

Гарантии качества профессиональной образовательной программы колледжа

Пивчук Елена Аркадьевна, к.п.н.,
заместитель директора по управлению проектами
ГБПОУ «ПК № 4 СПб»

*«.....одним из главных уроков изучения
экономической жизни является то,
что благополучие страны, а также ее состязательная
способность на фоне других стран определяется
одной универсальной культурной характеристикой –
присущим ее обществу уровнем ДОВЕРИЯ»*

Ф.Фукуяма «Доверие»

Попытки предложить все более и более эффективные модели развития системы образования, образовательных организаций, программ и людей, занятых в образовательной сфере, все более связываются с дефинициями и ценностями, принятыми в экономической сфере. Такое положение вещей обуславливается тем, что сложившийся на протяжении тысячелетий рынок обмена, производства *товаров, работ и услуг* все более и более устанавливает «правила игры», в основе которых концепция «контроля качества результатов профессиональной деятельности» уступает место **«саморегулированию отношений»**, в рамках которых все более актуальной становится проблема доверия между людьми как особая характеристика качества профессиональной среды в ее гуманитарном и экономическом контекстах.

Отношения доверия между людьми в профессиональной отрасли возникают в ситуациях, когда:

- **предмет деятельности** входит в сферу компетенции профессионального сообщества, нуждающегося в экспертной позиции внешнего игрока рынка труда;
- **результат профессиональной деятельности** «отделен» от ее реализации, обеспечивая принцип независимости и предполагает экспертное мнение от имени легитимной ассоциации работодателей на рынке труда;
- **«правила игры» и отношения** между профессиональным сообществом, создавшим продукт, и общественной организацией работодателей строятся на основе институциональной инфраструктуры, гарантирующей качество.

Для профессиональных сообществ, создающих профессиональные образовательные программы, вхождение в институциональную систему гарантий качества профессиональных программ, определяет 3 ключевые стратегии управления изменениями:

— стратегию профессионального развития, ориентированную на профессиональную квалификацию преподавателей и обучающихся, которая трансформируется в компетентностную модель профессиональной деятельности при вхождении в профессиональное сообщество рынка труда;

— стратегию развития профессиональных образовательных программ, опирающуюся на расширение коммуникаций и независимое экспертное оценивание качества подготовки специалистов и профессиональных образовательных программ;

— стратегию вхождения в институциональную инфраструктуру качества профессиональной образовательной деятельности, в рамках которой институт профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ является инструментом доказательной практики гарантий качества подготовки выпускников для рынка труда).

Для достижения этих целей в течение трех лет работал ресурсный центр ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» (2016-2019 г.г.), реализуя инновационную образовательную программу по теме «Обеспечение системы готовности образовательных организаций к процедуре независимой экспертизы качества профессиональных программ» (Организационно-методическое обеспечение процедуры профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ)».

Инновационная идея программы определяется возможностью овладения специалистами профессиональных образовательных организаций:

- современными подходами в области создания и реализации модели гарантий качества профессионального образования на основе программного менеджмента;
- методами практического применения проектного, программного, трансформационного и HR-менеджмента в системе управления профессиональными образовательными программами колледжа;
- современными подходами в создании компетентностных моделей выпускников программ на основе исследования рынка труда;
- методами обновления содержания профессиональных программ, ориентированных на использование в практике деятельности национальной рамки квалификаций;
- методами исследования конкурентных преимуществ профессиональных программ на рынке образовательных услуг;
- реализации моделей управления профессиональными программами на основе требований профессиональных (рамочных) стандартов и практических (деятельностных) стандартов,
- разработки локальных актов обеспечения управления дополнительными профессиональными программами на основе внедрения квалификационных требований к результатам освоения программ.

1. Проблема гарантий качества профессиональных программ в организациях среднего профессионального образования

Идея профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ, как институциональная основа модели управления качеством профессионального образования, стала иметь свою легитимизацию с введением в действие Закона «Об образовании в РФ» N 273-ФЗ 2012 года от 29.12.2012 (в ст. 96) и получила новый импульс развития с созданием 16 апреля 2014 года Национального совета по профессиональным квалификациям при президенте РФ. Ведущими направлениями деятельности совета стали:

- согласование и применение профессиональных стандартов в профессиональном образовании;
- введение в практику деятельности образовательных организаций национальных и отраслевых рамок квалификаций и квалификационных требований;
- поддержка института независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников программ и специалистов, работающих в образовании;
- организация деятельности субъектов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ (аккредитующих организаций, советов по профессиональным квалификациям, ассоциаций, гильдий, советов и союзов работодателей), а также принятие соответствующих «правил игры» и процедур.

