

Copyright © 2021 by Sochi State University



Published in the Russian Federation  
Sochi Journal of Economy  
Has been issued since 2007.  
ISSN: 2541-8114  
2021, 15(1): 59-66

[www.vestnik.sutr.ru](http://www.vestnik.sutr.ru)



UDC 377.4

## The Quality Assessment of Professional Education in the Tourist Destination of Sochi

Vladimir I. Shapovalov <sup>a,\*</sup>, Guram O. Darakchyan <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Sochi State University, Russian Federation

### Abstract

The article presents a methodology for assessing the quality of additional professional education, taking into account the need for personnel in the post-Olympic period of the development of the tourist destination of Sochi. The article includes: (1) development of a model for assessing the quality of additional vocational training and (2) development of a technology for assessing the level of training (an index of training needs).

It is noted that an important factor in the demand for professional programs is their quality and focus on the formation of the required unity of professional and social competences. The development of new systems for assessing and monitoring the quality of education is one of the current trends in the development of education at the present time.

The peculiarity of the presented model for assessing the quality of education lies in its compliance with the basic requirements: (1) the possibility of rapid implementation into the existing infrastructure of an educational institution; (2) the ability to promptly make changes in the event of modification of the original training program; (3) presenting the result of the assessment in a way that is understandable to the end user.

The technology for assessing the quality of vocational training is presented, based on the dynamics of knowledge and skills of students before and after classes, according to the index of the need for training. The advantage of the introduced indicator is that it represents a model reflection of the dynamics of the needs of a trained subject in training information in accordance with its significance for professional activity.

It is shown that in relation to professional education, the task of assessing the quality of education is an iterative process of identifying deviations of the measured parameters of the learning process from the target values and the subsequent correction of the educational process.

**Keywords:** additional professional education, training model, training needs index, quality assessment, technology.

### 1. Введение

Постолимпийский период развития туристской дестинации г. Сочи накладывает новые требования к профессиональной деятельности человека (Кулишкин, 2017). В этих условиях мало формировать только профессиональную грамотность работника, необходим человек с жизненной позицией, умеющий отстаивать себя, свою организацию и, в целом, свою страну в сложных социальных пертурбациях современного глобализированного мира. Сегодня конкурентоспособность организации часто достигается не на полях здоровой экономической и производственной конкуренции, а на полях социальных столкновений с использованием

\* Corresponding author

E-mail addresses: [shapovalov\\_vi@mail.ru](mailto:shapovalov_vi@mail.ru) (V.I. Shapovalov)

различных PR-технологий для достижения своих экономических преимуществ «любой ценой» (Шаповалов и др., 2018). От умения завоевать и отстоять рынок сбыта, принять своевременное решение о стратегии социально-экономического развития в условиях социального давления конкурентов, создать надежный кадровый потенциал и пр. во многом зависит сам факт существования организации.

## 2. Материалы и методы

Теоретико-методологическую основу исследования составляют системный и компетентностный подходы к профессиональному образованию. Системный подход рассматривает образование как систему, со всеми сложнейшими ее структурными связями и отношениями. С позиции системного подхода в работе (1) разрабатывается структура построения системы мониторинга образования и (2) предлагаются стратегические требования к результатам дополнительного профессионального образования.

Реализация компетентностного подхода ориентирована на выявление и учет необходимой совокупности компетенций (социальных и предметных) в системе профессионального образования.

Для оценки качества обучения разработана методика комплексной оценки результативности профессионального обучения. Методика представляет собой адаптированный к условиям исследования подход Т. Санталайнена (Шуванов, Шаповалов, 2016), направленный на выявление (оценку) потребности в организационных изменениях образовательного процесса. Методика комплексной оценки позволила разработать комплексный показатель «индекс потребности в обучении», оценивающий динамику знаний и умений обучающихся с учетом: (1) наличного уровня показателей обучения и (2) значимости (веса) показателей в системе профессионального обучения.

Для получения информации о качестве обучения по дополнительным образовательным программам используется «Анкета для слушателей курсов» (Vetitnev i dr., 2017).

## 3. Обсуждение

В России делается попытка произвести «перезагрузку» системы дополнительного профессионального образования на основе компетентностного подхода, используя научный потенциал зарубежных (Keen, 1992; McClelland i dr., 1996; Mirabile, 1997; Parry, 1996; Raven, 1984; Whiddett, 2006; Spencer i dr., 1993) и отечественных (Болотов, Сериков, 2004; Ефремова, 2012; Зимняя, 2003; Татур, 2004; Хуторский, 2013) исследователей. Тем не менее, при реализации дополнительного профессионального образования возникает много проблем, одна из которых – создание системы адекватной оценки качества профессионального обучения слушателей – является задачей данного исследования.

