DOI 10.22394/1726-1139-2021-8-87-96

Оценка условий обеспечения качества образования при проведении общественной аккредитации образовательной организации

Павлова Т. А.[1, *], *Паромов А. Ю.*[2]

[1]Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; *pavlova-ta@ranepa.ru
[2]Союз «Санкт-Петербургская торгово-промышленная палата», Санкт-Петербург, Российская Федерация

РЕФЕРАТ
В статье предлагается при проведении общественной аккредитации образовательной организации оценивать условия осуществления образовательной деятельности, обеспечивающие качество образования. Подход основан на использовании механизма внешней независимой оценки, проводимой общественной организацией, для определения уровня деятельности образовательной организации (далее — ОО) с целью содействия последовательному улучшению качества процессов обеспечения и осуществления образовательной деятельности. Предложен ряд показателей, которые могут быть выражены количественно. Работа ОО по обеспечению качества образования в этом случае может оцениваться на основе предложенных показателей.

Ключевые слова: качество образования, взаимодействие с работодателями, практические навыки

Для цитирования: *Павлова Т. А., Паромов А. Ю.* Оценка условий обеспечения качества образования при проведении общественной аккредитации образовательной организации // Управленческое консультирование. 2021. № 8. С. 87–96.

Assessment of Education Quality Assurance Conditions During Public Accreditation of Educational Organization

Tatyana A. Pavlova[1, *], *Aleksei Yu. Paromov*[2]

[1]Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management, Branch of RANEPA), Saint-Petersburg, Russian Federation; *pavlova-ta@ranepa.ru
[2]Saint-Petersburg Chamber of Commerce and Industry

ABSTRACT
The article proposes to evaluate the conditions of educational activities, which ensure the quality of education, during public accreditation of an educational organization. The approach is based on the use of the mechanism of external independent evaluation, conducted by a public organization, to determine the level of an educational organization in order to promote consistent improvement in the quality of the processes of providing and implementing educational activities. A number of indicators that can be expressed quantitatively are proposed. The work of the educational organization to ensure the quality of education in this case can be evaluated on the basis of the proposed indicators.

Keywords: quality of education, interaction with employers, practical skills

For citing: Pavlova T. A., Paromov A.Yu. Assessment of Education Quality Assurance Conditions During Public Accreditation of Educational Organization // Administrative consulting. 2021. N 8. P. 87–96.

Темпы глобальных изменений в большинстве научных, экономических и технологических областей во всем мире опережают темпы обновления образования и за-

ставляют ставить новые задачи перед системой управления высшим образованием. Процессы в социально-экономической сфере России предъявляют новые требования к образовательному процессу. Качество образования, на наш взгляд, во многом определяется условиями осуществления образовательной деятельности, создающими основу для ее совершенствования.

Цель настоящей работы — рассмотреть отечественные и зарубежные исследовательские подходы к оценке условий осуществления образовательной деятельности, обеспечивающие качество образования, определить, что мы понимаем под качеством образования, какие существуют критерии, можно ли их определить количественно [5], определить возможную процедуру проведения общественной аккредитации образовательной организации (далее — ОО).

Предлагается при проведении общественной аккредитации образовательной организации оценивать те условия осуществления образовательной деятельности, которые могут оказывать существенное влияние на качество образования. Подход основан на использовании механизма внешней независимой оценки, проводимой общественной организацией, для определения уровня деятельности ОО с целью содействия последовательному улучшению качества процессов обеспечения и осуществления образовательной деятельности. Предложен ряд показателей, которые могут быть выражены количественно. Работа ОО по обеспечению качества образования в этом случае оценивается на основе предложенных показателей.

Разработка показателей и индикаторов оценки основана на проведенных экспертных интервью с научно-педагогическими работниками РАНХиГС, работниками Союза «Санкт-Петербургская торгово-промышленная палата», работодателями Санкт-Петербурга для выпускников, обучавшихся по направлениям подготовки «Экономика», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Юриспруденция», «Психология», «Журналистика», специальности «Таможенное дело» и др.