Одной из идей, лежащих в основе деятельности Национального совета, является идея трансформации управления качеством профессионального образования: с функционального (традиционно ориентированного на ресурсные источники статических систем подготовки и развития кадров) на институциональный, опирающийся на интеграционные решения профессионального образования и рынка труда.

Инновационные методы решения проблем гарантий качества подготовки специалистов с ориентацией на стратегический менеджмент динамического развития экономики, основаны на институциональных механизмах интеграции профессионального образования и рынка труда,

что предполагает трансляцию на более низких институциональных уровнях (уровнях профессиональных образовательных организаций). При этом ключевой задачей деятельности Национального совета при президенте РФ является сегодня развитие институциональной инфраструктуры гарантий качества профессионального образования, в число которых входят:

- организация деятельности Советов по профессиональным квалификациям, наделяя их полномочиями по мониторингу развития вида экономической деятельности, появления новых профессий, изменений в трудовых функциях; разработку, адаптацию и актуализацию профессиональных стандартов; организация деятельности по профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ и независимой оценки квалификаций;

- организацию деятельности отраслевых советов (в индустрии гостеприимства, в цифровой сфере и сфере вертикального транспорта, в области информационных технологий, в электроэнергетике и других отраслях профессиональной деятельности), в полномочия которых входят разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований и т.п.;

- определение правил организации и проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, наделяя общероссийские и иные объединения работодателей (Ассоциации, союзы и иные организации), *полномочиями* на проведение независимой экспертизы качества профессиональных образовательных программ.

В соответствии со ст.96, п.4 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» *«Профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такие образовательные программы в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля»*. При этом сам факт признания качества профессиональной образовательной программы определяется доказательной практикой управления программой в самих организациях, обеспечивающей:

- стратегию развития программы на основе интеграции профессионального образования с рынком труда;

- внедрение в практику подготовки специалистов требований профессиональных стандартов;

- активное участие работодателей в проектировании профессиональной программы, ее реализации и оценке качества подготовки выпускников.

К обязательным критериям качества профессиональных программ можно отнести следующие, подтверждающие динамику изменений в управлении профессиональными программами и на которые обращает внимание внешний независимый эксперт (в том числе, отраслевой эксперт):

- 1) результаты профессионального экзамена представляются в форме независимой оценки квалификации;

- 2) соответствие планируемых результатов (ПК) профессиональным стандартам;

- 3) соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин, оценочных материалов и процедур запланированным результатам (профессиональным стандартам);

- 4) соответствие кадровых, материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на подготовку выпускников содержанию профессиональной деятельности и его профессиональным задачам;

- 5) наличие спроса на образовательную программу, ее конкурентоспособность;

- 6) востребованность выпускников рынком труда с учетом конкретной специфики региона.

Проблемой для «грамотного прочтения» базовых требований профессионально-общественной аккредитации программ является то, что менеджмент организации зачастую «не видит» ключевой идеи базовых показателей качества, а именно, наличие деятельностной связи программы с конкретными профессиональными практиками конкретных фирм, учреждений и организаций регионального рынка труда. Между тем, ключевым отличием института доверия к профессиональной программе является не столько принцип документации, подтверждающий соответствие предлагаемым показателям качества, сколько принцип реальных практик деятельности и коммуникаций, гарантирующих единство подходов преподавателей и работодателя к профессиональным и личностным качествам выпускника, общие принципы оценки квалификаций, понимание трендов развития профессий и востребованность новаций.

В этом смысле, программный менеджмент профессиональной образовательной организации на основе модели профессионально-общественной аккредитации образовательных программ является средством доказательной практики, основанной на системе стандартов (профессиональных, стандартов систем менеджмента качества, стандартов проектного менеджмента и пр.).

Стратегия развития профессиональных образовательных программ образовательной организации должна строиться с учетом дорожной карты развития квалификаций, принятой на одном из заседаний Национального совета по профессиональным квалификациям при президенте РФ. При этом ведущей задачей руководителей профессиональных программ является реализация политики включенности в институциональную инфраструктуру качества соответствующего региона.

Изучение документов и протоколов заседаний Национального совета по развитию квалификаций, организационных и методических документов, связанных с процедурами и документацией, обеспечивающих независимую экспертизу качества программ, позволило ресурсному центру подготовки специалистов среднего звена выстроить инновационный подход в развитии идей организационно - методической поддержки профессиональных организаций к профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

Ведущей задачей ресурсного центра стало развитие идей, *поддерживающих включенность профессиональных образовательных организаций* региона в институциональную инфраструктуру системы гарантий качества профессиональных образовательных программ, поддержка идей интеграции подходов к управлению профессиональными программами с требованиями к управлению персоналом конкретных производств, предприятий и организаций на рынке труда.

