут неоценимую помощь оказать научно-исследовательские институты и подразделения. Формирование заявки на выполнение конкретных требуемых предприятием научных проектов целесообразно поручить оформлять и следить за результатами проведения отдельных этапов научных исследований КИОУ совместно с высококвалифицированными специалистами предприятия.

В последнее время расширяется сфера оказания консультационных услуг специализированными консультационными центрами. Чаще это юридические, экономические, информационные консультационные услуги. Эти структуры целесообразно привлекать к процессу воспроизводства образовательного потенциала в части, касающейся помощи в проведении краткосрочных семинаров по возникающим конкретным вопросам, например по разъяснению новых нормативно-законодательных актов в правовом, экономическом, информационном поле.

Сотрудничество с кадровыми агентствами, службами занятости, другими элементами инфраструктуры рынка труда также целесообразно при воспроизводстве образовательного потенциала. В условиях массового переобучения высвобождающихся работников например при реструктуризации предприятия, или при обучении работников массовым профессиям, которое не требует больших материальных затрат, длительных сроков обучения, сложного оборудования и высококвалифицированного преподавательского состава выгодно воспользоваться услугами службы занятости. В этом случае служба занятости может взять на себя финансирование части расходов, непосредственно связанных с организацией и осуществлением профессионального обучения: расходы по оплате труда педагогов и лиц, осуществляющих профессиональное обучение, по оплате разработки, приобретения, экспертизы учебных планов и программ, учебно-методических материалов, по оплате аренды учебных помещений, оборудования, инструментов, других материальных ресурсов. Кадровые агентства могут оказать помощь в подборе уникального специалиста, проведении оценки отдельных сторон образовательного потенциала сотрудников.

1.5 Функциональные взаимосвязи в ОИОУ

Основной функцией КИОУ является обучение работников предприятия путем непосредственно обучения, а также путем координации деятельности в области организации обучения в других образовательных структурах (рисунок 6).



Рисунок 6 - Схема цикла воспроизводства образовательного потенциала

Определение потребности в обучении.

Цель первой стадии «Определение потребности в обучении» должна заключаться в том, чтобы:

- определить расхождения между существующим и требуемым уровнем образовательного потенциала персонала организации;
- определить, в каком обучении нуждаются те работники, образовательный потенциал которых не соответствует предъявляемой компетентности для выполнения работ;
- документально оформлять конкретные потребности в обучении.

Анализ расхождений между существующим и требуемым уровнем образовательного потенциала должен проводиться для того, чтобы установить, можно ли расхождения сократить посредством обучения, или же может понадобиться принятие других мер, например найм нового работника.

При выборе решения, направленного на сокращение расхождений в компетентности путем обучения, потребности в обучении должны быть точно определены и документально оформлены.

В спецификации потребностей в обучении должны быть документально отображены цели и ожидаемые результаты обучения. Входные данные для спецификации потребностей в обучении обеспечиваются перечнем требований к компетентности, результатами предшествующего обучения, а также имеющимися расхождениями в компетентности и запросами о корректирующих действиях.

Данный документ должен стать частью спецификации плана обучения и включать в себя изложение целей организации, которые будут рассматриваться в качестве входных данных для проектирования и планирования обучения и для наблюдения за процессом обучения.

Проектирование и планирование обучения.

На стадии проектирования и планирования закладывается основа спецификации плана обучения.

Данная стадия включает в себя:

- разработку и планирование действий, которые должны быть предприняты в отношении расхождений в компетентности;
- определение ограничений;
- выбор поставщика обучения;
- выбор методов обучения;
- определение критериев для оценки результатов обучения и наблюдения процесса обучения;
- спецификация плана обучения.

Расхождения в компетентности могут носить различный характер: полное несоответствие, частичное несоответствие, условное соответствие, соответствие. Отсюда и формируется план устранения несоответствий. Полное несоответствие может быть устранено полным циклом обучения – среднее специальное обучение, высшее профессиональное (бакалавриат, специальность, магистратура), послевузовское (аспирантура, докторантура). Частичное несоответствие восполняется в основном путем организации различных форм дополнительного профессионального образования (дополнительное к высшему образованию), профессиональная переподготовка, повышение квалификации). Условное несоответствие чаще всего восполняется повышением квалификации в объемах от 10 до 100 учебных часов, а также участием в семинарах, практикумах, конференциях, курсах и др.