Результаты и научная новизна. Сравнительный анализ исследовательских подходов позволил выявить перечень основных задач при проведении общественной аккредитацией образовательной организации. Учитывая, что образовательная деятельность направлена на формирование у студентов универсальных и определенных профессиональных компетенций, ценностных установок, их мотивации к непрерывному образованию на протяжении всей жизни, стремление и готовность преподавателей к изменениям и самосовершенствованию, в том числе к участию в научно-исследовательской работе, к повышению квалификации, необходимо уметь оценить созданные в организации условия, обеспечивающие успешное осуществление образовательной деятельности в организации.

Практическая значимость. Опираясь на представленный подход к оценке условий осуществления образовательной деятельности, представители менеджмента ОО могут за счет использования предложенного инструмента мониторинга работы по повышению качества образования реализовать конкретные управленческие мероприятия, направленные на совершенствование соответствующих условий, принимать обоснованные решения при выделении финансирования. Результаты исследования могут применяться при построении системы менеджмента качества в ОО.

Качество высшего образования и средства его обеспечения можно понимать поразному, алгоритм обеспечения качества в общем виде таков: признание существования качества, стремление к нему, желание обеспечить качество, концепция качества, реализация мер обеспечения качества, контроль качества. Затем последовательность повторяется в свете накопленного опыта, что позволяет добиться дальнейшего повышения качества [9]. В идеале обеспечение качества должно быть образом мыш-

ления, присущим образовательной экосистеме[1], однако, обычно под обеспечением качества образования понимается набор механизмов, нацеленных на формирование и поддержание условий осуществления образовательной деятельности. По нашему мнению, в основе работы по обеспечению качества должна быть ясная внутренняя политика гарантии качества. Система механизмов обеспечения качества должна действовать синхронно с разработкой и реализацией программ, т. е. параллельно всем ее фазам, а нужные механизмы срабатывать в нужное время в рамках процесса в целом. Следует, однако, отметить, что понимание качества, получившее наиболее широкое распространение, сводится в основном к управлению качеством. На наш взгляд, вопросы именно целеполагания вместе с организационными механизмами изменений и создают конкурентоспособную образовательную экосистему.

Качество образовательных программ в первую очередь определяется результатами их освоения. Болонская декларация и Пражское коммюнике выделяют три важнейших результата, или три цели, которых необходимо достичь: (I) академическое качество, под которым понимается не только мастерство в сфере исследований, преподавания и распространения знаний, но и вклад в развитие личности; (II) способность выпускников вузов найти работу на международном рынке труда в течение всей жизни; (III) мобильность во всех смыслах — пространственная, временная (здесь, удивительно кстати, будут весьма популярные понятия непрерывного образования и повышения квалификации), а также программная мобильность (затрагивающая такие аспекты, как признание неакадемического образования и предоставление возможностей многократного доступа к образованию) и личная гибкость [9].

Необходимо отметить, что критерием качества образовательного процесса являются полученные в процессе обучения навыки и умения, при этом важны также навыки сотрудничества и адаптации, так как от них зависят возможности трудоустройства. Именно через различные формы взаимодействия с работодателями, и, в первую очередь, через востребованность выпускников на рынке труда, мы определяем качество высшего образования. Качество должно быть определено всеми участниками процесса, потому что существует необходимость отзываться на требования и общества в целом, и заинтересованных лиц. И по этой причине большое значение придается именно показателям трудоустройства. Общество, а также студенты и работодатели, рассматривают этот показатель качественного образования как абсолютно обязательный.

Аккредитация является одним из аспектов управления качеством. Под общественной аккредитацией[2] понимается признание (формальное одобрение) уровня деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствующим критериям и требованиям российских и международных организаций. Порядок проведения общественной аккредитации, формы и методы оценки при ее проведении, а также права, предоставляемые аккредитованной образовательной организации, устанавливаются общественной организацией, которая проводит общественную аккредитацию. И здесь мы видим существенное отличие от профессионально-общественной аккредитации (ПОА), которая в последние 10 лет получила в России широкое распространение. В рамках ПОА, проводимой более 100 профессиональными сообществами, устанавливается соответствие формируемых в пределах отдельной образовательной программы компетенций требованиям профессиональных стандартов в части обобщенных и трудовых функций.