В основе понимания задач, лежащих перед профессиональными образовательными организациями, видится идея интеграции образования и рынка труда, реализация которой на институциональном уровне (уровне образовательной организации) представляет значительную сложность, так как:

- институциональные механизмы развития системы профессионального образования во многом не «вошли в сознание» и практику управления руководителями организаций;
- понятие «профессиональная квалификация» строится во многих случаях на требованиях к компетенциям и должностным инструкциям;
- модели взаимодействия с работодателями, носят во многом формализованный характер, не имеющий в основе коммуникаций *критериальности* требований к качеству профессиональных программ и *уровневости* в оценке квалификаций подготовки специалистов для рынка труда.

При этом, проблема интеграции образования и экономики должна, с нашей точки зрения, строиться на программном менеджменте самой профессиональной образовательной организации, включающем в себя:

- проектирование и реализацию стратегии развития профессиональных программ образовательной организации на основе анализа рынка труда;

- создание организационно-нормативной и методической модели управления профессиональными программами;
- внедрение в практику управления программами технологии проектного менеджмента;
- внедрение в практику профессиональной деятельности и управления качеством разнообразной и перспективной системы стандартов (рамочных, практических, стандартов управления процессами, например, стандартов ISO 9001:2015, стандартов неформального образования, стандартов проектного менеджмента);
- создание в профессиональной организации дорожной карты развития квалификаций преподавателей и выпускников как эффективной модели HR- менеджмента;
- реализация партнерских отношений с легитимной структурой рынка труда - Союзом работодателей (Ассоциацией машиностроителей, гильдией маркетологов, гильдией красоты, Ассоциацией экономистов и др.), диалог с которой и совместные мероприятия позволят профессиональной образовательной организации «разговаривать на одном экономическом языке», понимать идеи и смыслы деятельности людей разнообразных и конкретных профессий профильной отрасли, ориентироваться на качественные характеристики и особенности квалификаций специалистов конкретных производств (soft-skills- «мягкие навыки»).

Для ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 СПб» такой Ассоциацией работодателей стала Общероссийская ассоциация малого и среднего предпринимательства «Опора России», система показателей качества программ которой легла в модель программного менеджмента организации. Опыт получения Свидетельства об Аккредитации - доверии к двум профессиональным программам колледжа в «Опоре России» стал основой для развития идей профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ в качестве ресурсного центра подготовки специалистов среднего звена в Санкт-Петербурге. При этом, основой для продвижения задач гарантий качества профессиональной образовательной программы стала идея развития коммуникативного капитала профессиональных квалификаций на основе моделей управления профессиональными образовательными программами.

2. Программный менеджмент профессиональной организации как инновационная практика создания системы гарантий качества профессиональных образовательных программ

Инновационной практикой ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 СПб» стала разработка модели программного менеджмента профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, построенного на:

- базовых принципах проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ СПО;
- конкретных методиках независимой экспертизы качества профессиональных образовательных программ;
- использовании методологии проектного менеджмента в управлении программами и профессиональной деятельностью преподавателей и студентов;
- исследовательской программе изучения «мягких навыков» (soft-skills) выпускников программ, востребованных на рынке труда;
- принципах, обеспечивающих и решающих проблему конкурентоспособности профессиональных программ в условиях цифровой трансформации (Digital transformation) организации образовательной деятельности;
- идеях, связанных с влиянием профессиональной образовательной программы организации на рынок квалификаций;
- на социальном и профессиональном капитале профессиональных организаций Санкт-Петербурга, включенных в подготовку к предъявлению профессиональных образовательных программ внешним экспертам от Ассоциаций работодателей.

Программный менеджмент является, с нашей точки зрения, новым явлением для менеджмента профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, хотя для высшего профессионального образования программный менеджмент уже вошел в системы менеджмента качества профессиональных образовательных программ.

К проблеме «управления программами» обращались Г.Н. Мотова, Н.В.Баранова, А.А.Факторович и другие исследователи и практики в области создания модели гарантий качества профессионального образования. Причем Н.В. Баранова в статье «Управление образовательной программой высшего образования как особый вид профессиональной деятельности (анализ профессионального стандарта «Педагог профессионального образования») доказала, что управление профессиональной программой является особым видом деятельности, требующим соответствующей квалификации. Переход профессиональной образовательной организации на управление программами, считает автор статьи, «требует прежде всего введения новой кадровой позиции – специалиста (менеджера) по управлению ООП [Goldring, Assessing learning-centered..., 2009; Thomas, Mengel, 2008]. В современной российской практике такой специалист, как правило, называется руководителем программы. Появление этой новой фигуры в управленческой команде вуза неизбежно ставит перед педагогической наукой и практикой ряд новых вопросов, первый среди которых – это вопрос о структуре и содержании его профессиональной компетентности [Parkay, Stanford, Gougeon, 2010; Robinson, 2010]. [1] Одновременно, профессиональная программа организации как сфера ответственности профессионального сообщества вуза или колледжа рассматривается не как процесс достижения образовательного результата, но, как мы полагаем, ее можно рассматривать как дорожную карту различных видов деятельности студентов, обеспечивающих им необходимый уровень образования и квалификации.