В современном менеджменте распространяется социотехнический подход к функционированию организации (Мескон и др., 2014), когда ее конкурентоспособность рассматривается как синергетический эффект, получаемый от взаимосвязанного управления производством и управления людьми (персоналом) (Виханский и др., 2014). Следовательно, для достижения конкурентоспособности организации слабое управление людьми (низкая социальная компетенция) имеет такие же разрушительные последствия, как и слабое управление производством (низкая профессиональная компетенция).

Таким образом, при организации дополнительного профессионального обучения необходимо учитывать, что социальные компетенции являются одной из производственных характеристик работника, так как их слабый или несовершенный уровень может губительно влиять на эффективность профессиональной деятельности как работника, так и организации в целом. Именно такая ориентация профессионального образования реализуется в Болонской модели обучения, которая активно внедряется в современную систему непрерывного образования в России (Байденко, 2009; Силкина, Кашник, 2018; Хуторской, 2013).

Дополнительное профессиональное образование представляет собой целенаправленный процесс обучения граждан посредством реализации дополнительных образовательных услуг за пределами основных образовательных программ. Система дополнительного профессионального образования является частью общей системы образования и включает образовательные учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы, общественные организации, основной уставной целью

которых является образовательная деятельность в области дополнительного образования, объединения (ассоциации и союзы) образовательных учреждений дополнительного образования и др.

Важным фактором востребованности профессиональных программ является их качество и нацеленность на формирование профессиональных компетенций. Развитие новых систем оценки и мониторинга качества образования является одной из актуальных тенденций развития образования в настоящее время (Шуванов и др., 2016).

В практической части работы приводится методика комплексной оценки качества профессионального обучения. Разрабатываемая методика, будучи универсальной с точки зрения подхода и методов, создается с учетом особенностей развития туристической отрасли. Значимость разработанной методики обуславливается общей задачей надежного обеспечения квалифицированными кадрами туристической дестинации г. Сочи с учетом особенностей постолимпийского периода развития региона.

Структура модели оценки качества образования. Разрабатываемая в данной работе модель оценки создается с учетом рекомендаций Министерства науки и образования РФ и должна соответствовать следующим критериям.

1. Оценка уровня освоения материала дополнительных профессиональных программ производится с точки зрения:

– способности образовательной организации в процессе предоставления образовательных услуг достигать целей, поставленных в контексте конкретной программы обучения;

– строгого соответствия процесса организации обучения установленным требованиям к реализации учебных программ;

– соответствия усвоенных обучающимися знаний и навыков заявленным целям программы дополнительного профессионального обучения.

2. Качественная оценка результатов обучения в процессе реализации дополнительных профессиональных программ достигается в следующих формах:

– внутренний мониторинг, осуществляемый образовательной организацией по собственной методике и своими же силами;

– внешняя оценка качества образовательных услуг, осуществляемая независимой организацией в соответствии с государственными и промышленными требованиями и стандартами.

Разработка методики внутреннего мониторинга производится организацией самостоятельно, с учетом особенностей текущих образовательных проектов и общей ситуации на рынке образовательных услуг. Требования к проведению внутреннего мониторинга утверждаются в порядке, предусмотренном документацией самой образовательной организации. Результаты такой проверки учитываются организацией в соответствии с ее внутренними стандартами.

Основными и непосредственными участниками образовательного процесса являются преподаватель и обучаемый; но помимо них, в структуре образовательной системы присутствует еще целый ряд не столь очевидных, но важных объектов, взаимодействие между которыми также влияет на эффективность образовательного процесса. Такими объектами являются, например: администрация учебного заведения, отдел кадров, другие отделы и руководящие позиции, деятельность которых не связана непосредственно с обучением, но в значительной степени влияет на эффективность образовательного процесса в целом. С точки зрения управления, эти объекты можно распределить по нескольким уровням. Соответственно, и система мониторинга качества образовательного процесса должна быть многоуровневой. Функционирование такой системы можно разделить на несколько частных задач:

– создание и поддержание в актуальном состоянии базы данных показателей, отражающих индивидуальную эффективность каждого обучаемого;

– анализ информации;

– генерация отчетов с информацией о процессе обучения, актуальной для конкретных объектов образовательного процесса, таких как: непосредственно сам обучаемый; преподавательский состав; администрация учебного заведения; отдел кадров; служба занятости населения и т. д.

