

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Саратовский Государственный Университет им. Н. Г. Чернышевского
Социологический факультет
Центр региональных социологических исследований

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ

**Эффективность внедрения ФГО стандартов в
образовательных учреждениях ВПО г. Саратова**

Информационный бюллетень ЦРСИ СГУ

Выпуск 1-2 (16-17)

Под редакцией *Н.В. Шахматовой*

**Издательство Саратовского университета
2013**

УДК [316.74:37] (470.44-25)

ББК 60.56 (235.54)

Р 32

Научный консультант *С.Г. Ивченков*

Руководитель проекта *Н.В. Шахматова*

Исполнители: *И.А. Бегина, С.В. Ситникова, М.А. Гаврилей, Н.Н. Огурцова.*

Р32 Региональные трансформации: социологический мониторинг: Эффективность внедрения ФГО стандартов в образовательных учреждениях ВПО г. Саратова.- Информационный бюллетень ЦРСИ СГУ.- Вып. 1-2(16-17) / Под ред. Н.В. Шахматовой. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2013 - 78 с.:ил.

ISBN 987-5-9999-1892-5

В данном выпуске представлены результаты масштабного социологического исследования эффективности внедрения ФГОС в учреждениях высшего профессионального образования Саратовской области, проведенного социологической группой Саратовского научного центра Российской академии наук с участием социологических лабораторий вузов города (в том числе ЦРСИ СГУ) по заказу Департамента профессионального образования Министерства образования и науки РФ в мае – июне 2012.

Для научных работников, обществоведов, аспирантов, студентов и всех интересующихся проблемами социологии образования.

УДК [316.74:37](470.44-25)

ББК 60.56 (235.54)

ISBN 987-5-9999-1892-5

© Саратовский государственный университет, 2013

ВВЕДЕНИЕ

Важным элементом модернизации профессионального образования в Саратовской области является переход образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на Федеральные Государственные образовательные стандарты (ФГОС) третьего поколения. Поскольку подобные масштабные мероприятия в сфере профессионального образования проводятся впервые, вероятность недочетов, ошибок достаточно велика. Кроме этого, важна оценка начального этапа перехода на ФГОС третьего поколения.

В целях анализа эффективности внедрения ФГОС в учреждениях профессионального образования Саратовской области социологической группой Саратовского научного центра Российской академии наук с участием социологических лабораторий вузов города по заказу Департамента профессионального образования Министерства образования и науки РФ в мае – июне 2012 года был проведен комплексный социологический мониторинг на территории области. К участию в мониторинге были привлечены представители профессорско-преподавательского состава, административные руководители, магистры и бакалавры четырех вузов: Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского, Саратовского государственного технического университета им. Ю.А. Гагарина, Саратовского государственного аграрного университета им. Н.И. Вавилова, Саратовского государственного социально-экономического университета (всего 200 преподавателей, 100 магистров, 400 бакалавров, 48 проректоров и зам. деканов данных вузов).

В данной работе представлен анализ процесса модернизации профессионального образования в России. В частности, изучение сути компетентностного подхода, понимания его основными участниками образовательного процесса – студентами и преподавателями вузов, а также выявлению особенностей реализации данного подхода в новых образовательных программах. Материал исследования может быть полезен

представительствам управленческих структур в системе образования, занимающихся разработкой, корректировкой, а также диагностикой успешности реализации программ реформирования системы образования в России, исследователям, занимающимся данной проблематикой.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНО – ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ Г. САРАТОВА

Модернизация профессионального образования в России предполагает переход образовательных учреждений на Федеральные Государственные образовательные стандарты (ФГОС) третьего поколения. В основе разработки новых учебных программ лежит компетентностный подход. Анализ литературы, посвященной данной проблематике свидетельствует о дискуссионности в поле определения самого понятия компетенция¹. В известных энциклопедических словарях компетенция – это круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом²; круг полномочий, предоставленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу, знания, опыт в той или иной области³; личностная способность специалиста (сотрудника) решать определённый класс профессиональных задач, также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников)⁴. Определение компетенции, как необходимой составляющей нового образовательного стандарта, связано с подробной интерпретацией вышеприведенных энциклопедических определений и лексических аналогий с ними. Приведем одно из определений, которое отражает наше понимание компетенции как сути нового подхода в образовании: «Сама компетентность рассматривается как "способность к решению задач и готовность к своей профессиональной роли в той или иной

¹ См. например: Звездова А.Б, Орешкин В.Г. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании; Бермус А.Г. Проблемы и перспективы в реализации компетентностного подхода в образовании; Польшкина С.Н. Компетентностный подход как методологическая основа обновления содержания образования.

² Толковый словарь русского языка Д.Н. Ушакова <http://www.dict.t-mm.ru/ushakov/> (Дата обращения: 21 мая 2013 г 16:00)

³ Энциклопедический словарь http://www.dict.t-mm.ru/enc_sl/k/komp.html (Дата обращения: 21 мая 2013 г 16:15)

⁴ <http://ru.wikipedia.org> (Дата обращения: 21 мая 2013 г 16:20)

области деятельности. Соответственно, компетенция предъявляется, в первую очередь, работодателями и обществом в виде некоторых специфических ожиданий, связанных с профессиональной деятельностью выпускника. Более того, именно уровень соответствия индивидуальных показателей - ожиданиям работодателя и общества и полагается в качестве основного показателя компетентности»⁵. Добавим лишь то, что именно компетентностный подход, на наш взгляд, должен стать базой формирования профессионально – ценностных ориентаций студентов.

Однако, не будем останавливаться на детальном рассмотрении понятия «компетенция» в методологической литературе, поскольку главной целью нашего исследования⁶ было выявление уровня понимания данной категории основными участниками образовательного процесса – студентами и преподавателями.

Одним из показателей эффективности реализации новых образовательных стандартов является уровень информированности студентов о происходящих изменениях в системе образования в России. Результаты опроса свидетельствуют о достаточно высоком уровне

⁵ Бермус А.Г. Проблемы и перспективы в реализации компетентностного подхода в образовании. <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm> (Дата обращения: 21 мая 2013 г 16:30)

⁶ В целях анализа эффективности внедрения ФГОС в учреждениях профессионального образования Саратовской области социологической группой Саратовского научного центра Российской академии наук с участием социологических лабораторий вузов города по заказу Департамента профессионального образования Министерства образования и науки РФ в мае – июне 2012 года был проведен комплексный социологический мониторинг на территории области. К участию в мониторинге были привлечены представители профессорско-преподавательского состава, административные руководители, магистры и бакалавры четырех вузов: Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского, Саратовского государственного технического университета им. Ю.А. Гагарина, Саратовского государственного аграрного университета им. Н.И. Вавилова, Саратовского государственного социально-экономического университета (всего 200 преподавателей, 100 магистров, 400 бакалавров, 48 проректоров и зам. деканов данных вузов). В задачи автора входил сбор эмпирических данных в рамках СГУ им. Н.Г. Чернышевского, а также анализ результатов мониторинга по всем вузам, участвующим в исследовании.

осведомленности саратовских студентов высших учебных заведений. Так, 87,3% бакалавров и 86% магистров знают о том, что их ВУЗ с 2011 года перешел на обучение по новым образовательным стандартам (таблица 1).

Таблица 1.

Знаете ли Вы о том, что Ваш вуз с 2011 г. перешел на обучение по новым образовательным стандартам (федеральным государственным образовательным стандартам)? (% от числа опрошенных)

ответ	магистры	бакалавры
Да	86	87,3
Нет	14	12,7

Самым распространенным источником информации о документах основной образовательной программы является руководство факультета, преподаватели. О цели, наборе компетенций, учебном плане, рабочих программах, программах практик 55% бакалавров и 77% магистров узнали именно от руководства и преподавателей факультетов. Следует обратить внимание, что самый высокий уровень интереса выявлен в отношении к набору компетенций выпускников и учебному плану. Так, 15% бакалавров указали на то, что самостоятельно нашли информацию именно об этих документах. Кроме того, около 90% бакалавров и 97% магистров знают о том, что цель освоения основной образовательной программы — формирование общекультурных и профессиональных компетенций. О цели ООП, рабочих программах и программах практик студенты – бакалавры менее всего ознакомлены. 24%, 21,5% и 35% соответственно вообще не знакомы с этими документами. Уровень личного интереса к основной части документов ООП магистров значительно ниже, чем бакалавров. Магистрами практически наполовину реже упоминался вариант «нашел сам». Однако и значительно реже магистры указывали на то, что вообще не ознакомлены с

документом. Таким образом, общий уровень информированности о содержании различных частей ООП среди магистров выше, чем среди бакалавров, однако уровень самостоятельного интереса выше проявлен среди студентов – бакалавров.

Опрошенным магистрам было предложено сформулировать основные наиболее значимые для них компетенции (таблица 2). Около трети магистров затруднились это сделать, что говорит от некотором не соответствии реального уровня информированности о содержании и сути новых ООП уровню, который магистры демонстрировали в ходе опроса. В число часто упоминаемых компетенций вошли способность, умение применять полученные знания в практической профессиональной деятельности и специальные компетенции, хорошее знание теоретических и прикладных дисциплин. Наименее значимыми по ответам магистров оказались умение грамотно ставить цели и выполнять задачи в определенной предметной области, а также соответствие уровню образования высокого качества.

Таблица 2.