---

[1] Концепция цифровой трансформации образовательной экосистемы СЗИУ РАНХиГС, утв. Ученым советом СЗИУ РАНХиГС, решение № 1 от 25.03.2020.

[2] Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 принят Государственной Думой // Российская газета. 31 декабря 2019 г. П. 2 ст. 96 № 273-ФЗ от 29.12.2012 (ред. от 02.12.2019, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020).

В официальных источниках нами не было найдено информации о проведении общественной аккредитации в образовательных организациях России, что говорит о слабой развитости этого института в нашей стране и одностороннем подходе к оценке качества образования.

Различие целей общественной аккредитации и ПОА отражено в специфике американской модели обеспечения качества высшего образования, в которой используется комплексное применение профессиональной (специализированной) аккредитации образовательных программ и институциональной аккредитации деятельности образовательной организации в целом. По сути, институциональная аккредитация является необходимым условием для проведения специализированной аккредитации.

Главной задачей общественной аккредитации является повышение качества образования выпускников и повышение уровня преподавателей ОО.

Возможность получить общественную аккредитацию, закрепленная в ст. 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 (далее — Статья), не является новшеством законодательства об образовании в Российской Федерации, так как оно было предоставлено образовательным учреждениям нормами Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (ч. 25 ст. 33) и Федерального закона РФ от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании» (ч. 8. ст. 10)[1].

Кроме того, необходимо учитывать уже имеющийся опыт других государств в данной области. Так, в системе образования Соединенных Штатов Америки большую роль играет общество. Например, внешний контроль качества обучения осуществляют комиссии, сформированные из бывших выпускников, преподавателей других образовательных учреждений и членов попечительского совета. Образовательная система США имеет ярко выраженную индивидуальную ориентацию.

В Англии не существует государственных стандартов в области высшего образования, утвержденных на правительственном уровне; содержание образования определяется потребностями работодателей. При этом существует общая система внешней рейтинговой оценки качества преподавания в ОО основных предметов и одной из важнейших сторон такой оценки является получение ими аккредитации со стороны профессионального сообщества или ассоциации по направлениям подготовки специалистов. Получение аккредитации ОО является обязательным условием при трудоустройстве ее выпускников [2; 4; 6; 7; 8].

Получение общественной аккредитации необходимо рассматривать как меру в интересах развития национальной образовательной системы. Образовательное сообщество, выступая инициатором получения общественной оценки качества своей деятельности, отличается от государственных органов, которые воздействуют на участников образовательных отношений через систему запретов и дозволений, результат представляют через осознание общей заинтересованности всех субъектов образовательного сообщества в достижении публично значимой цели, через установление взаимной заинтересованности и взаимной общественной ответственности. Именно поэтому общественную аккредитацию можно считать эффективным механизмом, который способствует повышению качества образовательных услуг [1].

Нормой Статьи (ч. 1) признается право на проведение общественной аккредитации со стороны российских и международных организаций. Но законом возмож-

[1] Комментарий к ст. 96 № 273-ФЗ от 29.12.2012 (ред. от 02.12.2019, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // Официальный сайт Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный центр образовательного законодательства» [Электронный ресурс]. URL: http://fcoz.ru/praktika/realizatsiya-273-fz/detail.php?ELEMENT_ID=2918 (дата обращения: 28.01.2021).

ными аккредитующими структурами определены только общественные организации (ч. 2), что сильно ограничивает их возможный перечень.

Первостепенную роль в структуре общественных субъектов, на наш взгляд, должны иметь те группы организаций, которые представляют именно «потребителей образовательных услуг (работодатели, общественные организации, местное сообщество)», а не образовательные общественные структуры. Весьма нежелательно и неправильно роль общества воспринимать только в формате традиционных профессиональных образовательных корпоративных структур, таких как Союз ректоров, учебно-методических объединений по различным направлениям и прочих структурных подразделений и организаций «поставщиков образовательных услуг».