Ограничения в выборе форм и методов обучения носят различный характер. Это могут быть ограничения правового поля, финансовых возможностей, организационных непреодолимых трудностей и др.

Следует установить и перечислить релевантные условия, которые ограничивают процесс обучения. К их числу можно отнести:

- обязательные требования, налагаемые законами;
- методические требования, налагаемые организацией, в том числе те, которые касаются людских ресурсов;

- финансовые соображения;
- требования к срокам и графикам;
- готовность, мотивация и способность отдельных лиц к обучению;
- такие факторы, как наличие и доступность внутри организации ресурсов для обучения либо наличие и доступность признанных поставщиков обучения; а также ограничения на любые иные имеющиеся в наличии ресурсы.

Перечень ограничений следует использовать при выборе методов обучения и поставщика обучения, а также для разработки спецификации плана обучения.

При организации корпоративного обучения с привлечением других учебных заведений важным этапом является выбор поставщика обучения.

Любой потенциальный внутренний или внешний поставщик обучения должен подвергаться критической проверке перед тем, как его выберут поставщиком обучения. Такая проверка может распространяться на наличие письменной информации о поставщике (например, каталоги, брошюры) и оценочные отчеты. Проверка должна основываться на спецификации плана обучения и идентифицированных ограничениях.

Выбор должен фиксироваться в соглашении или официальном контракте, устанавливающем все условия сотрудничества в области обучения.

При организации корпоративного обучения для возможности снижения потерянной производительности обучающихся работников важным является выбор методов обучения.

На этой стадии необходимо перечислить потенциальные методы обучения, способные удовлетворить потребностям в обучении. Соответствующая форма обучения будет зависеть от перечисленных ресурсов, ограничений и целей.

К методам обучения можно отнести:

- дневное обучение с отрывом, без отрыва, с частичным отрывом от производства;
- вечерняя форма обучения без отрыва от производства и с частичным отрывом, если занятия начинаются в 16-17 часов;
- воскресная форма обучения без отрыва от производства;
- производственное обучение на рабочем месте (включая наставничество);
- ученичество (с полным и неполным рабочим днем);
- инструктирование и консультации без отрыва от работы;
- самообучение;
- заочное обучение без отрыва от производства, с частичным отрывом).

Необходимо определить и документально оформить критерии выбора соответствующих методов или комбинации методов.

К их числу можно отнести:

– время и место; средства; стоимость; цели обучения; целевая группа обучающихся (например, нынешнее или планируемое профессиональное положение, специальные знания и/или опыт, максимальное число участников); продолжительность обучения и последовательность его реализации, а также формы предварительной оценки, окончательной оценки и сертификации.

Спецификация плана обучения.

Спецификацию плана обучения следует разрабатывать для того, чтобы обсуждать с потенциальным поставщиком обучения положения конкретных процессов обучения, например, подачу конкретного содержания обучения.

Спецификация плана обучения уместна для того, чтобы установить четкое понимание потребностей организации, требований, предъявляемых к обучению, и целей обучения, определяющих, что обучающиеся будут способны достичь в качестве результата обучения.

Цели обучения должны основываться на ожидаемой компетентности, заложенной в спецификации потребностей в обучении, чтобы обеспечить

эффективную подачу обучения и создать условия для ясного и открытого общения.

В спецификации должно быть учтено следующее:

- цели и требования организации;
- спецификация потребностей в обучении;
- цели обучения;
- обучающиеся (целевые группы или целевой персонал);
- методы обучения и обзор содержания;
- план-график (продолжительность, сроки и основные вехи);
- требования к ресурсам (учебно-методическим материалам, преподавательским кадрам и др.);
- финансовые требования;
- критерии и методы, разрабатываемые для оценки результатов обучения с целью определения: удовлетворенности обучающегося, приобретения обучающимся знаний, навыков и качеств, выполнения обучающимся заданий без отрыва от работы, удовлетворенности руководства обучающегося, влияния на организацию обучающегося, а также методик наблюдения за процессом обучения.