Основные наиболее значимые компетенции для студентов

(% упоминаний)

Компетенции	Процент по числу упоминаний
Способность, умение применять полученные знания в практической профессиональной деятельности.	30
Специальные компетенции, хорошее знание теоретических и прикладных дисциплин.	18
Это образованность, культурный уровень.	10
Хорошие навыки исследовательской работы.	8
Это характеристика определенных человеческих навыков (коммуникабельность, пунктуальность, обучаемость).	6
Ориентация на дальнейший профессиональный рост, переквалификацию, продолжение обучения.	6

Профессиональные навыки, знания, умения.	4
Компетенции – это перечень, совокупность качеств, навыков, которыми должен обладать выпускник.	3
Умение грамотно ставить цели и выполнять задачи в определенной предметной области.	3
Соответствие уровню образования высокого качества.	3
Затрудняюсь ответить.	28

Дальнейший анализ данных опроса показал, что процент информированности студентов г. Саратова о том, что такое зачетная единица достаточно низок. Так, лишь четверть бакалавров и 34% магистров отметили, что в ВУЗе проводилось специальное пояснение сути зачетной единицы (таблица 3). Вероятно, это связано с тем, что переход на новые образовательные стандарты в Саратовских ВУЗах еще не завершен и требует серьезного анализа динамики данного процесса, его сложностей и особенностей. Данный вывод подтверждает и то, что 33% бакалавров и 50% магистров указали на то, что объем выполненной учебной работы измеряется и в академических часах и в зачетных единицах.

Таблица 3.

В каких единицах деканатом (учебной частью) измеряется объём выполненной Вами учебной работы по освоению компонентов образовательной программы (дисциплин, модулей, практик и др.)?

(% по частоте упоминаний)

Единицы учета объема учебной работы	Бакалавры	магистры
В академических часах и зачётных единицах.	33.0	50
В академических часах.	28.3	25
В зачётных единицах.	13.5	13
Затрудняюсь ответить.	25.3	12

Объем и оценка выполненной учебной работы студентов фиксируется в зачетной книжке и в ведомостях учебной части. На это указали

большинство опрошенных студентов (таблица 4). 12,5% бакалавров и 18% магистров упоминали такую форму регистрации как индивидуальный учебный план. Таким образом, учет объема работы студента Саратовских ВУЗов достаточно традиционен, что говорит о пока низком уровне использования инновационных технологий в образовательном процессе. Вероятно, это вопрос времени.

Таблица 4.

Где фиксируется объём выполненной Вами учебной работы по освоению компонентов образовательной программы (дисциплин, модулей, практик и др.)?

(% по частоте упоминаний)

Способ фиксации	бакалавры	магистры
В зачетной книжке.	82.5	93
В ведомостях учебной части.	68.0	65
В индивидуальном учебном плане.	12.3	18
На личной странице студента в автоматизированном ресурсе вуза/структурного подразделения.	1.8	0

Формирование учебного плана магистров - процесс более персонафицированный, чем для бакалавриата, что, в свою очередь требует значительного участия самого студента. В ходе опроса магистров была выявлена мера подобного участия. Так, 73% указали на то, что вообще не участвуют в формировании учебного плана, 17% определяют самостоятельно те дисциплины, которые предложены на выбор и 7% отметили, что в целом формируют учебный план сами. При этом, из числа тех, кто все же формирует свой учебный план 50% делают это абсолютно самостоятельно, 39% с помощью научного руководителя. Все это свидетельствует о достаточно низком уровне участия магистров в процессе формирования учебного плана. Вероятно, это связано не только с недостаточно отработанными механизмами подобной работы в ВУЗах, но и низким уровнем интереса самих студентов к подобному планированию. На наш

взгляд, это вполне объяснимо временными характеристиками практики реализации новых ООП в г. Саратове.

Наиболее часто используемыми формами аудиторных занятий в ВУЗах г. Саратова являются беседы и дискуссии (таблица 5). В группу наименее популярных попали лекции одновременно двух лекторов и лекции с заранее запланированными ошибками. Следует отметить, однако, что деловые и ролевые игры, анализ ситуаций профессиональной деятельности, а также кейс – метод в реализации образовательной программы магистров используются чаще, чем в реализации программ бакалавров, что, на наш взгляд, вполне логично и обосновано требованиями новых стандартов в образовании.

Таблица 5.

Формы аудиторных занятий используемых в образовательной программе студентов

(% от числа упоминаний)

Формы	бакалавры	магистры
Деловая игра.	42	59
Ролевая игра.	31	38
Организационно-деятельностная игра.	40	35
Беседа.	94,3	91
Дискуссия.	93,4	94
Мозговой штурм.	52	53
Брифинг.	28	20
Тренинг.	45,5	37
Анализ ситуаций профессиональной деятельности.	59	65
Кейс-метод.	14,8	43
Метод проектов.	59	57

Лекция одновременно двух лекторов.	9,8	10
Лекция с заранее запланированными ошибками.	11	9
Мастер-классы.	26,5	23

Формы внеаудиторной самостоятельной работы Саратовских студентов достаточно разнообразны. При этом наиболее распространенными остаются традиционные, такие как: подготовка рефератов и эссе, выполнение практических заданий и упражнений, подготовка презентаций для докладов (таблица 6). Реже других используются разработка сценариев ролевых и деловых игр и подготовка глоссария.

Таблица 6.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы, используемые студентами при освоении основной образовательной программы (ООП) (% от числа упоминаний)

Формы самостоятельной работы	бакалавры	магистры
Подготовка и написание рефератов, докладов, эссе на заданные темы, подготовка к дискуссии.	95,5	97
Решение ситуационных, проблемных и др. задач (кейс-стади).	32,5	50
Проведение самоконтроля (компьютерное тестирование и т.д.), самодиагностики.	68	55
Решение задач, примеров, выполнение упражнений практических и аналитических заданий, самотренинг.	86	76
Работа с первоисточниками и периодической печатью, перевод текстов (не для занятий по иностранному языку).	52	78
Работа с базами данных, изучение официальной, статистической, периодической научной информации, составление аннотированного списка статей по проблеме, подготовка тематических обзоров по периодике.	47,3	72
Подготовка рецензий на статью, доклад, выступление.	63	61

Подготовка к участию в научно-практических конференциях, к участию в смотрах, олимпиадах и др.	51,3	71
Оформление мультимедийных презентаций учебных разделов и тем, плакатов и буклетов, наглядных пособий, макетов, слайдового сопровождения докладов с использованием компьютерных технологий.	84,3	74
Разработка сценариев ролевых (деловых) игр, оформление их результатов.	19,5	19
Подготовка глоссария, кроссвордов.	28	21
Поиск и анализ видеоматериала по заданной проблематике.	36,5	35
Участие в комплексных научных исследованиях, выполнение микроисследований.	-	46

Объем самостоятельной работы является одной из важных составляющих новых образовательных программ. Результаты нашего исследования показали, что подобный вид работы в ходе учебного процесса реализуется в достаточно большом объеме. Так, около 55% бакалавров указали на то, что на их самостоятельную работу приходится около 50% от времени, затрачиваемого на учебу, четверть опрошенных бакалавров отметили, что этот вид работы занимает от 50 до 70% учебного времени. Объем самостоятельной работы магистров значительно выше, что вполне объяснимо спецификой программ этого образовательного уровня. Половина всех опрошенных магистров отметили, что от 50 до 70% учебной занятости приходится именно на самостоятельную работу. Таким образом, требования к формированию и реализации новых ООП относительно объемов различных видов работ выполняются в полной мере.

Наиболее часто используемыми источниками учебной информации является Интернет, что вполне объяснимо его универсальностью с точки зрения разнообразия информации и временных характеристик ее получения

(таблица 7). Лекции преподавателей остаются также одним из важных источников учебной информации саратовских студентов ВУЗов.

Таблица 7.

Рейтинг источников учебной информации, используемых студентом в обучении

(% от числа упоминаний)

Источники учебной информации	бакалавры	магистры
Интернет.	94.3	96.0
Лекции преподавателей.	81.0	76.0
Учебники и учебные пособия на бумажных носителях.	63.0	74.0
Научные монографии и статьи на бумажных носителях.	12.5	41.0
Другое.	1.3	4.0

Несмотря на высокий уровень информированности студентов о различных частях ООП, программы учебных дисциплин используются для подготовки к занятиям лишь половиной опрошенных студентов, как бакалавров, так и магистров.

Наиболее часто используемыми частями программы при подготовке к занятиям являются контрольные вопросы и задания, рекомендуемая литература и электронные материалы (таблица 8). В связи с этим, необходимо, на наш взгляд, преподавателям ВУЗов серьезное внимание уделять формированию именно этих частей программы, поскольку для студентов они выполняют главную вспомогательную роль при подготовке к занятиям. Чуть менее значимыми оказались такие части программы как: тематический план учебной дисциплины и краткое содержание разделов дисциплины - для бакалавров, рекомендации по самостоятельной работе и тематический план дисциплины – для магистров.

Таблица 8.

Какими разделами Программ учебных дисциплин Вы пользуетесь?

(% по частоте упоминаний)

Разделы программы	Бакалавры	магистры
Цели и задачи курса	72,9	66,0
Формируемые компетенции и ожидаемые результаты обучения.	40,4	43,4
Тематический план учебной дисциплины.	76,4	73,6
Краткое содержание разделов учебной дисциплины.	77,7	71,7
Контрольные вопросы и задания.	92,6	84,9
Рекомендации по самостоятельной работе.	64,0	75,5
Рекомендуемая литература и электронные материалы.	84,2	88,7

Как показали результаты опроса балльно - рейтинговая система оценки успеваемости студентов чаще используется при реализации программ бакалавриата. Так, более 60% опрошенных бакалавров указали на это. Среди магистров, знакомых с балльно – рейтинговой системой лишь 38%. Однако, при том более 50% опрошенных магистров считают, что эта система способствует лучшему усвоению учебного материала по сравнению с традиционной. Почти четверть магистров затруднились с оценкой значимости рейтингов, что говорит о несформированности мнения студентов и неоднозначности результатов реализации новых образовательных стандартов. Широта использования балльно – рейтинговой системы в процессе реализации программ бакалавриата и магистратуры также отличается. Во всех группах, на всех курсах – отметили около 50% бакалавров и 29% магистров, в части групп – 34% бакалавров и 16% магистров (таблица 9). Таким образом, данная система оценки пока не нашла достаточного широкого применения в Саратовских ВУЗах.