Важным требованием к построению такой информационной системы является возможность быстрого внедрения в существующую образовательную инфраструктуру

учебного заведения. Другим важным требованием является плановая возможность внесения итеративных корректирующих изменений, направленных на устранение недостатков и повышение эффективности мониторинга.

В процессе выработки подходов к построению системы мониторинга учитывались следующие базовые аспекты:

1. Цель построения системы и задачи, решению которых система должна способствовать.

2. Объективность и достоверность собираемой информации. Корректность интерпретации собранных данных. Возможность проверки достоверности созданных отчетов и выводов.

3. Подходы к анализу полученной в процессе функционирования системы информации. Методика создания индивидуальных рекомендаций, формируемых на основе данных мониторинга для каждой из заинтересованных групп.

4. Анализ подходов и возможных проблем при внедрении системы мониторинга.

Стратегическими требованиями к результатам дополнительного профессионального обучения являются:

– во-первых, развитие профессиональных компетенций, как системы профессиональных знаний, умений и навыков, направленной на обеспечение эффективной профессиональной деятельности с высокой продуктивностью; умение трансформировать полученные знания, умения и навыки в виде опыта из одной профессиональной области в другую;

– во-вторых, развитие социальных компетенций – способности работника на основе освоенных коммуникационных умений успешно решать поставленные производственные задачи в системе профессионального и межличностного взаимодействия; умение создавать команды для решения конкретных задач; желание и умение присоединять к своим идеям членов коллектива, организовывая профессиональное взаимодействие по принципу синергизма с обязательным достижением запланированного результата;

– в-третьих, формирование компетентности работника, как нового субъективного ситуативного образования в профессиональном сознании человека, позволяющего личности с определенной степенью вероятности предвидеть успешность будущего результата деятельности и ориентироваться на него. Компетентность формируется в процессе профессионального обучения и проявляется, как правило, при реализации конкретной деятельности, связанной со способностью (готовностью) человека организовать взаимодействие знаний-умений-навыков по принципу синергизма для решения широкого круга новых не имеющих аналогов задач (проблем) в любых вероятностно-неопределенных (неожиданных) ситуациях.

Сформированные профессиональные и социальные компетенции образуют целостную компетентность личности обучаемого, выступающую как базовая, интегральная характеристика образовательной результативности в системе профессионального обучения, которая описывается через:

– самостоятельность, подразумевающую умение работника создавать средства для собственного жизненного и профессионального продвижения и развития;

– инициативу – умение разрабатывать и реализовывать собственную программу профессиональной деятельности;

– ответственность – умение принимать для себя решения о готовности действовать в нестандартных ситуациях;

– надежность – вероятность успешного выполнения поставленной задачи в условиях вероятностно изменяющейся производственной среды (Андреев и др., 2011).

Сказанное определяет практические ориентиры разработки системы оценки качества дополнительного профессионального обучения.

#### **4. Результаты**

Технология оценки качества профессионального обучения. Для получения информации о качестве обучения по дополнительным образовательным программам разработана «Анкета для слушателей курсов» (Ветитнев и др., 2014). Основанием для объективности и содержательности информации для нужд мониторинга служат следующие соображения. Во-первых, объективнее, чем слушатели курсов, никто не сможет оценить качество преподавания учебного материала. Во-вторых, только слушатели курсов могут

адекватно оценить информационную ценность содержания дисциплин и в соответствии с требованием времени, и в соответствии с личными потребностями. Оценка качества знаний проводится до занятий и после проведения занятий по требуемой дисциплине.

Динамика знаний и умений слушателей до и после проведения занятий оценивается по показателю «индекс потребности в обучении», который является модельным отражением потребности обучаемого субъекта в обучающей информации в соответствии с ее значимостью для профессиональной деятельности. Приведем шкалу введенного индекса (Рисунок 1).