В течение 2019–2020 гг. на площадке РАНХиГС проводился ряд мероприятий по обсуждению задач обеспечения качества, проводились экспертные интервью с научно-педагогическими работниками РАНХиГС, работниками Союза «Санкт-Петербургская торгово-промышленная палата», работодателями Санкт-Петербурга, результатом которых стала модель оценки условий обеспечения качества образования. Было предложено оценивать условия осуществления образовательной деятельности, обеспечивающие качество образования, на основе ряда показателей, которые могут быть выражены количественно.

Поставленные задачи:

1) оценка результативности внутренней политики гарантии качества;
2) анализ системы разработки, реализации и мониторинга образовательных программ, организации процедуры внутренней и внешней оценки качества образовательной деятельности вуза;
3) оценка условий и мер поддержки личностного развития обучающихся, а также возможностей их развития в рамках выбранного направления подготовки;
4) анализ процедуры отбора претендентов на должность НПР, а также обеспечения условий их профессионального и личностного развития в рамках образовательного процесса.

Оценка проводится в баллах по трехбалльной шкале (0–1–2, что интерпретируется как несоответствие — частичное соответствие — полное соответствие) по модели, включающей в себя 4 стандарта:

1) разработка, утверждение и реализация (управление) внутренней политики гарантии качества;
2) разработка, реализация и мониторинг образовательных программ, а также организация внутренней и внешней оценки качества образовательной деятельности;
3) обеспечение условий и поддержки, необходимых для профессионального и личностного развития студентов;
4) обеспечение условий, необходимых для проведения образовательного процесса и профессионального, личностного развития преподавательского состава.

Каждый стандарт включает ряд требований, разложенных на критерии — объекты оценки.

Стандарты и критерии обеспечения качества образования базируются на следующих принципах:

1) ответственность организации за качество предоставления и обеспечения образовательных услуг;
2) ответственность организации за результаты и последствия принятых управленческих решений на внешнем контуре посредством их прозрачности и полного соответствия этическим нормам;
3) соответствие качества образовательных услуг существующим формам образования, образовательным программам и общей культуре качества;
4) учет ожиданий и потребностей всех акторов процесса обучения на основе их согласования интересов;

5) актуальность, объективность и однозначность предоставления документально подтвержденной информации об обеспечении качества образования;
6) установление процедур выявления и управления несоответствиями в системе менеджмента, реализация адекватных действий для устранения причин выявленных несоответствий в целях предотвращения их повторного возникновения.

Процедура оценки обеспечения качества базируется на следующих принципах:

- *добровольности* — оценка проводится на добровольной основе;
- *объективности* — оценка является результатом объективного рассмотрения всех обстоятельств;
- *прозрачности* — все оценочные итерации являются прозрачными;
- *независимости* — оценка проводится независимо от третьих лиц.

Предлагаемая модель на данном этапе является методической основой для управления качеством образовательного процесса в том случае, если образовательная организация заинтересована в создании условий обеспечения качества образования. Последовательное применение описанных принципов, а также проведение независимой оценки позволит уточнить механизмы обеспечения качества осуществления образовательной деятельности. В течение 2021 г. РАНХиГС в Петербурге планирует провести общественную аккредитацию, в ходе которой будет апробирована предлагаемая модель, получены результаты оценки и практические рекомендации по совершенствованию обеспечения качества образования.

Рассмотрим применение данного подхода на примере 4-го стандарта *«Обеспечение условий, необходимых для проведения образовательного процесса и профессионального, личностного развития преподавательского состава»* и критериев его оценки.

Формулировки стандарта и критерии его оценки основаны на том, что педагог — ключевой социализирующий агент, реализующий, кроме профессиональных, еще и социальные цели. С данным аспектом согласуется концепт «педагогической заботы» (C. Walker, A. Gleaves) как гаранта эффективного образовательного процесса [10]. Преподаватель способен изменить мировоззрение студента, повлиять на его личностное и профессиональное становление. Поэтому высокую значимость имеет человеческий капитал вуза, в частности личностные качества и социально-профессиональные компетенции педагога. Важно, проявляет ли он заинтересованность и неравнодушное отношение к студентам, участие в их профессиональной судьбе.