Таблица 9.

Как широко, по Вашим сведениям, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости студентов используется в Вашем структурном подразделении (факультет/институт)? (% по частоте)

Широта использования системы оценки	бакалавры	магистры
Во всех группах, на всех курсах.	49.8	29.0
В части групп, на некоторых курсах.	34.0	16.0
Не знаю.	16.2	18.0
Не используется совсем	-	37.0

Уровень доступности электронной библиотеки ВУЗов саратовских студентов достаточно высок. Около 75% как бакалавров, так и магистров отметили, что электронные библиотеки ВУЗа и его структурных подразделений студентам доступны. При этом, около трети студентов не пользуются этим информационным ресурсом. Большинство обращаются к электронной библиотеке ВУЗа один – два раза в месяц и реже (таблица 10). Вероятно, это связано с популярностью и универсальностью Интернет ресурса, который в большинстве случаев удовлетворяет информационные потребности современного студента.

Таблица 10.

Частота использования электронной библиотеки

(% по частоте)

Частота использования	бакалавры	магистры
Реже, чем один раз в месяц.	25.7	21.8
Один-два раза в месяц.	21.2	21.8
Примерно один раз в неделю.	13.2	17.9
Несколько раз в неделю.	10.1	12.8
Не пользуюсь.	29.9	25.6

Реализация программ магистратуры предполагает непосредственное участие работодателей в этом процессе. Магистров попросили отметить

формы участия работодателей в учебном процессе в ВУЗе. Наиболее распространенными формами оказались: руководство практикой, предоставление базы для проведения практик (в организации, на предприятии, в научно-исследовательском институте и т.д.) и преподавание отдельных дисциплин/модулей специалистами-практиками (таблица 11).

Таблица 11.

Какие формы участия работодателей в учебном процессе Вы наблюдали в Вашем структурном подразделении (факультет/институт)?

(% от числа упоминаний)

Формы участия работодателей в учебном процессе ВУЗа	% упоминаний
Преподавание отдельных дисциплин/модулей специалистами-практиками.	51
Чтение отдельных лекций дисциплины/модуля специалистами-практиками.	45
Предоставление базы для проведения практик (в организации, на предприятии, в научно-исследовательском институте и т.д.).	56
Руководство практикой	63
Предоставление базы для научно-исследовательской работы обучающихся и руководство этой работой.	44
Руководство курсовыми работами	43
Разовые выступления по актуальным профессиональным проблемам.	42

Виды научно – исследовательской деятельности магистров также разнообразны. Наиболее распространенными их них являются практика на предприятиях (64% магистров указали этот вид деятельности) и посещение дисциплин, которые преподают специалисты – практики (58%) (таблица 12).

Таблица 12.

Участие в различных видах учебной деятельности

(% от числа упоминаний)

Виды учебной деятельности	% упоминаний
Посещали/посещаете дисциплины/модули, которые преподают специалисты-практики.	58
Проходили практику в организации, на предприятии, в научно-исследовательском институте и т.д.	64
Проводили научно-исследовательскую работу в организации, на предприятии, в научно-исследовательском институте и т.д.	38
Выполняете курсовую работу под руководством специалиста-практика.	46
Присутствовали на лекции (встрече) специалиста-практика по актуальным профессиональным проблемам.	55

Реализация новых образовательных программ предполагает возможность освоения студентом части основной образовательной программы в другом вузе. Уровень информированности саратовских студентов – магистров об этой возможности достаточно низок. Практически половина всех опрошенных об этом не знают. 21% респондентов указали на то, что порядок организации образовательного процесса в их структурном подразделении (факультет/институт) предполагает возможность освоения студентом части основной образовательной программы в другом вузе. Чуть больше трети указали на отсутствие подобной возможности.

Из числа тех, кто отметил возможность освоения студентом части ооп в другом ВУЗе в большинстве случаев (52,4%) отмечали отдельные дисциплины, как возможные для такого освоения (таблица 13). Около 50% указали такие элементы ооп как практики и научно – исследовательскую работу.

Таблица 13.

Какие элементы основной образовательной программы студент может освоить в другом вузе? (% от числа упоминаний)

Элементы ооп	% упоминаний
Отдельные дисциплины.	52.4
Практики.	42.9
Научно исследовательская работа.	42.9
Модули.	19.0
Другое.	4.8
Не знаю.	9.5

Уровень реализации возможности освоения части образовательных программ в другом ВУЗе в образовательной практике саратовских ВУЗов очень низок. Лишь 4 магистра из числа опрошенных указали на то, что участвовали в подобной практике. 2 из них в российских ВУЗах, 2 – в зарубежных. Вероятно, организация подобных практик имеет определенные сложности, что в свою очередь требует времени и опыта.

Основными трудностями, с которыми столкнулись студенты, осваивавшие часть образовательных программ в других ВУЗах являлись психологические, связанные с адаптацией в условиях другого ВУЗа. Упоминались организационные вопросы и проблемы с перезачетом освоенных дисциплин. Более 50% магистров не планируют в будущем осваивать часть программ в других ВУЗах, что, на наш взгляд, связано с низким уровнем распространенности такой практики в России, отсутствием информации о успешности подобных практик и психологическим страхом перед возможными сложностями этого процесса. Из 17% студентов, планирующих посетить другие Вузы для освоения части учебных программ около половины предполагают, что это будет зарубежный ВУЗ, 23,5% - российский и 35% не определились с выбором.

Таким образом, опрос саратовских студентов показал, что большая часть инновационных стандартов и образовательных технологий в саратовских ВУЗах реализуется успешно, однако, давать оценки

эффективности начавшихся процессов в системе образования пока рано. Для этого необходимо системно изучать данные процессы в динамике, чтобы иметь объективный материал для экспертных заключений.

Реализация новых ооп и на сегодняшний день имеет ряд сложностей. О некоторых из них говорят преподаватели ВУЗов. В ходе нашего исследования было опрошено 200 преподавателей, большинство из которых кандидаты наук, доценты, имеющие стаж работы от 11 до 20 лет. Практически все респонденты участвуют в реализации учебных программ бакалавриата, 40% - в подготовке специалистов и 33% - магистров. Более 70% опрошенных преподавателей указали на то, что в их структурном подразделении (факультет/институт) была создана специальная группа для разработки основных образовательных программ (ООП) на основе ФГОС ВПО. При этом 17% вообще об этом не слышали.

Большинство преподавателей ВУЗов (92,5%) вовлечены в процесс разработки программ учебных дисциплин, значительно меньше участвовали в разработке программ практик (46%), учебного плана и календарного графика учебного процесса(43,5%), компетентностной модели выпускника (36,5%) и средств оценки их сформированности (38%) (таблица 14). 22% преподавателей участвовали в разработке цели/миссии ооп. Не противоречат этому данные об уровне информированности о содержании элементов ооп. Так, большинство (99,5%) ознакомлены с программами учебных дисциплин, учебным планом и календарным графиком учебного процесса (таблица 15). Чуть более 70% преподавателей знакомы с содержанием компетентностной модели, программами практик, миссией ооп.

Таблица 14.

В разработке каких элементов ООП на основе ФГОС ВПО Вы принимали участие?

(% от числа упоминаний)

Элементы ооп	% упоминаний
Программы учебных дисциплин.	92,5
Программы практик.	46
Цель/миссия ООП.	22
Учебный план и календарный график учебного процесса.	43,5
Компетентностная модель выпускника.	36,5
Средства оценки сформированности компетенций.	38

Таблица 15.

С какими элементами ООП на основе ФГОС ВПО Вы ознакомлены?

(% от числа упоминаний)

Элементы ооп	% упоминаний
Программы учебных дисциплин.	99,5
Программы практик.	72
Цель/миссия ООП.	71,5
Учебный план и календарный график учебного процесса.	94
Компетентностная модель выпускника.	74
Матрица соответствия структуры учебного плана компетентностной модели выпускника.	49,5
Программа итоговой государственной аттестации.	61

Одной из самых распространенных форм информационно – методической поддержки преподавателей при разработке программ учебных дисциплин на базе ФГОС ВПО являлись консультации сотрудников учебно –

методических подразделений ВУЗа, специальные информационно – консультационные разделы на сайте ВУЗа и методические издания по проблемам реализации ФГОС (таблица 16).

Таблица 16.

Формы информационно-методической поддержки при разработке программ учебных дисциплин на базе ФГОС ВПО

(% от числа упоминаний)

<i>Формы поддержки</i>	<i>% упоминаний</i>
Прошли повышение квалификации преподавательского состава, организованное ректоратом на основе комплексного плана.	30,5
Получали консультации сотрудников учебно-методических подразделений вуза.	83
Участвовали в постоянном методическом семинаре, организованном учебно-методической службой вуза (факультета, института).	33
Пользовался вузовскими методическими изданиями по проблемам реализации ФГОС.	57
Пользовались методическими изданиями по проблемам реализации ФГОС приобретёнными в других вузах, УМО.	45
Пользовались специальным информационно-консультационным разделом на сайте вуза.	63
Пользовались методическими материалами, размещёнными на сайтах учебно-методических объединений (советов).	45,5

Одним из наиболее важных преимуществ ООП, разработанных на базе ФГОС ВПО по мнению преподавателей является возможность реализации совместных образовательных программ с российскими ВУЗами. В числе значимых отмечены ориентация на потребности рынка труда, возможность формирования гибких образовательных траекторий, а также развитие академической мобильности студентов (таблица 17). Все эти преимущества

являются важными составляющими элементами Болонского процесса. Это свидетельствует о понимании значимости процесса принятия Россией мировых образовательных стандартов.