Значения индекса потребности в обучении						
4,0 – 3,6	3,5 – 2,6	2,5 – 1,0	0	-1,0 – - 2,5	-2,6 – - 3,5	-3,6 – -4,0
Очень высокая	Высокая	Желательное развитие	Ситуативная потребность	Низкая	Очень низкая	Отсутствует
<b>Потребность в обучении</b>						
←						

**Рис. 1.** Шкала индекса потребности в обучении

Для определения потребности в коррекции по каждому показателю профессиональной деятельности необходимо найти разность между оценкой имеющегося на данный момент реального уровня знаний и умений и оценкой значимости этого показателя в повседневной работе слушателя. Чем больше разность значений, тем больше этот показатель нуждается в развитии (коррекции). Соответственно, чем ниже разность, тем меньше данный показатель нуждается в развитии. Таким образом, анализируя полученные результаты анкетирования, мы выявляем области знаний и умений обучающегося субъекта, которые в первую очередь имеют потребность в обучении.

Оценка реального состояния проводится до и после обучения. Таким образом, по каждому показателю получаются два индекса потребности – до и после обучения. Предполагается что:

- если занятия проведены эффективно, индекс потребности в обучении будет снижаться;
- измеряемый индекс коррелируется с уровнем знаний и умений, а в целом с компетентностью слушателя.

В дальнейшем, анализируя полученные данные, можно выявлять области деятельности обучаемых, которые нуждаются в организационных изменениях и развитии через систему целенаправленного дополнительного профессионального образования.

## 5. Заключение

В статье показано, что задача оценки качества обучения в системе дополнительного профессионального образования состоит в своевременном обнаружении возможных отклонений от заданной программы при реализации обучения, а также своевременном принятии мер по их ликвидации.

Для целей стратегического планирования уровня компетенций разработана специальная шкала, отражающая значимость приобретенных знаний и навыков для профессиональной деятельности обучаемого. Оценочная шкала ориентирована на выявление показателей, в наибольшей степени влияющих на конкурентоспособность сотрудника, коррекция которых (путем дополнительного обучения) в дальнейшем приведет к повышению профессиональной компетенции и эффективности деятельности сотрудника. Такой подход позволит в перспективе с достаточной степенью надежности выявлять возможности образовательного ресурса работающего персонала.

Постоянно получаемая информация в области профессионального обучения персонала позволяет определять тенденции, происходящие в образовательном процессе. Это создает основу для управления качеством образования и повышения его конкурентоспособности на региональном и государственном уровне.

**Литература**

- Андреев и др., 2011** – Андреев В.Д., Боков М.А., Матющенко Н.С., Романова Г.М., Шаповалов В.И. Теория и практика современного менеджмента / Под ред. В.И. Шаповалова. Сочи: РИЦ СГУТиКД, 2011. 264 с.
- Байдено, 2009** – Байдено В.И. Многоплановый и системный характер Болонского процесса // *Высшее образование в России*. №9. 2009. С. 120-132.
- Болотов, Сериков, 2004** – Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // *Перемены*. №2. 2004. С. 130-139.
- Ветитнев и др., 2017** – Ветитнев А.М., Вербин Ю.И., Шаповалов В.И. Дополнительное профессиональное образование в постолимпийском развитии г. Сочи. Саратов: Вузовское образование. 2017. 160 с.
- Виханский и др., 2014** – Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Магистр: Инфра-М, 2014. 576 с.
- Ефремова, 2012** – Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание. М.: Национальное образование, 2012. С. 24.
- Зимняя, 2003** – Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // *Высшее образование сегодня*. 2003. № 5.
- Кулишкин, 2017** – Кулишкин Д.Ю. Олимпийское наследие как фактор социально-экономического развития туристской территории (на примере города-курорта Сочи): Автореф. Дис. ... канд. экон. наук. Сочи, 2017. 23 с.
- Мескон и др., 2014** – Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2014. 702 с.
- Силкина, Кашник, 2018** – Силкина Н.В., Кашник О.И. Реализация компетентностного подхода в системе дополнительного профессионального образования // *Актуальные вопросы образования*. Новосибирск: Сибирский государственный университет геосистем и технологий. 2018. № 2. С. 220-223.
- Татур, 2004** – Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // *Высшее образование сегодня*. 2004. № 3. С. 20-26.
- Хуторской, 2013** – Хуторской А.В. Компетентностный подход в обучении. М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2013. 73 с.
- Шаповалов, 2018** – Шаповалов В.И. Влияние постолимпийского наследия на развитие дополнительного профессионального образования / В сборнике: *Олимпийское наследие и крупномасштабные мероприятия: влияние на экономику, экологию и социокультурную сферу принимающих дестинаций. Материалы X Международной научно-практической конференции*. 2018. С. 272-278.
- Шуванов, Шаповалов, 2016** – Шуванов И.Б., Шаповалов В.И. Каскадная оценка профессиональной компетентности / В сборнике: *Дружининские чтения. Сборник материалов XV Всероссийской научно-практической конференции*. Под редакцией И.Б. Шуванова, В.П. Шувановой, С.А. Барановой, Ю.Э. Макаревой. 2016. С. 23-31.
- Keen, 1992** – Keen K. Competence: What is it and how can it be developed? In J. Lowyck, P. de Potter, & J. Elen (Eds.), *Instructional Design: Implementation Issues* (111-122). brussels: IBM Education Center, 1992.
- McClelland, 1990** – McClelland D.C., Koester R., Weinberger J. How do implicit and self-attributed motives differ? *Psychological Review*. 1990. 96: 690-702.
- Mirabile, 1997** – Mirabile R.J. Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and development, august*. 1997. 73-77.
- Parry, 1996** – Parry S.B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study. *Training*. 1996. 33: 48-56.
- Raven, 1984** – Raven J. Competence in Modern Society: Its Identification, Development and Release. Oxford, England: Oxford Psychologists Press, 1984. P. 420.
- Whiddett, 2006** – Whiddett S.A., Hollyford S. Practical guide to competencies. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2006.
- Spencer, 1996** – Spencer L.M., Spencer S.M. Competence at work: models for superior performance. New York [etc.]: John Wiley. Thagard, P. (1996). *Mind: introduction to cognitive sciences*. Cambridge, MA: MIT Press.