С другой стороны, профессиональную образовательную программу можно рассматривать как продукт, предлагаемый на рынок труда в условиях конкурентности услуг.

«Положение о том, что образовательную программу сегодня необходимо рассматривать именно как «продукт, с которым вуз выходит на рынок, а не просто как совокупный процесс обучения и воспитания», на наш взгляд, является наиболее принципиальным с точки зрения изменения в управленческих подходах», пишет Н.В.Баранова в [3].

«При этом образовательную программу следует рассматривать как сложный, многофункциональный и многоцелевой продукт, имеющий несколько измерений, а именно: социальный продукт, «определяющий миссию вуза и опосредованно влияющий на ценности общества в целом»; экономический продукт, который ориентирован на потребности рынка труда и служит инструментом экономического развития отрасли и/или региона; маркетинговый продукт, с которым вуз выходит на рынок образовательных услуг; педагогический продукт, предполагающий достижение определенных задач, связанных с обучением, воспитанием и развитием личности студента и поэтому неизбежно отвечающий идеям той или иной образовательной парадигмы; управленческий продукт, обеспечивающий качество работы вуза и его конкурентоспособность» [3].

Программный менеджмент профессиональных образовательных программ колледжа способствует, кроме этого, развитию рынка квалификаций, трансформируя понимание «рынка рабочих мест» на «рынок востребованных работодателем квалификаций».

Международная стандартная классификация образования (МСКО) как документ, предназначенный для классификации и представления сопоставимых на международном уровне статистических данных рассматривает образовательную программу любого уровня образования как единицу управления качеством, в которой введено понятие «образовательной квалификации» в качестве статистической единицы, соответствующей определенной образовательной программе. В соответствии с данным документом «Образовательная программа – это единый комплекс или последовательность видов образовательной деятельности или коммуникаций, спланированной и организованной для достижения заранее поставленных целей обучения или конкретных образовательных задач в

течение определённого периода времени». Такое понимание программы требует от преподавателя реализации особой образовательной стратегии, направленной:

- с одной стороны, на приобретение выпускниками программ «образовательной квалификации» как самостоятельного приобретения опыта образовательной деятельности на основе планирования и коммуникации;

- с другой стороны, на приобретение выпускниками программ «профессиональной квалификации» как опыта эффективных практик, способности к видам профессиональной деятельности, которую он сможет продемонстрировать в сообществах работодателей.

В профессиональных организациях должна быть реализована стратегия достижения инструктивных и поведенческих целей, которая на языке «рынка труда» формулируются как «доказательный опыт квалификации»: «Результаты обучения необходимы для признания в сообществах работодателей. Поэтому теперь основным вопросом студенту или выпускнику будет уже не "что вы делали, чтобы получить степень?", а "что вы можете делать сейчас, когда получили степень?" Это подход актуален для рынка труда и, безусловно, является более гибким, если принимать во внимание обучение в течение всей жизни, нетрадиционное обучение и другие формы неформального образовательного опыта». (Совет Европы, 2003).

Проблема согласования содержания профессиональных программ и требований к компетентностным моделям выпускников со стороны ассоциаций работодателей является сегодня проблемой качества самого квалификационного рынка труда, для которого профессиональное образование может стать драйвером инновационного развития.

Сама постановка вопроса о качестве профессиональной программы сегодня меняется с парадигмы «чему и как учить» на парадигму «что необходимо делать, чтобы выпускник программы был способен решать не только типовые профессиональные проблемы на конкретном региональном рынке труда, но и был способен предложить инновационные решения для развития организаций – работодателей, в фирмах и учреждениях, был способен к профессиональной коммуникации, умел предлагать инновации.

Программный менеджмент профессиональной организации представляет, как мы полагаем, особый тип менеджмента, направленный не «во внутрь организации», а «во-вне», решая проблемы конкретных заказчиков, направляя его в сторону образовательного маркетинга и профессиональных коммуникаций. Это профессиональный образовательный маркетинг, который представляет собой особый тип профессиональной коммуникации, направленный на управление потребностями профессиональных организаций в области создания системы гарантий качества профессиональных образовательных программ разнообразными средствами. Среди таких средств, поддерживающих включенность организаций в процессы подготовки сообществ к процедуре профессионально-общественной аккредитации и реализации программы очного визита экспертов, можно назвать следующие:

- реализация дополнительной профессиональной программы (повышения квалификации) по теме: *«Управление программами, проектами и методическими портфелями на основе методологии проектного менеджмента»;*