Таблица 17.

Преимущества ООП, разработанных на основе ФГОС ВПО

(% от числа упоминаний)

Преимущества	% упоминаний
Ориентация на потребности рынка труда.	56,5
Возможность реализации совместных образовательных программ с российскими вузами.	61
Возможность реализации совместных образовательных программ с зарубежными вузами.	47,5
Возможность формирования гибких (индивидуальных) образовательных траекторий.	56
Развитие академической мобильности студентов.	56
Развитие академической мобильности преподавателей.	47,5

Интерпретация понятия «компетенция» для 15% опрошенных преподавателей оказалась затруднительной. Это говорит о недостаточности информационной базы, источников, а также технологий информирования субъектов образовательного процесса об особенностях и принципах новой образовательной системы в России. Компетенция – это способность и умение применять полученные знания в практической профессиональной деятельности (таблица 18). Данная позиция оказалась наиболее распространенной среди преподавателей саратовских ВУЗов (30,5% упоминаний). Чуть больше четверти всех опрошенных определили компетенцию как приобретение и выработку профессиональных навыков,

знаний и умений. Таким образом, понимание компетенции большинством преподавателей пока ограничено полем традиционных представлений в рамках советской образовательной системы. Компетенцию чаще отождествляют с совокупностью знаний, умений и навыков.

Таблица 18.

Интерпретация понятия компетенция

Понимание «компетенции»	Частота	%
Способность, умение применять полученные знания в практической профессиональной деятельности.	61	30.5
Приобретение и выработка профессиональных навыков, знаний, умений.	53	26.5
Компетенции – это перечень, совокупность качеств, навыков, которыми должен обладать выпускник.	31	15.5
Умение грамотно ставить цели и выполнять задачи в определенной предметной области.	16	8.0
Это уровень профессиональной подготовки.	11	5.5
Комплекс представлений и знаний о предмете или проблеме.	5	2.5
Мотивация на выполнение профессиональной работы, целеустремленность.	4	2.0
Способность адекватно принимать решения, аналитические способности.	4	2.0
Применение полученных знаний в повседневной жизни.	4	2.0
Это соответствие умений и навыков студента требованиям рынка труда, запросам конечных потребителей.	4	2.0
Это образованность, культурный уровень.	4	2.0
Компетенция – это квалификация, только более детализированная.	3	1.5
Это характеристика определенных человеческих навыков (коммуникабельность, пунктуальность, обучаемость).	2	1.0
Формирование целостного представления о получаемой специальности.	1	0.5
Это определенные права и обязанности выпускников.	1	0.5
Форма планирования учебного процесса.	1	0.5
Затрудняюсь ответить.	31	15.5

Чуть более 50% преподавателей ВУЗов согласились с тем, что новые ооп соответствуют потребностям рынка труда. 15% не поддерживают данную позицию. Более трети опрошенных затруднились с ответом на данный вопрос. Все это вновь свидетельствует о недостаточности сроков реализации данной системы для однозначности заключений о результатах реформирования российской образовательной системы.

Однако, уже сегодня можно сказать, что подход к преподаванию в соответствии с компетентностным подходом многих преподавателей изменился. Наиболее существенные изменения произошли в организации самостоятельной работы студентов, использовании интерактивных форм обучения, общего планирования содержания дисциплин (таблица 19). Наибольшие затруднения связаны с разработкой средств оценки уровня овладения компетенциями, что вполне логично в ситуации несформированности представления о понятии компетенции. Вероятно, именно этот важный аспект новой образовательной системы требует особого внимания учебно – методических комиссий в ВУЗах.

Таблица 19.

Как изменился Ваш подход к преподаванию в соответствии с компетентностным принципом построения ООП? (% от числа упоминаний)

Изменения	% упоминаний
Планирую содержание дисциплины с позиции компетентностного подхода.	75,5
Ясно вижу место моей дисциплины в структуре ООП с точки зрения межпредметных связей.	77
Уделяю существенно больше внимания организации самостоятельной работы студентов.	82
Больше использую активные/интерактивные формы обучения.	77,5
Разрабатываю средства оценки сформированности компетенций	49

Мнения о различиях оценок трудозатрат в академических часах и зачетных единицах также не сложилось. Лишь 19% опрошенных преподавателей понимают в чем различия этих систем. Для 34% - различия не понятны и 47% затруднились с ответом. Это свидетельствует о достаточно низком уровне информированности по данному вопросу. Около половины всех опрошенных также затруднились определить преимущества новой системы зачетных единиц. При этом большинство из числа ответивших на этот вопрос не считают, что у системы зачетных единиц вообще есть какие – либо преимущества по сравнению с системой академических часов. Позиция достаточно четкая и свидетельствует о негативном отношении преподавателей саратовских ВУЗов к новой системе зачетных единиц. Это подтверждает ранее выявленный из опроса студентов низкий уровень реализации данной системы в учебном процессе. Несмотря на это, система зачетных единиц в работе большинства преподавателей трудностей не вызывает. 41% указали на их отсутствие. Процент затруднившихся ответить на данный вопрос также высок – 38,5%. Из числа значимых проблем упомянуты: увеличение бумажной работы, траты времени, сложности соотнесения системы зачетных единиц с реально выполненной работой, необходимость распределять значимость видов работ, формировать курс под часы, затруднение объективизации оценки знаний. Все это свидетельствует о необходимости детального анализа процесса внедрения системы зачетных единиц в российских ВУЗах и учета его особенностей в дальнейшей реализации этой системы учета трудозатрат.

Несмотря на разнообразие активных и интерактивных форм обучения, применяемых в учебном процессе в саратовских ВУЗах, наиболее часто используемыми остаются традиционные, такие как дискуссия, беседа, мозговой штурм, анализ ситуаций профессиональной деятельности (таблица 20). Вероятно, длительная практика их применения свидетельствует о

высокой эффективности их реализации. Лекции одновременно двух преподавателей, а также лекции с заранее запланированными ошибками оказались самыми непопулярными.

Таблица 20.

Используете ли Вы в своей преподавательской деятельности активные и интерактивные формы обучения? (% от числа упоминаний)

Формы обучения	% упоминаний
Деловая игра.	54
Ролевая игра.	43
Организационно-деятельностная игра	37
Беседа.	86,5
Дискуссия.	92,5
Мозговой штурм.	59
Брифинг.	15
Тренинг.	32,5
Анализ ситуаций профессиональной деятельности.	59,5
Кейс-метод.	32
Метод проектов.	51
Лекция одновременно двух лекторов.	6,5
Лекция с заранее запланированными ошибками.	18,5
Мастер-классы.	33,5

Новые образовательные стандарты предполагают увеличение доли самостоятельной работы студентов. Большая часть опрошенных преподавателей подтвердили, что при составлении новых программ это было учтено в полной мере. Так, 52% отметили увеличение доли самостоятельной работы не менее чем на 20%. При этом более 80% респондентов отметили, что время на самостоятельную работу увеличилось за счет сокращения количества часов аудиторных занятий. Следует отметить также, что в большинстве саратовских ВУЗов администрация активно стимулирует преподавателей к использованию новых образовательных технологий, в

которых самостоятельной работе отведена ведущая роль, а также стимулирует преподавателей к разработке учебно-методического обеспечения самостоятельной работы студентов и проведению ее системного контроля.

Как было выяснено из опроса студентов балльно – рейтинговая система оценки успеваемости студентов используется далеко не во всех ВУЗах и его структурных подразделениях. Опрос преподавателей подтвердил этот факт. Только половина респондентов указали на то, что используют данную систему в своей практике. Из числа преподавателей, использующих балльно – рейтинговую систему чуть более половины согласились с ее более высокой эффективностью по сравнению с традиционной системой оценки знаний. Все это свидетельствует о несформированности оценочной позиции как студентов, так и преподавателей о новой балльно – рейтинговой системе оценки успеваемости студентов. Вероятно, это вопрос времени и практики применения новой системы.

Более 85% опрошенных преподавателей не выезжали на работу в другие ВУЗы страны или зарубежья, хотя новые стандарты предполагают высокий уровень мобильности, как студентов, так и преподавателей. Указывались лишь единичные случаи подобной практики. При этом оценить позицию руководства ВУЗа относительно выезда и работы преподавателей в других ВУЗах большинство опрошенных затруднились. 28% указали на то, что подобная практика поощряется. Таким образом, уровень мобильности как студентов, так и преподавателей саратовских ВУЗов остается достаточно низким.

Оценка преподавателями укомплектованности и доступности библиотечного фонда ВУЗа достаточно низка. Большинство опрошенных лишь частично согласились с тем, что учебной литературы по их дисциплинам в библиотеках достаточно. Кроме того, обеспечение доступа к комплектам библиотечного фонда или электронным базам периодических отечественных и зарубежных изданий реализовано не в полной мере.

Уровень материально – технического обеспечения образовательного процесса достаточно высок. 86% преподавателей отметили наличие отдельного рабочего места, 50% доступен персональный компьютер, 87% отмечают свободный доступ к сети Интернет, местам для проведения консультаций и мультимедийной технике.

ЭКСПЕРТИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РАКУРСЕ ЦЕННОСТНО – ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА

Идеи модернизации системы образования в России сегодня уже не новы, поскольку реформирование осуществляется не первый год. Этот процесс охватил и систему профессионального образования. Переход на двухступенчатую систему высшего образования, подготовка и реализация новых государственных образовательных стандартов (ФГОС), внедрение новых подходов и технологий в образовании и многое другое протекает не всегда гладко. Именно поэтому необходима лонгитюдная диагностика результатов реформирования с целью корректировки данного процесса. В 2012 году Министерством образования и науки РФ инициирован общероссийский мониторинг эффективности внедрения ФГОС. Саратовская область, и, в частности СГУ им. Н.Г. Чернышевского были участниками исследования⁷. Одной из задач исследования было выявление экспертных оценок качества реформирования системы профессионального образования в Саратовской области. Представим эти оценки в ракурсе ценностно – ориентированного подхода. Поясним, в чем его суть и значимость для нашего исследования. В конкретных условиях сегодняшнего дня меняются основные отношения личности в социальном и предметном мире на основе

⁷ В целях анализа эффективности внедрения ФГОС в учреждениях профессионального образования Саратовской области социологической группой Саратовского научного центра Российской академии наук с участием социологических лабораторий вузов города по заказу Департамента профессионального образования Министерства образования и науки РФ в мае – июне 2012 года был проведен комплексный социологический мониторинг на территории области. К участию в мониторинге были привлечены представители профессорско-преподавательского состава, административные руководители, магистры и бакалавры четырех вузов: Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского, Саратовского государственного технического университета им. Ю.А. Гагарина, Саратовского государственного аграрного университета им. Н.И. Вавилова, Саратовского государственного социально-экономического университета (всего 200 преподавателей, 100 магистров, 400 бакалавров, 48 проректоров и зам. деканов данных вузов). В задачи автора входил сбор эмпирических данных в рамках СГУ им. Н.Г. Чернышевского, а также анализ результатов мониторинга по всем вузам, участвующим в исследовании

усиления в них таких компонентов, как прогнозирование, свобода выбора, самоопределение и эвристика»⁸. Реализация этих компонентов возможна только при решении проблемы ориентации личности в мире ценностей. Актуальность ценностно-ориентированного подхода определяется тем, что в современном образовании существует острая потребность в выделении и формировании системы ценностных ориентаций как основы определения учащимся и учителем целей обучения, поскольку мотивация и положительное отношение к предмету является важнейшим условием активизации процесса обучения, условием активизации учебно-познавательной деятельности. Еще одним фактором, определяющим актуальность данного подхода, является то, что ценностные ориентации как составная часть мировоззрения личности обеспечивают ей высокий уровень адаптации к современным условиям⁹. Основными понятиями ценностно-ориентированного подхода являются понятия личности, ценности и ценностных ориентаций. Ориентация как результат определяется свободным владением широким кругом знаний в определенной области и подразумевает одновременно то, что приобретенный человеком уровень - это своеобразный, необходимый фундамент для постоянного поиска, развития имеющихся представлений¹⁰. Ориентация как процесс - это проективные действия от замысла до результата: точный, правильный выбор цели, средств ее достижения, оценка действия в сопоставлении поступка с общей направленностью, планами, жизненными ценностями¹¹. То есть в основе этого понятия лежит понятие деятельности. Тогда ценностно-ориентированный подход есть способ организации, способ выполнения деятельности, получения и использования ее результатов с позиций тех или

⁸ Кирьякова А.В. Теория ориентации личности в мире ценностей. Оренбург, 1996. С.3

⁹Беликов В.А. Образование. Деятельность. Личность. Изд-во: «Академия естествознания», 2010 г. <http://www.rae.ru/monographs/76-2770> (Дата посещения: 22.05.2013 12:10)

¹⁰ Кирьякова А.В. Теория ориентации личности в мире ценностей. Оренбург, 1996. С.3

¹¹ Кирьякова А.В. Теория ориентации личности в мире ценностей. Оренбург, 1996. С.4

иных ценностей¹². Именно это определение Беликова В.А нами разделяется полностью, что и определило контекст изложения материала. Следует оговорить, однако, о каких ценностных ориентациях в обновленной системе образования пойдет речь. Прежде всего, это прозрачность российских программ нового поколения, технологичность образовательного процесса, творчество и инноватика, обновленный, доступный образовательный ресурс, непрерывность образовательного процесса личности, академическая мобильность, компетентность и конкурентноспособность выпускника. По всем этим позициям эксперты¹³ уже сегодня дают вполне конкретные и прогнозные оценки.

1. Начальники учебных управлений и их заместители.

Переход на федеральные государственные образовательные стандарты.

Все опрошенные эксперты – руководители (заместители) учебных управлений Вуза подчеркивают системность и поэтапность работы по переходу на ФГОС. Во – первых, был разработан план перехода на ФГОС, установлены сроки реализации каждого этапа. Вся нормативная документация была размещена на сайте Вуза, при этом, предполагалась возможность обсуждения содержания и рекомендаций всех заинтересованных сторон. Во – вторых, была создана рабочая группа, которая занималась разработкой, корректировкой, обучением и контролем за реализацией ФГОС. Даная работа предполагала систематическую работу, связанную с разработкой методических материалов, обучением преподавателей, входящих в рабочие группы уже структурных подразделений, обменом опытом, обсуждением и разработкой рекомендаций по увеличению эффективности процесса реализации ФГОС. В полной мере стандарты реализуются с 2011 года соответствии с федеральными

¹² Беликов В.А. Образование. Деятельность. Личность. Изд-во: «Академия естествознания», 2010 г. <http://www.rae.ru/monographs/76-2770> (Дата посещения: 22.05.2013 12:10)

¹³ В опросе приняли участие 16 экспертов - руководители структурных подразделений Вузов, их заместители и методисты.

образовательными стандартами по всем направлениям. На сегодняшний день работа методических комиссий продолжается по большей части в области контроля качества и соответственно разработки рекомендаций по корректировке процесса реализации ФГОС.

Основные трудности, с которыми приходится сталкиваться вузу на пути внедрения ФГОС.

К числу основных трудностей на пути внедрения ФГОС Вузами эксперты отнесли:

1. Сложность в однозначности интерпретации сути компетенций

- Одну и ту же компетенцию каждый как может понимать, вот ... по-разному(Васин).

Раньше был определенный стандарт, в котором было прописано само содержание. Сейчас этого нет, то есть, прописаны только компетенции, которыми должен обладать выпускник, а их тоже можно трактовать по-разному (Урумбаева)

2. Трудность создания оценочных средств

-Многочисленные ряды компетенции затрудняют их диагностику и увеличивают риск такой некой несбалансированности содержания образования. Анализами ГОСов не всегда просматривается прогностическая валидность... компетенции (Васин).

3. Оценка трудоемкости учебных циклов, а точнее сложности в пересчете трудоемкости.

-Если в стандартах первого, второго поколения есть федеральные такие составляющие, где каждая дисциплина расписана по названию и по трудоемкости в часах, то в стандартах третьего поколения там идет общий цикл, где перечислены дисциплины и нет расписки ни в зачетных единицах, ни в часах на каждую конкретно дисциплину. И получается, что выпускающая кафедра должна сама разбрасывать вот эти часы на каждую дисциплину(Васин).

4. Запаздывание нормативно-правового обеспечения Федерального масштаба по отношению к темпам самого процесса внедрения ФГОС в регионах.

- Хотелось бы, чтобы все, что касается документов, регламентирующих образовательную деятельность в вузах (которые рекомендуются Министерством Образования, Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки) то, чтоб они появлялись как можно раньше..., чтобы мы могли с ними ознакомиться..., а не только раздавались бы в качестве методического материала на курсах повышения квалификации. Желательно, конечно, чтобы эта информация появлялась как на сайте Министерства Образования, так и на сайтах УМО вузов по различным направлениям подготовки. Вот такое вот пожелание(Захарова).

- У нас в университете разработаны нормативные документы, которые связаны с переходом на ФГОС. Но некоторые нормативные документы должны быть разработаны на федеральном уровне. Например, такие как положение об итоговой аттестации студентов, порядке перевода студентов из одного вуза в другой, а также о перезачете зачетных единиц при переводе студентов с одной основной образовательной программы в другую, или с одного вуза в другой (Мартынова).

5. Пространность формулировок самих ФГОС.

- невнятная формулировка самих ФГОСов, поскольку в них не прописана специфика каждого предмета, дидактические единицы в общем-то не обеспечивают прослеживаемости, то есть что за чем должно следовать. Они достаточно мутные. И вот все эти компетенции, не всегда, как это, обеспечиваются этими дидактическими единицами(Гугелев).

6. Отсутствие организации, управляющей всей документацией по ФГОС

- На федеральном уровне необходим единый банк стандартов. И была бы необходима та организация, которая управляла бы всей этой документацией. Такой организации сейчас нет. И обращаться за стандартами некуда. Где-то УМО разрабатывает, где-то еще.. А то, как положено было в Госстандарте, который эти стандарты хранил,

управлял, актуализировал и так далее, такого нет. Это самая главная проблема (Гугелев).

7. Ускоренные темпы реализации ФГОС, провоцирующие формализм на некоторых этапах работы.

- Мне кажется, нужно было все делать поэтапно, а не так быстро. Достаточно загружены преподаватели. Когда требуют большое количество программ – ненормальная ситуация, мне кажется. На мой взгляд, это сейчас большая проблема для всех, потому что чтобы сделать это хорошо для всех, нужно сесть и хорошенько подумать, а когда преподавателя просят написать 15 программ за месяц, это достаточно сложно(Урумбаева).

8. Психологический барьер преподавателей.