Организация и процесс обучения.

Обязанностью поставщика обучения является совершение всех действий, установленных для предоставления обучения в спецификации плана обучения.

Тем не менее, так же, как обеспечение ресурсами, необходимыми для гарантирования услуг поставщика обучения, роль организации в оказании поддержки обучения и содействии обучению могла бы включать в себя оказание поддержки как обучающему, так и обучающемуся, а также наблюдение за качеством предоставляемого обучения.

Организация может оказывать поддержку поставщику обучения в наблюдении за обеспечением обучения.

На успех данных действий оказывает влияние эффективность взаимодействия между организацией, поставщиком обучения и обучающимся.

Поддержка процесса, предваряющего обучение, может подразумевать такие действия, как:

- предоставление поставщику обучения необходимой краткой информации;

- предоставление обучающемуся краткой информации по характеру обучения и тем расхождениям в компетентности, которые предполагается сократить;

- обеспечение возможности установления контакта между обучающим и обучающимся.

Поддержка обучения может подразумевать такие действия, как:

- обеспечение обучающегося и/или обучающего необходимыми инструментами, оборудованием, документацией, программным обеспечением или жильем;

- обеспечение обучающегося необходимыми и достаточными возможностями для применения растущей компетентности;

- осуществление обратной связи относительно выполнения заданий, требующейся для обучающего и/или обучающегося.

Обеспечение завершения обучения может включать в себя такие действия, как:

- получение информации по обратной связи от обучающегося;

- получение информации по обратной связи от обучающего;

- предоставление информации по обратной связи управляющим и персоналу, вовлеченному в процесс обучения.

Оценка результатов обучения.

Цель оценивания состоит в том, чтобы подтвердить достижение организационных целей и целей обучения, то есть эффективность обучения.

Входными данными для оценивания результатов обучения являются спецификации потребностей в обучении и плана обучения, а также зарегистрированные данные по предоставлению обучения.

Результаты обучения зачастую нельзя в полной мере проанализировать и оценить до тех пор, пока не появится возможность понаблюдать за обучающимся и проверить его в работе.

В пределах установленного периода времени после того, как обучающийся завершит обучение, руководству организации следует обеспечить проведение оценки, чтобы проверить уровень достигнутой компетентности.

Оценивание следует проводить как на краткосрочной, так и на долгосрочной основе. При краткосрочной схеме от обучающегося следует получать информацию по обратной связи, касающуюся методов обучения, используемых ресурсов, а также знаний и навыков, приобретаемых в результате обучения, а при долгосрочной схеме следует оценивать эффективность работы обученного и его производительность.

Оценивание должно проводиться на основе установленных критериев.

Процесс оценивания должен включать в себя сбор данных и подготовку отчета по оцениванию, который также представляет собой входные данные для контролирования.

Отчет по оцениванию может включать в себя следующее:

- спецификацию потребностей в обучении;
- критерии оценивания и описание источников, методов и плана графика оценивания;
- анализ собранных данных и интерпретацию результатов;
- анализ затрат на обучение, а также выводы и рекомендации по совершенствованию.

Наличие несоответствий может потребовать процедур для корректирующих действий.

Завершение обучения следует документировать в зарегистрированных данных по обучению.

Контролирование и совершенствование процесса обучения.

Основная цель контролирования заключается в том, чтобы обеспечить управление и реализацию процесса обучения как части системы обеспечения качества организации согласно требованиям таким образом, чтобы обеспечить свидетельство эффективности процесса в удовлетворении требований организации к обучению. Контролирование предусматривает анализ всего процесса обучения на каждой из четырех стадий.

Контролирование следует осуществлять компетентному персоналу в соответствии с документированными процедурами организации. Там, где это возможно, такой персонал должен быть независим от тех функций, в исполнении которых он принимает непосредственное участие. Методы контролирования могут включать в себя консультирование, наблюдение и сбор данных. Решение относительно методов должно быть принято на стадии составления спецификации плана обучения.