## References

- Andreev i dr., 2011** – *Andreev, V.D., Bokov, M.A., Matyushchenko, N.S., Romanova, G.M., Shapovalov, V.I.* (2011). Teoriya i praktika sovremennogo menedzhmenta [Theory and practice of modern management]. Pod red. V.I. Shapovalova. Sochi: RITs SGUTiKD, 264 p. [in Russian]
- Baidenko, 2009** – *Baidenko, V.I.* (2009). Mnogoplanovyi i sistemnyi kharakter Bolonskogo protsessa [The multifaceted and systemic nature of the Bologna process]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*. 9: 120-132. [in Russian]
- Bolotov, Serikov, 2004** – *Bolotov, V.A., Serikov, V.V.* (2004). Kompetentnostnaya model': ot idei k obrazovatel'noi programme [The competence model: from idea to educational program]. *Peremeny*. 2: 130-139. [in Russian]
- Efremova, 2012** – *Efremova, N.F.* (2012). Kompetentsii v obrazovanii: formirovanie i otsenivanie [Competencies in education: formation and assessment.]. M.: Natsional'noe obrazovanie. P. 24. [in Russian]
- Keen, 1992** – *Keen, K.* (1992). Competence: What is it and how can it be developed? In J. Lowyck, P. de Potter, & J. Elen (Eds.), *Instructional Design: Implementation Issues* (111-122). brussels: IBM Education Center.
- Khutorskoi, 2013** – *Khutorskoi, A.V.* (2013). Kompetentnostnyi podkhod v obuchenii [The competence approach to teaching]. M.: Izdatel'stvo «Eidos»; Izdatel'stvo Instituta obrazovaniya cheloveka, 73 p. [in Russian]
- Kulishkin, 2017** – *Kulishkin, D.Yu.* (2017). Olimpiiskoe nasledie kak faktor sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya turistskoi territorii (na primere goroda-kurorta Sochi) [The Olympic legacy as a factor in the socio-economic development of the tourist area (on the example of the resort city of Sochi)]: Avtoref. Dis. ... kand. ekon. nauk. Sochi, 23 p. [in Russian]
- McClelland, 1990** – *McClelland, D.C., Koester, R., Weinberger, J.* (1990). How do implicit and self-attributed motives differ? *Psychological Review*. 96: 690-702.
- Meskon i dr., 2014** – *Meskon, M.Kh., Al'bert, M., Khedouri, F.* (2014). Osnovy menedzhmenta [Basics of management]. M.: Delo, 702 p. [in Russian]
- Mirabile, 1997** – *Mirabile, R.J.* (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and development*, august. 73-77.
- Parry, 1996** – *Parry S.B.* (1996). The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study. *Training*. 33: 48-56.
- Raven, 1984** – *Raven, J.* (1984). Competence in Modern Society: Its Identification, Development and Release. Oxford, England: Oxford Psychologists Press. P. 420.
- Shapovalov, 2018** – *Shapovalov, V.I.* (2018). Vliyanie postolimpiiskogo nasleddiya na razvitie dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [The influence of the post-Olympic legacy on the development of additional professional education]. *V sbornike: Olimpiiskoe nasledie i krupnomasshtabnye meropriyatiya: vliyanie na ekonomiku, ekologiyu i sotsiokul'turnuyu sferu prininimayushchikh destinatsii. Materialy X Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Pp. 272-278. [in Russian]
- Shuvanov, Shapovalov, 2016** – *Shuvanov, I.B., Shapovalov, V.I.* (2016). Kaskadnaya otsenka professional'noi kompetentnosti [Cascade assessment of professional competence]. *V sbornike: Druzhininskie chteniya. Sbornik materialov XV Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Pod redaktsiei I.B. Shuvanova, V.P. Shuvanovoi, S.A. Baranovoi, Yu.E. Makarevskoi*. Pp. 23-31. [in Russian]
- Silkina, Kashnik, 2014** – *Silkina, N.V., Kashnik, O.I.* (2014). Realizatsiya kompetentnostnogo podkhoda v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [The implementation of the competence-based approach in the system of additional professional education]. *Aktual'nye voprosy obrazovaniya. Novosibirsk: Sibirskii gosudarstvennyi universitet geosistem i tekhnologii*. 2: 220-223. [in Russian]
- Spencer, 1996** – *Spencer, L.M., Spencer, S.M.* (1996). Competence at work: models for superior performance. New York [etc.]: John Wiley. Thagard, P. Mind: introduction to cognitive sciences. Cambridge, MA: MIT Press.
- Tatur, 2004** – *Tatur, Yu.G.* (2004). Kompetentnost' v strukture modeli kachestva podgotovki spetsialista [The competence in the structure of the quality model of specialist training]. *Vysshee obrazovanie segodnya*. 3: 20-26. [in Russian]
- Vetitnev i dr., 2017** – *Vetitnev, A.M., Verbin, Yu.I., Shapovalov, V.I.* (2017). Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v postolimpiiskom razviti g. Sochi [The additional professional