-когда впервые в университете прозвучала мысль о том, что вот- вот мы перейдем на новые стандарты – это было воспринято в штыки большинством преподавателей. Кроме того, один и тот же преподаватель, работая сегодня на 1-2 курсе бакалавриата и на 4(специалитета, должен менять свою преподавательскую ментальность в течение буквально нескольких часов, это сделать непросто, это очень сложно. Должно смениться, наверно, не одно поколение студентов, и может быть, в какой- то степени и какая - то часть преподавателей должна смениться, для того, чтобы ФГОСы заработали в полную силу. (Елина).

- психологическая ситуация, когда профессорско-педагогический состав пытается из бакалавров сделать специалистов, она есть(Казинский).

Вероятно, решение этой проблемы – вопрос времени.

Взаимодействие с работодателями.

Взаимодействие работодателей с Вузами существовало и раньше. Во – первых, многие преподаватели совмещают свою педагогическую деятельность с производственной, во – вторых, организация практик студентов всегда связана с тесным контактом Вузов и предприятий, все эти

отношения были и остаются регламентированными. Новые ФГОС предполагают более широкое использование подобного сотрудничества. И не только предполагают, а расширяют эту возможность за счет увеличения доли практической работы в программе курса. Кроме того, сегодня более активно работодатели привлекаются к участию в конференциях, мастер – классах, разработкам учебных планов, программ, чтению лекций и проведению практических занятий, участию в итоговой аттестации выпускника. Особенно это проявлено в отношении магистратуры. В некоторых Вузах созданы советы работодателей. Однако, как утверждают эксперты, на сегодняшний день инициатива взаимодействия чаще исходит от Вузов. Кроме того, одним из препятствий расширения взаимодействия Вузов и работодателей является высокая занятость последних, что не редко проявляется в формализме отношений. Несмотря на это, привлечение работодателей в образовательный процесс имеет только позитивные результаты, проявляющиеся в повышении качества образовательных услуг и, как следствие, подготовке высококвалифицированных кадров с учетом запросов рынка труда. К числу инновационных форм взаимодействия работодателей с Вузами отнесены: создание кафедр при конкретных производствах; конкурсы, гранты для студентов, организованные работодателями; именные стипендии; организация стажировок с оплатой труда. Все это требует расширения сфер и форм взаимодействия Вузов с работодателями.

- В идеале партнерские отношения между вузом и работодателем должны быть именно партнерскими отношениями. Они должны быть на равных. Работодатели в вузовской системе должны чувствовать себя очень уверенно. Так вот пока такая идеальная модель не создана, потому что работодатели, которых мы очень активно привлекаем к вузовской практике, пока еще чувствуют себя в вузовской системе не очень уверенно (Елина).

Позиция о прозрачности российских программ нового поколения и интеграции в международную образовательную среду большинства экспертов схожа. В рамках этой позиции утверждается о возможности новых ФГОС отвечать требованиям мировых стандартов.

-так как подходы к этому процессу у нас и за рубежом становятся едиными, то и образование, получается, у нас, в общем-то, становится конкурентоспособным (Васин).

С введением кредитов мы можем приравнять трудоемкость наших образовательных программ к трудоемкости и европейских программ, и американских программ. И чаще всего все компетенции, которые перечислены как в наших стандартах, так и в европейских стандартах «перекликаются»(Захарова).

Однако, по мнению экспертов, конкурентоспособность повышают не стандарты, а качество образования, по сути то, как они реализованы.

-Вот мое такое мнение, что это зависит не от стандартов, а в большей степени зависит от преподавателей, от среды, которая создана в университете, от идеологии, которая в университете существует(Елина).

-Нет, я не считаю что ФГОСы направлены на это. Т.е. в любом случае есть ряд вузов предоставляющих качественные услуги - их выпускники востребованы и при стандартах второго поколения(Акчурун).

- я считаю, что наше прежнее образование было конкурентоспособным, но оно было конкурентоспособным не в силу своей структуры и формализации, оно было конкурентоспособным в силу добросовестности и высокого уровня квалификации преподавателей(Казинский).

Одним из нерешенных вопросов остается материально – техническое оснащение российских Вузов, существенно отличающееся от мировых стандартов.

- мы еще не достигли такого результата (имеется ввиду соответствие мировым стандартам в системе образования) потому что, ну, материальная база у нас, конечно, еще отстает от ведущих зарубежных вузов (Васин)

-если брать зарубежные вузы, все - таки существуют разные финансовые условия функционирования вузов, например, Европы и России. В этом вот и заключается трудность(Мартынова).

Однако, есть и другая позиция, выражающая недоверие двухуровневой системе в высшем образовании. Советская (российская) модель в этом случае видится конкурентоспособной. Отмечается более высокое качество подготовки специалистов. Новые ФГОС понизят конкурентоспособность российских образовательных программ.

- Сейчас в Европе наоборот поставлен вопрос отказа от уровневой системы высшего образования(Урумбаева).

- Я думаю, абсолютно понизят. Поскольку я бы не считал, что европейское образование лучше или более направленное или «заточенное» и так далее. Оно, действительно, очень узкоспециализированное. Наше же образование было рассчитано на широкий кругозор. Поэтому наши специалисты почему-то у них ценятся, потому что они умеют зайти в компьютер «сбоку» и непредвиденные ситуации решать(Гугелев).

Проблема снижения качества образования на сегодняшний день касается не только высшего, но и начального и среднего образования.

- мы получаем студентов, которые сдают ЕГЭ по русскому языку, например, на 20 баллов, которые не умеют писать, не могут считать, и тут даже трудно научить, если у студента нет потенциала. Но, в принципе к этому мы сейчас идем. И Министерство же понимает эту проблему, и они постоянно говорят о том, что нужно повышать уровень образования, закрывать ВУЗы, наверное, для этого. (Урумбаева)

Оценить требования, заданные стандартами, к структуре и результатам освоения образовательных программ с точки зрения технологичности организации образовательного процесса для вузов, реализующих большое количество различных направлений подготовки высшего профессионального образования согласились не все опрошенные. Вероятно, это связано с осторожностью в выводах, мало подкрепленных

фактическим опытом. Выразившие свое мнение по данному вопросу обратили внимание на достижение технологичности и вариативности процесса обучения и многопрофильности Вузов, как следствие внедрения ФГОС нового поколения. Это, в свою очередь, имеет свои плюсы и минусы. К положительным моментам можно отнесены возможность повышения конкурентоспособности выпускника за счет овладения широким спектром компетенций. К минусам – усложнение технологий организации учебного процесса, что требует нового оборудования, площадей и т.д., а это огромные финансовые затраты (позиция Васина). Одним из недостатков отмечено увеличение нагрузки преподавателей, при этом сохраняя старые системы соотношения (преподаватель – студент 1 к 10) расчета нагрузок и ставок (позиция Мартыновой, Елиной).

-Проблема в том, что наши вот эти ФГОСы пришли в противоречие с тем бюджетным финансированием в вузах, которое существует много лет. То есть у нас стандарты образовательные изменились, а система бюджетного финансирования осталась прежней(Елина).

Новые ФГОС способствуют качественному изменению в образовании и дают огромный простор для инноваций и творчества. В этой позиции все эксперты единогласны. Однако, очень многое в этом процессе зависит от личности преподавателя. Насколько он инициативен, «инновационен» и компетентен. Абсолютным преимуществом признается возможность, а порой и необходимость пересматривать программы с учетом происходящих процессов как в России, так и в мировом пространстве. Также открытым пока остается вопрос оценки качества освоения студентами широкого спектра компетенций (в связи с вышеозначенной проблемой неоднозначности их (компетенций) интерпретации) и синхронизации стандарта с бюджетным финансированием Вузов.

- Да, только здесь проблема в том, каким образом это будет оцениваться. Федеральные службы, например. Они же осуществляют контроль за качеством образования, а это свидетельство об аккредитации. Выполняем

ли мы все требования ФГОСов по подготовке? Как они будут измерять, каким образом студенты овладели той или иной компетенцией. Может быть они такие задания будут давать... Не знаю... Разработчик теста думает так, совершенно по другому преподаватель. Я не знаю.. Мне кажется это большая проблема (Урумбаева).

-Я считаю, что нужно синхронизировать, гармонизировать требования стандарта и бюджетное финансирование вузов. Тогда мы сможем эти стандарты полноценно реализовывать(Елина).

По мнению экспертов система образования в России сегодня обеспечивает возможность обучения в течении всей жизни. Практически все Вузы имеют солидную базу для такого вида деятельности. В частности: аспирантура, докторантура, институты переподготовки и повышения квалификации, дистанционные образовательные курсы. Кроме того, магистерский уровень новых ФГОС вполне отвечает этой возможности.

Формирование каллс – технологий (когда производитель сопровождает свое изделие от его зарождения до его утилизации) в системе образования, безусловно, необходимо. Однако, это пока вопрос разработки.

- в образовании пока еще вот этот процесс только становления, и чтоб эта концепция реализовывалась в какую-то государственную программу, необходимо, конечно, продумать и апробировать все элементы вот этой траектории, этой программы, то есть, начиная от дошкольного образования, проходя все этапы и заканчивая повышением квалификации, подготовки, профессиональной переподготовки сотрудников различных компаний, предприятий, организаций. И сейчас в настоящее время, мне кажется, рановато еще вот тоже сделать какие-то заключения в целом и выводы(Васин).

Условия непрерывного образования в России необходимо улучшать. Однако, для этого созданы не все основания.

Я считаю, что для реализации непрерывного образования федеральном уровне, нужно принять ряд документов, которые позволяли бы человеку, без

больших материальных затрат, именно использовать это непрерывное образование. Это создание условий для разработки таких программ, условий для обучения, потому что работающие люди не всегда могут обучаться, например днем...или участвовать в длительном образовательном процессе. Работающим людям нужно короткое время с максимальным эффектом. Поэтому то, что касается нормативной базы именно федерального уровня, то мне кажется, что пока (это мое личное мнение) ...пока никаких таких особых документов, закрепляющих это всё, у нас нет. Нет документов, которые дают пояснение «как это организовать»(Урумбаева).