- разработка *локальной нормативно-регулирующей базы управления профессиональными программами* (локальные акты по проектированию, реализации и контролю качества профессиональной образовательной программы, положение о стратегии развития профессиональных образовательных программ колледжа, проектный офис управления программами, положение о профессионально-образовательных проектах и т.п.);

- реализация *исследовательской программы изучения «мягких навыков» (soft-skills) выпускников профессиональных программ как запроса целевых групп работодателей»;*

- организация *совместных сетевых методологических семинаров* в рамках поддержки ключевых идей развития рынка квалификаций (например, сетевой межпрофессиональный семинар в рамках Петербургского образовательного форума - 2019 по теме *«Развитие профессиональной программы на основе стратегии «Управление знаниями» (knowledge management): какой профессиональный опыт нужен рынку труда?»*);

– организация и проведение *стажировочных практик* по подготовке отчетов о самообследовании качества профессиональных программ по системе базовых показателей аккредитующих организаций;

– реализация *совместных конкурсов профессионально-образовательных проектов*, в финал которого в 2019 году вышли более 20 человек из различных профессиональных организаций Санкт-Петербурга (Колледж информационных технологий, Колледж ПетроСтройСервис, Колледж туризма и гостиничного сервиса, педагогические колледжи Санкт-Петербурга и др.);

– моделирование дорожных карт подготовки программ к профессионально-общественной аккредитации; инициирование создание в организациях аналогичных дорожных карт развития системы профессиональных квалификаций;

– диссеминация опыта на площадках городского и Федерального уровня в Евразийской Ассоциации по качеству ЕАОКО (Международной конференции ЕАОКО и CISED "Мониторинги, рейтинги, рэнкинги как инструменты управления качеством образования" при поддержке НИУ ВШЭ и программы READ);

– участие в конкурсах по развитию системы менеджмента качества в профессиональной организации (Конкурс «Сделано в Санкт-Петербурге»; конкурс инновационных продуктов «Петербургская школа 2020», конкурс на соискание премии губернатора в номинации «Лучшая инновационная деятельность», конкурс Администрация Губернатора Санкт-Петербурга «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга» и др.).

Основной задачей ресурсного центра подготовки специалистов среднего звена при участии в конкурсах, развивающих инновационную деятельность, является создание социального капитала поддержки предлагаемых идей программного менеджмента как институционального механизма диссеминации опыта.

3. Дорожная карта подготовки организации к процедуре профессионально-общественной аккредитации профессиональной образовательной программы.

Ключевым документом, разработанным ресурсным центром ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 СПб» стала *«Дорожная карта подготовки организации к процедуре профессионально-общественной аккредитации профессиональной образовательной программы»* (методические рекомендации), представляющая опыт работы колледжа по управлению качеством профессиональной образовательной программы на основе методологии проектного менеджмента.

«Дорожное картирование» является достаточно распространенным инструментом в сфере управления бизнес-процессами, прежде всего как план выпуска определенного продукта. Вместе с тем дорожная карта выступает как стратегический документ, который имеет гораздо более широкий смысл для управления профессиональной образовательной организацией, так как предполагает принятие управленческой функции, выходящей за традиционные рамки деятельности руководителя, связанные с выполнением государственного задания по предложенным показателям качества. Одно из первых применений технологического картирования (в 1970-х годах) приведено в статье «Процесс технологического картирования в компании Motorola». Руководивший в то время компанией Р. Гэлвин дает такое определение: «дорожная карта - это широкий взгляд на будущее выбранной области исследований, сформированный на основе коллективного знания и представления наиболее заметных драйверов изменений».

Дорожная карта, как полагает аналитик и руководитель проектов Андрей Рубенчик - это «высокоуровневый план стратегического уровня, который содержит ответы на 4 ключевых вопроса: куда мы хотим добраться, где мы находимся в настоящее время, как и когда мы можем туда добраться» [5]. «Технология дорожных карт является гибкой технологией, которая может быть адаптирована для различных целей и областей», считает С.И. Заир-Бек в

статье «Дорожное картирование как метод стратегического управления в сфере образования в России и за рубежом [2].

Дорожная карта - это структурированный набор индикаторов и задач, выполнение которых ведет к достижению общей цели и позволяет отслеживать внедрение инициативы: содержит набор мероприятий, результаты внедрения которых обеспечивают достижение целевых индикаторов; четко определяет ответственных исполнителей, сроки исполнения; описывает риски, связанные с реализацией предлагаемых мероприятий, и предлагает набор мер по реагированию на реализацию того или иного риска.

Подчеркивается, что «цель дорожной карты - закрепление четкого плана мероприятий по переходу от текущего к целевому состоянию, определение контрольных точек и ключевых показателей». При этом мероприятия намечаются достаточно крупными мазками и не детализируются на программы проектов и конкретные проекты.