Известно, что формирование и развитие у научно-педагогических кадров компетенций, адекватных требованиям образования будущего, приобретение и поддержание высокого уровня социально-профессиональных компетенций возможно посредством комплекса корпоративных мероприятий, направленных на развитие человеческого капитала сотрудников. Во многих ОО функционирует отлаженная система управления персоналом, основанная на комплексном мониторинге деятельности научно-педагогических работников, системах оценки, построении индивидуальной траектории развития и регулярном (ежегодном) ассесменте.

Представления об идеальном образе педагога [3] высшей школы разделяются на три основные категории: во-первых, личные качества; во-вторых, компетенции, обеспечивающие преподавание дисциплин; в-третьих, навыки, позволяющие приращивать научное знание в ходе исследовательского процесса.

В 2020 г. в Северо-Западном институте управления — филиале РАНХиГС проводилось исследование, целью которого являлось формирование предложений по совершенствованию системы стимулирования и мотивации профессорско-преподавательского состава на основе выявления специфики мотивации профессорско-преподавательского состава к трудовой деятельности и оценки эффективности действующей системы стимулирования.

Задачи исследования включали:

- выявление специфики мотивации преподавательского труда в высших учебных заведениях, в том числе определение иерархии мотивов трудовой деятельности преподавателей и оценку ранговой значимости конкретных форм и инструментов мотивации;
- оценку степени удовлетворенности преподавательской деятельностью;
- оценку существующей системы стимулирования и мотивации труда ППС, в том числе финансовой и нефинансовой составляющих;
- изучение отношения ППС к системе рейтингования и оценка ее эффективности.

Исследование показало, что основным мотивом деятельности для подавляющего количества преподавателей является возможность самореализации, причем треть рассматривают работу как свой долг перед обществом. Чуть менее половины рассматривают рабочий процесс прежде всего как процесс творческий и не приемлют рутины, главное — это самостоятельность и автономность, работа под личную ответственность. Значительно меньше прагматиков, которые готовы интенсифицировать свои усилия в работе только под гарантии какого-либо вознаграждения.

Большая часть рабочего времени преподавателей приходится на образовательную деятельность, меньше всего времени преподаватели посвящают науке, при этом большинство не удовлетворены нехваткой временных ресурсов на занятие научной деятельностью и хотели бы уделять ей больше времени.

Исследование показало, что для преподавателей особую значимость имеет профессиональная самореализация, поэтому они подчеркивают важность участия в совместных научных проектах с коллегами из других вузов, посещения конференций, прохождение стажировок и оказание организационной поддержки при публикации монографий и др., что позволило выявить направления совершенствования системы стимулирования и мотивации, в том числе формализованное через модель оценки условий обеспечения качества образования.

Ниже приведен пример формулировок модели в части ППС.

Стандарт ч. 1. «Кадровая политика устанавливает законные, прозрачные, точные и справедливые процессы приема на работу, условия занятости и повышения квалификации ППС».

1. Кадровая политика организации, в которой показаны процедуры по отношению к профессорско-преподавательскому составу и персоналу учебного заведения (найм на работу, премирование и материальное стимулирование, продвижение по службе, сокращение, увольнение; права и обязанности), открытость (возможность влияния) политики для персонала и ППС.

2. Проработанность условий, критериев и механизмов аттестации ППС. Проведение регулярной оценки качества и эффективности преподавания другими преподавателями и руководством (контрольные и открытые занятия, взаимопосещение лекций и семинаров), а также путем проведения анкетирования обучающихся. Наличие механизмов отстранения ППС от преподавательской деятельности при несоблюдении общепринятых этических норм, а также при низком уровне квалификации.