Кроме того, реализация системы непрерывного образования требует дополнительного финансирования и массовой пропаганды на государственном уровне.

- Эта концепция обучения через всю жизнь, она должна пройти на каком - то государственном уровне, то есть здесь нужно это распропагандировать, нужно предлагать людям, а самое главное нужно для этого финансирование. Когда откроется финансирование таких программ, то есть преподаватель, который будет с ними работать, он же должен получить зарплату, оборудование какое - то должно быть. Вот когда на федеральном уровне откроется финансирование таких программ, когда человек может обучаться и для того, чтобы переориентироваться или получить дополнительную квалификацию, работу в другой сфере, и для того, чтобы получить какую - то образовательную программу(Елина).

Таким образом, процесс осознания необходимости перехода к компетентностному подходу образовательных программ очевиден. Несмотря на системность процесса внедрения ФГОС имеется как положительный опыт реализации ФГОС, так и ряд «недоработок» и открытых для обсуждения вопросов. В частности: нехватка нормативно – методической базы Федерального уровня, связанной с вопросами академической мобильности студентов и преподавателей, вопросами бюджетирования в образовательном процессе, единых, понятных всем стандартов оценки уровня компетентности

студента, системы расчета нагрузок преподавателей, поиска и внедрения новых форм взаимодействия Вузов с работодателями.

2. Деканы

Опрос деканов факультетов подтверждает ранее полученную информацию. Все подразделения Вузов приступили к реализации новых ФГОС в соответствии со сроками, установленными министерством образования и администрацией Вузов.

Не смотря на то, что степень вовлеченности в процесс реализации ФГОС преподавателей определялась их нагрузкой, в сам процесс были вовлечены все преподаватели. Однако, распределение, контроль за качеством и объемом работ для каждого преподавателя осуществлялся заведующими кафедр.

К пониманию сути ФГОС заведующие кафедр и весь преподавательский состав пришли не сразу, это процесс достаточно долгий. Однако, на сегодняшний день можно сказать, что это достигнуто. Непонимание и непринятие стандартов 3 поколения характерно некоторым преподавателям, но это единичные случаи. Пока открытым остается вопрос единства в интерпретации компетенций, возможность вариативного подхода и технологий реализации новых стандартов. Необходимость перехода на новые образовательные стандарты, по мнению руководства факультетов, осознана большинством преподавателей Вузов.

К числу основных трудностей процесса реализации ФГОС деканы отнесли

- неоднозначность интерпретации компетенций
- сложности перехода на систему зачетных единиц (соразмерности) В связи с этим потеря большого количества специализаций (на отдельных направлениях) за счет ограниченности количества зачетных единиц.
- *Знаете, все-таки основная трудность у нас сводущей нашей специальностью, как я уже сказал, - это ветеринария. Дело в том, что когда разрабатывались стандарты третьего поколения, одновременно с*

этим муссировался вопрос о создании новой специальности – это ветеринарная фармацевт. Потом ее преднамеренно либо каким-то там объективным, субъективным причинам, специальность не открыли ветеринарная фармацевт, а сделали ее специализацией внутри специальности ветеринария. Мало того, что сделали ее специализацией, ее завели в федеральный компонент. 12 зачетных единиц по специальности ветеринария отводится на изучение специализации ветеринарная фармацевт. Чем это нам грозит. В настоящее время по стандартам второго поколения у нас 5 специализаций у ветеринарных врачей. Это ветеринарно-санитарная экспертиза, это токсикология, это болезни пчел и рыб, болезни птиц и болезни мелких непродуктивных животных. Сейчас мы встаем перед такой проблемой, что когда у нас дойдет дело до 4 курса по стандартам третьего поколения, у нас останется одна специализация. То есть, остальные структуры ветеринарии нам будет закрыть некем (Молчанов).

- значительное увеличение объема самостоятельной работы студентов, требующее новых учебно – методических разработок для контроля и оценки качества работы
- несформированность понимания сути и значимости самостоятельной работы у студентов (таких больших объемов, в частности)
- инертность преподавателей, связанная с резким переходом на новые стандарты и сжатыми сроками реализации перехода.
- *Основная сложность – эта некоторая инертность наших преподавателей, сотрудников. Совершенно оправданная инертность, потому что все-таки учебное заведение, это не то место, в котором нужны резкие изменения и при переходе на новые стандарты необходимо выполнить огромный объем работы, который фактически выполнен, но мы видим только верхушку айсберга. А качество той работы, которая проделана, те недостатки, безусловно, каким-то образом выплывут. Повторюсь, мы только в процессе и сейчас сложно анализировать проблему. Также сложно представить те перспективы и тренды, которым мы должны соответствовать. Я*

повторяю, все время звучат противоречивые на центральном уровне заявления, и они не добавляют оптимизма, и уверенности нашим людям, потому что резкие скачки, резкие изменения образовательной системы, я думаю, они влекут определенное напряжение в преподавательском коллективе (Гороховский).

- отсутствие адекватного инструмента управления всем массивом информации (отчетности, данные об успеваемости и т.д.)

На сегодняшний день, по мнению экспертов, сложно оценить реальную возможность академической мобильности, тем более, что ее уровень в России традиционно не высок. Однако, этот вопрос решается, поскольку есть базовые части учебных планов, где объемы жестко регламентированы. Что касается вариативных частей, то это вопрос времени и стратегий сближения различных Вузов (в том числе и зарубежных) в подходах формирования как объема, так и содержания. Пока существенных проблем перезачета дисциплин, которые приезжающие студенты освоили в других Вузах, не возникало. Мобильность чаще ограничивается институциональными причинами, не определяемыми стандартами и программами. Кроме того, инициатива самих студентов в вопросах мобильности крайне низка, как, вероятно и их интерес к этому. Как, утверждают руководители факультетов, препятствий мобильности студентов как не было раньше, так и нет сейчас.

Повышение конкурентоспособности выпускника и признание его на рынке труда, в том числе и мировом, с новыми стандартами, как и со стандартами предыдущих поколений никак не связано, по мнению большинства опрошенных деканов. Это вопрос качества реализации программ и квалификации и таланта преподавателей. Однако, все опрошенные согласились с тем, что в новых стандартах заложен огромный потенциал к творчеству, что будет способствовать совершенствованию всей системы образования в целом. Однако, следует обратить внимание на 3 компонента успешности процесса: - *институциональная поддержка,*

иностранный язык, естественно, при условии соблюдения стандартов, и, в-третьих, развитие инфраструктуры (Гороховский).

Новые ФГОС – безусловный потенциал к инноватике. Это позиция практически всех руководителей структурных подразделений Вузов. Однако, очень серьезно стоят вопросы умеренности, адекватности и нереволуционности перехода на новый уровень. Система образования, по мнению многих экспертов должна сохранять некий консерватизм, позволяющий сохранять все то положительное, наработанное веками, и принимать и развивать инновационное, что позволит действительно системе прогрессировать в области качества.

3. Зам деканов по учебной работе факультета

Начало работы по разработке и внедрению новых ООП

Процесс разработки новых ооп в различных структурных подразделениях ВУЗов г. Саратова связан напрямую со временем открытия бакалавриата и магистратуры. В СГУ, на факультете компьютерных и информационных технологий – это 2008 год. СГТУ – октябрь 2010 года, СГАУ- 1 января 2011, СГСЭУ – лето 2011. К моменту опроса этот процесс закончился. Однако, практически все эксперты говорят о корректировке и доработке внедряемых новых программ. Данная работа осуществляется систематически, что вполне отвечает главным принципам любого модернизационного процесса.

-В связи с тем, что информационные технологии стремительно развиваются, мы систематически пересматриваем содержание ООП по нашим направлениям с целью их соответствия новым реалиям IT-сферы (Кудрина).

Оценка обновлений в ООП

Все опрошенные эксперты отмечают существенные изменения в ооп. Одним из самых масштабных - пересмотр структуры ООП с точки зрения установленных ФГОС ВПО новых целей обучения и компетенций выпускников. При этом отмечается, что именно компетентностный подход,

как базовый требует существенных обновлений в различных частях ооп. Осуществлен пересмотр целей и задач курса с ориентацией на различные типы компетенций.

-Если ранее, в ГОСах второго поколения, нам были предложены дисциплины там базового цикла, естественно – научного цикла, то здесь мы разрабатывали эти дисциплины под каждую отдельную компетенцию. То есть выпускник должен теперь обладать этими компетенциями. И мы должны подобрать ему такие дисциплины, которые соответствовали бы этим компетенциям (Шьюрова)

Учебный план был разработан в модульном формате, что вполне успешно осуществлено. Кроме того, переработаны программы дисциплин, сейчас они также отвечают требованиям компетентного подхода. Количество ранее реализуемых дисциплин сократилось, однако не существенно.

-Я вот сейчас уже точно не помню, но вот по ФГОСам второго поколения у нас их было чуть больше сорока дисциплин и сейчас примерно также. Если соратилось, то ненамного (Шьюрова)

При этом, разработаны программы совершенно новых курсов. За счет сокращения лекционных часов увеличен объем практической и самостоятельной работы. По оценкам экспертов самостоятельная работа по объему увеличена примерно на 30%. Отмечено, что разработаны новые программы практик. Сокращено время промежуточной аттестации за счет увеличения времени на текущий контроль успеваемости студентов, однако, не существенно. Все эксперты отметили серьезные изменения в фондах оценочных средств, более того, речь шла не столько об изменениях, сколько о создании принципиально новых форм.