Инструмент *дорожной карты* по созданию системы гарантий качества профессиональной программы является сегодня наиболее эффективной технологией управления программами в условиях трансформационных процессов, так как позволяет:

- обосновать *концепцию развития* профессиональной образовательной программы на основе анализа рынка труда;
- выстроить *стратегию групповой деятельности* специалистов для достижения целевых задач на основе прогностической аналитики качественных показателей программы;
- выделить фокус-проблемы, на решение которых необходим групповой потенциал;
- заложить систему *целевых ориентиров, индикаторов и направлений изменений* (в нашем случае, это система базовых показателей качества аккредитующей организации и ассоциации работодателей);
- зафиксировать сроки для каждой из фокус-проблем;
- предложить *систему мероприятий*, обеспечивающих продвижение в планируемых изменениях с обозначением ответственных лиц;
- зафиксировать *доказательную практику* программного менеджмента;
- зафиксировать документацию, подтверждающую изменения и выполнение показателей качества профессионально-общественной аккредитации профессиональных программ.

Главными признаками дорожной карты гарантий качества профессиональных образовательных программ организации является не просто типовое и привычное планирование деятельности, а множественность задач, которые необходимо решить в рамках проекта «Гарантии качества профессиональной образовательной программы колледжа» и реализации стратегии управления изменениями в профессиональной образовательной организации. К таковым приоритетам дорожной карты относятся фокус – проблемы, требующие специально-организованной деятельности локальных групп:

- анализ рынка труда и кодов профессий;
- анализ конкурентных преимуществ программы на рынке образовательных услуг
- проектирование компетентностной модели выпускника, способного войти в профессиональное сообщество рынка труда на основе продуктивной коммуникации, корпоративной культуры и профессиональной этики;
- разработка политики в области качества программ и управления развитием программно-методического комплекса организации;
- создание стратегии развития профессиональных программ на основе решения интеграционных проблем с рынком труда;
- внедрение квалификационных требований в практику деятельности преподавателей и студентов;
- разработка контрольно-измерительных материалов итоговой и промежуточной аттестации на основе требований национальной рамки квалификаций (уровневого и критериального оценивания);

- внедрение проектного менеджмента в управление программами и практической деятельностью студентов и преподавателей;
- внедрение в практику деятельности системы практических и рамочных стандартов;
- обеспечение информационной открытости программ в условиях цифровой трансформации;
- организация деятельности Центра содействия трудоустройству выпускников;
- развитие инфраструктуры реализации программ, соответствующих современным стандартам.

Профессионально-общественная аккредитация профессиональных программ колледжа является «дополнительной ценностью» для профессионального сообщества организации, так как:

- позволяет гармонизировать ценности профессионального сообщества организации, проектирующей профессиональную образовательную программу и сообщества работодателей;
- обеспечивает направленность сообщества на решение важнейших социальных проблем (развитие социального капитала качества профессиональной программы) (развитие ассоциаций, советов, системы государственно-общественного управления профессиональной программой);
- повышает ценности «прикладного знания» и моделей управления знаниями;
- создает условия для повышения престижа и репутации организации.

В рамках проекта - *Дорожная карта «Гарантии качества профессиональной образовательной программы колледжа»* ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» как ресурсный центр подготовки специалистов Санкт-Петербурга предложил три проекта, направляющие деятельность менеджеров программ в область практических решений организационного, и методического характера:

- Проект 1 «Стратегия развития профессиональных программ на основе анализа рынка труда»;
- Проект 2 «Внедрение квалификационных требований в профессиональную программу»;
- Проект 3 «Система взаимодействия с работодателями». Кроме этого, важной составляющей Дорожной карты стала «Карта самоанализа доказательной практики профессиональной образовательной организации как инструмент готовности к профессионально - общественной аккредитации».

С точки зрения профессионального сообщества Педагогического колледжа № 4 СПб данные проекты являются достаточно универсальными инструментами достижения гарантий качества профессиональных образовательных программ.

Участие в конкурсах инновационных продуктов является неотъемлемой частью программного менеджмента, позволяющего развивать систему межпрофессиональных отношений (Приложение 1). В 2018 году на конкурс инновационных продуктов «Петербургская школа- 2020» Педагогическим колледжем № 4 Санкт-Петербурга был представлен Профессиональный кейс *«Гарантии качества профессиональной образовательной программы: дорожная карта к профессиональной квалификации на рынке труда»*. Профессиональный кейс является инновационной формой решения проблемы управления качеством профессиональной образовательной программы, в рамках которой управленческую компетентность проявляют не только административные работники, но также преподаватели и студенты. При этом опыт менеджмента в рамках создания системы гарантий качества профессиональных программ может быть:

- *стратегическим* (при целеполагании и проектном управлении программами);
- *операционным* (при обеспечении доказательной практики гарантий качества профессиональной программы в рамках содержательных показателей профессионально-общественной аккредитации);

– *проектным* (при управлении видами деятельности студентов на основе практических стандартов);

– *трансформационным*, переводящим язык профессиональных компетенций на квалификационный - язык рынка труда.