3. Существование структуры профессионального развития и повышения квалификации ППС, адресованной на обеспечение:

- применения гибких траекторий, различных форм обучения, принимая во внимание многообразие обучающихся в образовательной организации, дифференциацию их интересов;
- использования и выбора разнообразных педагогических интерактивных методов, внедрения инноваций в образовательный процесс;
- знания существующих способов тестирования и различных форм проведения экзаменов для анализа прогресса студентов.

4. Формирование благоприятных условий для работы профессорско-преподавательского состава и сотрудников образовательного учреждения. Наличие механизмов стимулирования для сотрудников и преподавателей за высокое педагогическое мастерство, развитие культуры качества преподавания, преданность делу, участие в воспитании молодежи и общественной работе организации.

Стандарт ч. 2. «Создание условий для интегрирования науки, образования и производства, внедрения инноваций и мотивирования ППС к активной научно-исследовательской деятельности».

1. Наличие требований к ППС к разработке рабочих программ дисциплин (РПД), проведению научной работы и преподаванию дисциплин.

2. Наличие индивидуальных планов преподавательской работы (учебно-методическая работа, педагогическая нагрузка, научно-исследовательская деятельность, воспитательная работа, кураторство, организационно-методическая деятельность, общественная работа и консультирование, соответствующие задачам, целям и миссии образовательной организации).

3. Точность, полнота и наглядность годовых отчетов преподавателей за последние пять лет, включая список учебных пособий, учебников, учебно-методических разработок и публикаций статей и научных работ, в том числе в изданиях, рекомендованных Минобрнауки, международных изданиях с ненулевым импакт-фактором.

4. Инфраструктура научно-исследовательской работы, внеучебной и творческой деятельности и эффективность ее использования, наличие механизмов оценки эффективности НИР в образовательной организации. Наличие в организации научно-исследовательских институтов, технопарков, центров, иных научно-исследовательских подразделений, реализующих действительную научную работу, центров коммерциализации. Обладание специальной научно-методической, научно-технической, экспериментальной и клинической базой по соответствующим направлениям подготовки (магистратура, докторантура). Внедрение результатов научных исследований в учебный процесс организации или производство.

Стандарт ч. 3. «Публичное представление профессорско-преподавательского состава».

1. Представление показателей по составу преподавателей (штатный, по совместительству, с наличием ученой степени и (или) ученого звания, возрастной уровень) за последние 5 лет, анализ динамики.

2. Применение процедур обеспечения и политики качества преподавания и академической честности, принятых на Ученом совете, размещение их для открытого доступа на сайте образовательной организации, на стендах кафедр и факультетов.

3. Показатели достижений профессорско-преподавательского состава (число преподавателей, получивших государственные награды, научные и государственные премии, гранты ИОГВ «Лучший преподаватель организации», почетные звания и др.).

Интеграция модели оценки условий обеспечения качества образования в административные регламенты и мотивация творческой активности преподавательского коллектива, на наш взгляд, будут способствовать синергетическому результату деятельности всех акторов экосистемы по достижению поставленных перед образованием целей.

Литература

1. *Ахтариев И. З.* Особенности формирования рынка услуг общественной аккредитации образовательных программ и учреждений в России : автореф. дис. … канд. экон. наук. М., 2010.