education in the post-Olympic development of Sochi]. Saratov: Vuzovskoe obrazovanie. 160 p. [in Russian]

Vikhanskii i dr., 2014 – Vikhanskii, O.S., Naumov, A.I. (2014). Menedzhment [Management]. M.: Magistr: Infra-M, 576 p. [in Russian]

Whiddett, 2006 – Whiddett, S.A., Hollyford, S. (2006). Practical guide to competencies. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Zimnyaya, 2003 – Zimnyaya, I.A. (2003). Klyuchevye kompetentsii – novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya [Key competencies – a new paradigm of the result of education]. *Vysshee obrazovanie segodnya*. 5. [in Russian]

УКД 377.4

## Оценка качества профессионального образования в туристической дестинации Сочи

Владимир Иванович Шаповалов<sup>a, \*</sup>, Гурам Олегович Даракчян<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Сочинский государственный университет, Российская Федерация

**Аннотация.** В статье представлена методика оценки качества дополнительного профессионального образования с учетом потребности в кадрах в постолимпийский период развития туристической дестинации Сочи. Статья включает: (1) разработку модели оценки качества дополнительного профессионального образования и (2) разработку технологии оценки уровня подготовки (индекс потребности в обучении).

Отмечено, что важным фактором востребованности профессиональных программ является их качество и направленность на формирование необходимого единства профессиональных и социальных компетенций. Разработка новых систем оценки и мониторинга качества образования – одна из актуальных тенденций развития образования в настоящее время.

Особенность представленной модели оценки качества образования заключается в ее соответствии основным требованиям: (1) возможность быстрого внедрения в существующую инфраструктуру образовательного учреждения; (2) возможность оперативно вносить изменения в случае модификации исходной программы обучения; (3) представление результата оценки в понятной для конечного пользователя форме.

Представлена технология оценки качества профессионального образования, основанная на динамике знаний и умений студентов до и после занятий, по индексу потребности в обучении. Достоинством введенного показателя является то, что он представляет собой модельное отражение динамики потребности обучаемого в обучающей информации в соответствии с ее значимостью для профессиональной деятельности.

Показано, что применительно к профессиональному образованию задача оценки качества образования представляет собой итерационный процесс выявления отклонений измеряемых параметров учебного процесса от целевых значений и последующей коррекции образовательного процесса.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, модель обучения, индекс потребности в обучении, оценка качества, технология.

---

\* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: [shapovalov\\_vi@mail.ru](mailto:shapovalov_vi@mail.ru) (В.И. Шаповалов)