По совокупности документов профессиональный кейс является *методическим портфелем*, обеспечивающим готовность организации профессионального образования к процедуре профессионально-общественной аккредитации и включает в себя следующие материалы:

1) Федотова Е.Ю., Пивчук Е.А., Нарыкова И.Е., Шацкая О.О. «Дорожная карта подготовки организации к процедуре профессионально-общественной аккредитации профессиональной образовательной программы» (Методические рекомендации) (Опыт работы ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» по управлению качеством профессиональной образовательной программы на основе методологии проектного менеджмента);

2) Шацкая О.О., к.п.н., Пивчук Е.А., к.п.н., «Положение о порядке проектирования, реализации и контроле качества дополнительной профессиональной программы на основе требований профессиональных стандартов и модели управления профессиональной образовательной программой»;

3) Пивчук Е.А., Шацкая О.О., Смирнова З.В. «Технология проектного менеджмента в управлении профессиональной педагогической деятельностью студента»;

4) Пивчук Е.А. «Дополнительная профессиональная программа «Управление программами, проектами и методическими портфелями на основе методологии проектного менеджмента» (36 часов).

Профессиональный кейс позволяет решить ключевую проблему трансформации профессионального образования, направленную на внедрение квалификационных требований в профессиональную программу, реализует ключевую задачу, связанную с обновлением содержания профессиональных программ и способов демонстрации результатов.

Как отметил А.Н. Лейбович, на заседании Совета по профессиональным квалификациям (30.04.2018 г.) «Необходимо окончательно отказаться от пережитков системы квалификаций, действующей с 60-х годов прошлого века, полностью заменить старые квалификационные справочники новыми профессиональными стандартами и квалификациями, актуальными для рынка труда».

Квалификация в обобщенном смысле означает «способность к виду деятельности» или продемонстрированная на практике способность самостоятельно и/или в условиях взаимодействия с сотрудниками выполнять профессиональные проблемы различных уровней сложности и качества, на основе умений и знаний технологического и методического характера.

Понятие квалификация включает в себя «объем содержания» и характеристик вида деятельности, ключевые направления опыта которого составляют архитектуру направлений профессиональных задач, содержание которых представлено в требованиях профессиональных стандартов.

Поэтому объем содержания понятия должен включать в себя:

– перечисление направлений и видов деятельности (трудовую функцию), комплекс которых обеспечивает планируемый результат;

– характеристику содержания деятельности, соответствующую уровню отраслевой рамки требований в соответствии со структурой характеристики (полномочий и ответственности, технологических и/или методических умений, характер знаний прикладного характера) для выполнения видов деятельности;

– характеристику качеств личности, поддерживающих эффективность деятельности и способность выполнять трудовые функции в условиях той модели управления персоналом, которая принята в организации работодателя.

В дорожной карте представлен объем содержания понятия, смысл которого

обеспечивает запросы рынка труда к уровню и качеству подготовки специалистов. Квалификация – понятие рынка труда, ведущей идеей которого является связь образовательной программы с требованиями работодателя средствами согласованных с работодателями характеристик. Объем понятия включает в себя:

- полномочия и ответственность, продемонстрированные в практическом опыте деятельности;

- характер умений (технологического и/или методического характера), демонстрирующих конкретные методы/способы деятельности, актуальные технологии и средства достижения результатов;

- характер знаний (каким способом решаются профессиональные проблемы), соответствующих определенному уровню сложности и качественных характеристик деятельности, а также:

- характеристика «мягких навыков» (soft skills), позволяющих выпускнику программы решать профессиональные задачи на конкретных производствах и фирмах и организациях, предъявляя сообществу свои личностные деловые качества и способность к коммуникации ;

- способность к инновационному поведению или отражение в характеристиках профессионального опыта тенденций развития профессиональной и соответствующей отрасли экономики (например, работа в цифровой среде и пр.)

Объем понятий, связанных с образовательной и профессиональной квалификациями, позволяет менеджерам профессиональных программ ориентироваться не только на средовой подход, актуализирующий коммуникативные практики, но и на самостоятельность студентов, решающих образовательные и профессиональные проблемы на основе личного деятельностного образовательного и профессионального опыта.

Система взаимодействия с работодателями, представленная в методической документации колледжа, ориентирует специалистов на решение проблемы государственно-общественного управления программами на основе деятельности Совета работодателей.

