

## ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ф.П. Цахуева

*Социально-педагогический институт*

В требованиях ФГОС ВПО к организации образовательного процесса говорится о том, что вуз должен привлекать потенциальных работодателей на всех этапах образовательного процесса от разработки учебных планов, программ до оценки качества подготовки выпускников. В частности, в ФГОС ВПО по направлению подготовки 050100 «Педагогическое образование» (квалификация «Бакалавр») в п. 7.16. говорится: «К образовательному процессу должно быть привлечено не менее пяти процентов преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций», также до пяти процентов от общего числа преподавателей, имеющих ученую степень или звание, может быть заменено преподавателями, имеющими не менее 10 лет стажа практической работы по данному направлению на должностях руководителей или ведущих специалистов». В п. 8.1. стандарта также указывается, что высшее учебное заведение обязано обеспечивать гарантию качества подготовки, в том числе путем:

- разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением работодателей;
- регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях [4].

Необходимость привлечения работодателей к оценке качества образования имеется и в нормативно-правовых актах различного уровня.

Целью принятой Федеральной целевой программы развития образования (ФЦПРО) на 2011–2015 годы является обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

Задачами Программы являются:

- приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда;
- развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг, формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей, участие в международных сопоставительных исследованиях.

Современное российское общество все больше осознает, что его будущее и, прежде всего, конкурентоспособность зависят от качества образования. Качественное образование – это, прежде всего, мера и степень соответствия образовательного результата запросам личности, общества и государства в целом.

Проблемы привлечения работодателей к оценке качества образования в негосударственном секторе имеют свои особенности, в первую очередь - не доверительное отношение к негосударственному образованию в обществе. Работодатель предпочитает участвовать в учебном процессе государственного вуза, предпочтение отдают выпускнику государственного вуза, особенно это ощущается в регионах, где

отказывают в трудоустройстве выпускнику негосударственного вуза, не интересуясь его профессиональными качествами.

НОУ ВПО «Социально-педагогический институт» эту проблему решает следующим образом. В связи с переходом вузов с 1 сентября на ФГОС – 3 в институте утверждена «Стратегия развития вуза на 2011/2015годы» и «Программа привлечения работодателей к оценке качества образования», в частности: Основная образовательная программа (ООП), учебный план, дисциплины вариативной части профессионального цикла, программы дисциплин проходят согласование с руководителями органов управлений образования, с учителями со стажем работы более 10 лет (потенциальными работодателями) путем привлечения к экспертизе учебных планов еще на этапе их разработки, включения в состав рабочих групп по разработке ООП.

Считаем, что необходимо активно вовлекать работодателя непосредственно в структуру учебного процесса путем создания кафедры в вузе (педагогика и методика преподавания). Далее привлекаем их для участия в учебном процессе (особенно по преподаванию дисциплин профессионального цикла) при проведении текущего контроля качества образования, в работе аттестационных и экзаменационных комиссий и проведении практики.

Нам близка концепция обеспечения качества образования в РосНОУ [1].

Думаю из существующих на сегодняшний день множества форм участия работодателя в функционировании системы образования, более эффективны:

- целевая подготовка педагогических кадров;
- создание экспертного сообщества по оценке качества образования с учетом спецификации интересов работодателя;
- участие в оценке качества образования и установлении рейтинга вузов (путем проведения анкетирования работодателя);
- развитие систем попечительских и общественных советов работников образования;
- участие работодателей в процедурах внешней независимой оценки качества результатов обучения и государственной аккредитации образовательных программ и образовательных учреждений;
- участие работодателей в образовательном процессе;
- привлечение работодателей к государственной (итоговой) аттестации выпускников и в экспертных оценках образовательных учреждений, обучающихся путем привлечения их в качестве экспертов в комиссии Рособрнадзора.
- повышение уровня развития договорных отношений с работодателем по предоставлению баз практик, также привлечение и трудоустройство выпускников.

Советское образование было практикоориентировано, после учебы студентов распределяли, выпускник знал, что будет обеспечен работой, работодатели знали, кого они получают, отсутствие распределения остро чувствуется в регионах с высоким уровнем безработицы (около 67% в Республике Дагестан).