2. *Гребнев Л. С., Попов В. П.* Аккредитация и контроль качества образовательных программ в США // Высшее образование в России. 2005. № 2. С. 120–133.
3. *Ефимова Г. З., Сорокин А. Н., Грибовский М. В.* Идеальный педагог высшей школы: личностные качества и социально-профессиональные компетенции // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 1. С. 202–230.
4. *Злобина Н. В.* Зарубежный опыт менеджмента качества образовательной деятельности // Актуальные проблемы российского менеджмента : сб. науч. тр. / под общ. ред. канд. экон. наук профессора В. В. Быковского ; Тамб. гос. техн. ун-т. Вып. 2. Тамбов, 2005. С. 98–99.
5. *Павлова Т. А.* Качество высшего образования: критерии и количественные оценки // Матлы научно-методической конференции СЗИУ — филиала РАНХиГС / под общ. ред. Е. А. Китина ; Сев.-Зап. ин-т упр. — фил. РАНХиГС. СПб. : ИПЦ СЗИУ — фил. РАНХиГС, 2020. С. 129–142.
6. *Садовничий В. А.* Высшее образование России. Доступность. Качество. Конкурентоспособность // Высшее образование в России. 2006. № 7. С. 7–15.
7. *Саймон Б.* Общество и образование. М. : Прогресс, 2001.
8. *Самойлов В. А., Коваленко А. А.* Механизмы взаимодействия государственной и общественно-профессиональной систем оценки качества // Высшее образование в России. 2009. № 2. С. 18–28.
9. *Kohler J.* Quality Assurance, Accreditation and Recognition of Qualifications as Regulatory Mechanisms in the European Higher Education Area // Higher Education in Europe. 2003. Vol. 28. N 3. P. 317–331.
10. *Walker C., Gleaves A.* Constructing the caring higher education teacher: A theoretical framework // Teaching and Teacher Education. 2016. N 54. P. 65–76.

Об авторах:

Павлова Татьяна Анатольевна, начальник управления качества и развития образовательной экосистемы Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат физ-мат. наук; pavlova-ta@ranepa.ru

Паромов Алексей Юрьевич, председатель комитета по вопросам кадровой, социальной политики и профессиональному образованию Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат технических наук; paromov@spbcci.ru

References

1. Akhtariy I. Z. Features of the formation of the market for public accreditation services for educational programs and institutions in Russia: dissertation abstract. M., 2010. (In rus)
2. Grebnev L. S., Popov V. P. Accreditation and quality control of educational programs in the USA // Higher education in Russia [Vysshee obrazovanie v Rossii]. 2005. N 2. P. 120–133. (In rus)
3. Efimova G. Z., Sorokin A. N., Gribovsky M. V. Ideal teacher of higher school: personal qualities and socio-professional competencies // Education and science [Obrazovanie i nauka]. 2021. Vol. 23, N 1. P. 202–230. (In rus)
4. Zlobina N. V. Foreign experience in managing the quality of educational activities // Current problems of Russian management: collection of scientific articles / under the common ed. of V. V. Bykovsky; Tambov State Technical University. Issue 2. Tambov, 2005. P. 98–99. (In rus)
5. Pavlova T. A. Quality of higher education: criteria and quantitative assessments // Materials of the scientific and methodological conference of the NWIM of RANEPA / under the general ed. of E. A. Kitin; NWIM of RANEPA, 2020. P. 129–142. (In rus)
6. Sadovnichy V. A. Higher education of Russia. Availability. Quality. Competitiveness // Higher education in Russia [Vysshee obrazovanie v Rossii]. 2006. No. 7. P. 7–15. (In rus)
7. Simon B. Society and Education / Translation from English. M.: Progress, 2001. (In rus)
8. Samoilov V. A., Kovalenko A. A. Mechanisms of interaction between state and socio-professional quality assessment systems // Higher education in Russia [Vysshee obrazovanie v Rossii]. 2009. N 2. P. 18–28. (In rus)

9. Kohler J. Quality Assurance, Accreditation and Recognition of Qualifications as Regulatory Mechanisms in the European Higher Education Area // Higher Education in Europe. 2003. Vol. 28. No. 23. P. 317–331.
10. Walker C., Gleaves A. Constructing the caring higher education teacher: A theoretical framework // Teaching and Teacher Education. 2016. N 254. P. 65–76.

About the authors:

Tatyana A. Pavlova, Head of the Department for Quality and Development of the Educational Ecosystem of North-West Institute of Management, Branch of RANEPA (Saint-Petersburg, Russian Federation), PhD in Physics and Mathematics; pavlova-ta@ranepa.ru

Aleksei Yu. Paromov, Chairman of the Committee for Personnel, Social Policy and Vocational Education of Saint-Petersburg Chamber of Commerce and Industry (Saint-Petersburg, Russian Federation), PhD of Engineering Sciences; paromov@spbcci.ru