При проведении аккредитационной экспертизы образовательной программы оцениваются предметом независимой экспертизы является:

- наличие спроса на образовательную программу, востребованность лиц, освоивших образовательную программу, работодателями;

- подтвержденное участие работодателей:

- 1) в проектировании образовательной программы, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы, учебные планы, рабочие программы;

- 2) в организации проектной работы обучающихся;

- 3) в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;

- 4) в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующей сферы профессиональной деятельности.

В рамках проекта Гарантии качества профессиональной образовательной программы предполагается максимально приблизить профессиональную деятельность специалистов колледжа к многовариантной практике на площадках работодателей и решению проблемы адаптивности программы к рынку труда.

Инновационность практики деятельности «ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» заключается в том, что инновационная программа реализуется на основе методических материалов и практического опыта колледжа как ресурсного центра подготовки специалистов среднего звена, организующего сетевое партнерство с профессиональными организациями на межпрофессиональной основе.

Особенностью профессионального кейса является то, что он является не только информационно-управленческим и методическим вариантом комплексного решения проблемы гарантий качества профессиональной образовательной программы. Новизной подхода к управлению профессиональными программами является интеграция проектных и

нормативно-регулирующих методов в части соотнесения требований профессиональных стандартов с содержательными критериями качества профессионально-общественной аккредитации. Такое соотнесение строится на системе доказательной практики в контекстах:

– использования *квалификационного подхода* к планируемым результатам, формам и методам организации образовательной деятельности при проектировании и реализации основных и дополнительных профессиональных программ;

– использования *проектного менеджмента* не только в управлении организацией, но и при управлении содержанием профессиональных образовательных программ на основе практических стандартов любых видов деятельности студентов;

– использования *инструмента дорожной карты* подготовки организации к профессионально-общественной аккредитации не только в традиционной логике достижения конкретных результатов управления изменениями, но и при:

✓ использовании содержательных показателей качества профессиональной программы как основы для выстраивания направлений деятельности управленческой команды;

✓ организации системы доказательных практик достижения указанных показателей качества программ;

✓ разработки необходимой доказательной документации, обеспечивающей необходимые показатели самообследования, направленных на готовность организации к профессионально-общественной аккредитации.

Доверие к профессиональной образовательной программе – явление недавнее. Оно еще не успело войти в практику отношений между профессиональными сообществами образования и общественными организациями рынка труда. Феноменологический смысл института доверия еще не обрел своей легитимности в понимании идей институциональной трансформации, связанной с изменением ценностей, отношений и профессиональных задач, ориентированных *не на качество образовательного процесса, а на эффективность программного менеджмента организации*, на интеграцию профессионального языка, характеристик деятельности, системы ценностей образования с деловой среды рынка труда и ассоциаций работодателей.

Доверие к профессиональной образовательной программе связывается сегодня не со статической моделью организации процесса, но с динамической моделью качественных изменений, происходящих в условиях быстрой смены технологий.

Подводя итог, отметим, что смысл института доверия рынка труда к профессиональной образовательной программе организации строится на постулатах межпрофессиональной коммуникации, а именно:

– *профессионально-общественная аккредитация программ* является инструментом развития профессиональной образовательной организации и институциональным механизмом трансформации (институциональной, управленческой, социокультурной, цифровой, личностной и др.)

– *программный менеджмент профессиональной образовательной организации* является средством достижения гарантий качества, обеспечивающих развитие рынка квалификаций;

– *дорожная карта к системе профессиональных квалификаций* может стать инструментом для преобразования образовательной модели, построенной на компетенциях (потенциал,) к образовательной модели «Управления знаниями» только при условии наличия социального и профессионального капитала методов и технологий организации образовательной деятельности.

«Доверие к профессиональной образовательной программе со стороны рынка труда» является сегодня сложным феноменологическим проявлением специфических отношений между сообществами и людьми, опирающимися в своей доказательной базе доверия на сложные механизмы «признания качества профессиональной деятельности» и учитывающим множество факторов, актуализирующих феномен отношений Доверия.

Список литературы:

1) Баранова Н.В. Управление образовательной программой высшего образования как особый вид профессиональной деятельности (анализ профессионального стандарта «Педагог профессионального образования») // Педагогический журнал. 2016. № 4. С. 175-186.

2) Заир-Бек С.И. Дорожное картирование как метод стратегического управления в сфере образования в России и за рубежом // Журнал Притяжение образования. Пятое Сабуровские чтения: тезисы докладов. – М.: Логос, 2015. – 248 с. С.106). Песоцкий Ю.С.,

3) Баранова Н.В. кто должен управлять образовательной программой вуза? (постановка проблемы) // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 5.

4) Рубенчик А., Дороги, которые мы выбираем»: применение дорожных карт в архитектуре предприятия // InformationManagement: № 2.- 2014.