Сейчас в нашем обществе отсутствуют четкие критерии профессиональных требований к выпускникам со стороны работодателей, нет механизмов сравнения, сопоставления, выяснения. Это проблема. Работодатель не получает того специалиста, который ему нужен. Вузы получают претензии, знания студентов «теоретизированы», работодатель не передает практические знания студентам. В итоге выпускник не закрепляет теорию и не получает практические навыки, в результате в проигрыше оказываются все стороны образовательной деятельности. Молодой педагог теоретически подкованный теряется перед классом, не имея практических навыков по методике преподавания и т.д. На педагогическую практику по направлению подготовки 050100 «Педагогическое образование» (квалификация «Бакалавр») по учебному плану выделяется 16 з.е. Считаю это количество недостаточным, для того, чтобы выпускник педагогического вуза уверенно начал работу в школе, и общепрофессиональные и профессиональные компетенции, которыми владеет выпускник, устроил работодателя.

Думаю, необходимо изучить возможность обязательной стажировки после окончания педагогического вуза на срок не менее одного года (опыт медицинского образования).

Нашей стране нужны вузы, понимающие запросы работодателей.

Важную роль в сотрудничестве с работодателями играет организация производственной практики и стажировок, совместные разработки учебных программ и руководство по написанию курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов [5].

Разносторонняя оценка работодателями качества профессионального образования может быть дана только после того, как выпускник вуза сможет проявить себя на практике, на рабочем месте у конкретного работодателя, так как только тогда можно выявить, например, насколько сформированы такие общекультурные компетенции в работе с коллективом; способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность [3].

В настоящее время вузы предъявляют претензии к школе, уровень знаний абитуриентов с каждым годом ниже. Тут следует говорить о проблеме разрыва школьных и вузовских требований. Нацеленность на успешную сдачу ЕГЭ ослабевает традиционные и ценные для выпускников умения и навыки устной и письменной коммуникации, навыки чтения художественной литературы, при отсутствии этих ценных навыков, невозможно подготовить хорошего учителя для общеобразовательной школы. Работодатели (руководители органов управления образованием, директора школы) предъявляют претензии педагогическим вузам, в частности: слабые практические навыки выпускников, недостаточное владение методикой преподавания. В итоге получается замкнутый круг, выход предложен ФГОС-3: работодатель должен участвовать в оценке качества образования не только выпускника вуза, на итоговой аттестации, но и принять участие в учебном процессе, к педагогической практике относиться более основательно (не формально).

Думаю, только общими усилиями вуза и работодателя можно избавиться от мнения, что в последнее время вузы превратились в «фабрики» подготавливающих специалистов, не способных работать.

Однако привлечение отдельных работодателей не может рассматриваться как достаточная мера для оценки качества высшего образования, поскольку работодатели нередко склонны оценивать качество подготовки выпускников с точки зрения конкретной сферы, профессии.

Для оценки качества образования необходимо также использовать систему качества характерной для англо-саксонской системы образования – бенчмаркинг [1]. В отличие от аккредитации бенчмаркинг основан не на минимальных критериях и стандартах, а на критериях лучшей практики в своей области.

Бенчмаркинг как система предполагает:

- поиск, изучение и сравнение лучшего опыта других организаций по отдельным направлениям или деятельности в целом;
- мониторинг, оценку и сравнение своих сильных и слабых сторон с лучшим опытом других организаций.

### Список литературы

1. Концепция обеспечения качества образования в РосНОУ [Электронный ресурс]: [http://www.rosnou.ru/pub/00\\_Nataly/Important/Ka4estvo/Norm\\_baza.Kontseptsiya\\_obespech\\_kach\\_.doc](http://www.rosnou.ru/pub/00_Nataly/Important/Ka4estvo/Norm_baza.Kontseptsiya_obespech_kach_.doc).
2. Мотова Г.Н., Наводов В.Г. Экспертиза качества образования: Европейский подход.-С. 12.

3. Поспелов В.К. Практика и проблемы привлечения студентов и работодателей к оценке качества высшего экономического профессионального образования [Электронный ресурс]: [http://expert-nica.ru/sbornik/articles\\_doc/pospelov.doc](http://expert-nica.ru/sbornik/articles_doc/pospelov.doc).
4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 «Педагогическое образование» (утвержден 22 декабря 2009, Приказ Минобрнауки РФ № 788).
5. Юсупова И.В. Критерии оценки качества подготовки выпускников образовательных учреждений УНПО и УСПО (на примере Республики Коми). Управление по занятости населения Республики Коми, г. Сыктывкар [Электронный ресурс]: [labourmarket.ru/conf7/reports/jusupova.doc](http://labourmarket.ru/conf7/reports/jusupova.doc).