Контролирование является ценным инструментом повышения эффективности процесса обучения

Входные данные для контролирования могут включать в себя все зарегистрированные данные по всем стадиям процесса обучения. На основании этих данных можно проводить анализ различных стадий, чтобы выявить несоответствия и применить корректирующие и предупреждающие действия. Такого рода входные данные можно собирать постоянно, чтобы обеспечить основу для оценки качества процесса обучения, а также составить рекомендации по его усовершенствованию.

Вообще при анализе процесса обучения следует идентифицировать любые дополнительные возможности для совершенствования результативности любой стадии процесса обучения.

Следует регистрировать соответствующие данные о проведенных разнообразных действиях, связанных с контролированием и оцениванием, полученных результатах и планируемых мерах.

1.5 Организационно-экономические механизмы создания и функционирования ОИОУ

Цель создания КИОУ, его задачи, функции определяют и организационно-экономическую форму образовательного учреждения. Поскольку КИОУ выполняет заказ конкретного предприятия или предприятий, при котором оно создается, в обучении своих работников, а также непосредственно участвует в составлении такой заявки, целесообразно предложить негосударственную форму учебного учреждения. Учредителями КИОУ могут быть предприятия, общественные организации, представляющие интересы предприятия, частные лица, заинтересованные в проблеме, которую призвано решить КИОУ.

Модель финансирования также должна отражать интересы прежде всего предприятия, поэтому целесообразно при ее построении увязать финансирование процессов обучения и финансовых результатов деятельности самого предприятия. Возможно построение единой финансовой системы, тогда КИОУ будет выполнять роль его структурного подразделения. В определении доли вклада КИОУ в получение дополнительной прибыли предприятия необходимо учитывать и деятельность КИОУ, причем не только образовательную, но и ту, которая относится к функциям кадровых служб предприятия

1.7 Обоснование целесообразности создания КИОУ

С финансовой точки зрения наши расчеты показывают, что затраты на обучение сотрудников предприятия, по сравнению с существующей системой организации обучения, в КИОУ сократятся. Это произойдет за счет снижения, прежде всего, косвенных расходов, включающих транспортные, командировочные расходы, расходы на проживание и питание обучающихся сотрудников, услуги связи и др. Кроме этого экономия получится за счет

сокращения затрат «потерянная производительность» за счет отсутствия обучающихся на рабочем месте.

Кроме того, необходимо учитывать и мультипликативный эффект, получаемый от распространения знаний, умений, навыков, культуры, полученных в процессе обучения, другим сотрудникам организации. Такая передача знаний осуществляется в двух формах. Передача знаний может распространяться в процессе выполнения профессиональных действий, общения в выполнении одной задачи, проекта, плана. С другой стороны, распространение знаний внутри организации может носить обязательный планомерный характер и реализовываться в таких формах передачи знаний, как наставничество, учительство, практическое руководство. Такая форма передачи знаний осуществляется непосредственно на рабочем месте. Эффективность такого вида образования стопроцентная. Предприятие несет только первоначальные затраты на обучение мультипликатора. Эта система имеет разветвленный характер и распространяется как по вертикали, так и по горизонтали.

Кроме этого, практически все виды обучения включают различные формы самостоятельной работы: контрольные курсовые работы и проекты, выпускные квалификационные работы и др. Все эти работы могут и даже должны выполняться на материалах предприятия, где работает обучающийся. Эти работы могут практически решать конкретные проблемы, задачи предприятия, являться законченными проектными решениями. Затраты на их разработку минимальны, так как не оплачиваются дополнительно, а включаются в стоимость обучения. Это является также значительным резервом повышения экономической эффективности образовательного процесса. Необходимо только заранее выявить и подготовить плановые проекты, которые могут быть выполнены обучающимися.

Некоторую экономию средств, затрачиваемых предприятием на обучение своих сотрудников, можно получить за счет привлечения собственных средств обучающихся. Опыт показывает, что ясность и практическая возможность обеспечения работающим своего карьерного роста является активным стимулом к вложению собственного капитала в обучение.

Но самый главный экономический эффект получает предприятие, вкладывающее средства в КИОУ для обеспечения расширенного воспроизводства образовательного потенциала, который является основным средством конкурентоспособности предприятия, расширения сферы оказываемых им услуг, повышения эффективности производства.