-Созданы новые фонды оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации на основе дистанционных образовательных технологий и ресурсов образовательных порталов school.sgu.ru, course.sgu.ru, star.sgu.ru и asm.sgu.ru (Кудрина)

-У нас были переработаны все старые задания с учетом практической направленности. Были переработаны старые задания на практику, которую проходят студенты. И, соответственно, оценку теперь дают уже не только преподаватели, руководящие практикой, но и практические работники, которые этой практикой руководят на местах (Украинский).

Особенности процесса разработки ооп в структурных подразделениях Вузов.

Во всех структурных подразделениях ВУЗов были созданы специальные рабочие группы. Участники этих групп получали методическую помощь (речь идет о базовых знаниях) от специалистов учебно – методического управления ВУЗа. Были сформулированы цели образовательных программ в соответствии с уровнем профиля подготовки. Кроме того, именно участники этих рабочих групп разрабатывали основные подходы и возможности реализации компетентностного подхода в новых ооп. Основным принципом выбора профилей практически во всех вузах г. Саратова был учет рекомендаций примерной ооп с учетом бывших специальностей подготовки. Кроме того, администрации Вузов были заинтересованы в сохранении всех существующих кафедр. При этом, согласования происходили не только на уровне администрации, коллектива и ученого совета подразделения, но и представителей фирм – работодателей.

-Надо сказать, что часть профилей выбиралась из перечня, рекомендованного в ПООП, с учетом бывших специализаций подготовки дипломированных специалистов, а часть профилей согласовывалась с представителями базовых кафедр и фирм-вендеров. Вместе с тем, перечень выбранных профилей обсуждался рабочей группой и ученым советом факультета (Кудрина)

-Так, выбор профилей производился из перечня, рекомендованного в Примерной основной образовательной программе. Администрация подразделения руководствовалась сохранением всех существующих кафедр. Наименования профилей частично или полностью согласованы с

работодателями по результатам анализа рынка труда и консультаций с работодателями (Печенкин)

Практически ни в одном Вузе перечень компетенций не дополнялся. Исключение составил юридический факультет СГСЭУ.

-В перечень компетенций были добавлены некоторые компетенции, которые требуются от работников правоохранительных органов, в частности, потому что там есть особенности определенные службы, соответственно, компетенции тоже требуют доработки (Украинский).

Важно отметить, что в СГУ и СГТУ и СГАУ проектирование учебных планов велось в соответствии с системой зачетных единиц. Юридический факультет СГСЭУ использовал смешанный подход.

-Это был смешанный подход. Те предметы, которые касались федерального компонента и регионального компонента, - в основном это переработка предыдущих стандартов. Те, которые касались специализации, в основном использовали компетентностный подход, потому что большую практическую направленность имеют(Украинский)

Использование инновационных технологий.

Поскольку сам подход формирования новых ооп является инновационным, это требует, по мнению всех экспертов разработки и внедрения новых образовательных технологий в учебный процесс. С чем успешно справляются все подразделения Вузов. Достаточно серьезную группу методов составили поисковые и эвристические. Наиболее часто упоминались: метод кейсов, проектные задания, проблемные дискуссии. Компьютерные и мультимедийные технологии, безусловно, обладают не меньшей популярностью и функциональностью.

Активные и интерактивные формы обучения

Внедрение новых стандартов в образовании требует использования активных и интерактивных форм обучения. Об этом говорят все эксперты без исключения. При этом, подчеркивая успешность их применения в образовательном процессе.

Что касается стимулирования преподавателей к использованию подобных форм, эксперты подчеркивают во – первых, личную заинтересованность преподавателей в креативности с высокой долей полезности для развития не только знаний студентов, но и их дальнейшего интереса по конкретному направлению.

-Да, особенно - то стимулировать и не приходится, потому что у нас преподают в основном молодые преподаватели – специалисты IT-сферы, достаточно креативные и стремящиеся сделать обучение более интересным и занимательным, проблемным и способствующим развитию не только профессиональных качеств, но и творческих способностей студента, способности мыслить логически и креативно. Стимулирование если и происходит, то через личные примеры преподавателей факультета, использующих интерактивные формы обучения на своих занятиях(Кудрина)

Во –вторых, во многих ВУЗах на сегодняшний день существует система рейтинга преподавателя, что выражается в результате на размерах стимулирующих надбавок к оплате труда. Использование инновационных форм напрямую влияет на рейтинговую позицию.

-Да, в нашем институте есть система рейтингов, которая учитывает внедрение новых форм обучения. Соответственно, у тех, кто очень активно использует новые формы обучения – рейтинги выше, что отражается на получении премий и зарплат (Украинский)

-Преподаватель заинтересован, чтобы более качественно были подготовлены студенты. Прибавляются баллы в рейтинговой системе, которая влияет на зарплату. Заведующий кафедрой дает дополнительные баллы(Печенкин).

Повышение квалификации сотрудников по вопросам реализации ФГОС ВПО

Во всех ВУЗах участники групп разработчиков ооп проходили повышение квалификации по вопросам реализации ФГОС ВПО, при чем неоднократно. Практические семинары по обсуждениям подобных вопросов

проводились на базе различных ВУЗов г. Саратова. Учебно – методическими комиссиями впоследствии были проведены внутренние методические семинары со всеми преподавателями факультетов. В большинстве Вузов подобные семинары постоянно действующие.

-И у нас устроено так, что каждый из членов методической комиссии курирует определенное образовательное направление. То есть новое , текущее – всё учитывается. Это все под контролем (Шьюрова)

Участие работодателей в разработке ооп.

В разработке ооп участвовали работодатели и представители фирм – вендеров. Все эксперты подчеркивают необходимость и важность подобной работы. При чем значительная помощь была оказана по части практических работ. Инициатива участия исходила либо от ВУЗа, либо определена обоюдным интересом. Для работодателя главное – получение высоко квалифицированных кадров с максимумом практических навыков. Вузы получают при этом основания для корректировки планов и программ с учетом запросов рынка.

К числу положительных моментов подобного сотрудничества были отнесены: предложения о содержании учебных курсов с учетом специфики региона, информация от работодателей, которая позволяет вовремя проводить корректировку и дополнения в учебных планах, ориентируясь на параметры конкурентоспособности выпускника.

Отрицательным оказалось, по мнению экспертов: - несколько завышенные требования к уровню компетентности выпускника, в связи с чем и ожидания.

-Каждый работодатель думает, что выпускник, выйдя из вуза, сразу бы стал там директором, или руководителем крупного хозяйства и сразу должен все уметь. То есть они хотят получить от нас многое и сразу. Но так не бывает. То есть хотят получить уже готовый продукт. Но ведь нужно какое-то время, чтобы выпускник хотя бы освоился (Шьюрова)

- формализм в организации и контроле практик студентов непосредственно на производстве.

-Иногда трудно работать с работодателями, потому что они иногда посылают студентов на те мероприятия, которые, в общем-то, в период прохождения практики им не нужны. Ими затыкают дыры(Украинский)

- «перетягивание» студентов на работу на ранних курсах, что впоследствии отражается на их академической успеваемости.

-Отрицательными же моментами является то, что наши студенты слишком рано трудоустраиваются, примерно на вторых-третьих курсах, а иногда еще и на первом курсе обучение, что в последующем ведет к отчислению за академическую неуспеваемость (Кудрина).

Система методического обеспечения, руководства и контроля за самостоятельной работой студентов создана во всех ВУЗах, представители которых были опрошены, однако, не во всех завершена.

-в данном направлении в настоящее время ведется активная работа. Особое внимание уделяется внедрению дистанционных образовательных технологий в учебный процесс (Кудрина)

Все эксперты подчеркивают особую важность самостоятельной работы студентов в учебном процессе, что требует специальных методических рекомендаций. В аграрном университете при каждой кафедре существуют специальные комнаты для самостоятельной работы студентов. Кроме того, в рамках учебно – методических семинаров на факультетах обсуждаются вопросы руководства и организации самостоятельной работы студентов.

Возможность освоения студентом части образовательной программы в другом вузе (в том числе и зарубежном).

Теоретически, в каждом Вузе возможность освоения студентом части образовательной программы в другом Вузе существует, однако, на практике – реализация этой возможности – единичные случаи (в большинстве Вузов отсутствует нормативная документация по мобильности). И те, чаще связаны с переводами из других учебных заведений. Это свидетельствует о достаточно низком уровне академической мобильности на сегодняшний день в саратовских Вузах.

Академическая мобильность преподавателей

Система массовой академической мобильности преподавателей в Вузах также пока не сформирована. Не создана нормативная документация по мобильности, там где она есть – это чаще всего университетские договора и трудовые соглашения на конкретные случаи.

Уровень мобильности не высок, однако широк спектр ее форм. Чаще это: посещение конференций и научных семинаров, участие в составах диссертационных советов других ВУЗов, посещения курсов повышения квалификации и обмен опытом, участие в учебном процессе других Вузов (чтение отдельных лекций, курсов и т.д.), участие в разработках по грантам.

По свидетельству экспертов все студенты имеют доступ к электронным ресурсам. Для этого необходим только доступ в Интернет. Однако, точки вай-фай есть не во всех Вузах. Пока выход в Интернет возможен либо дома либо в компьютерных классах, расположенных в учебных корпусах и библиотеках. Помимо доступа к электронной библиотеке Вуза, факультета (которые содержат материал по всем курсам и дисциплинам) студенты получают обновленную информацию о новых материалах, размещенных в библиотеках других вузов. Все эксперты отметили только положительные стороны возможности пользоваться электронными ресурсами.

-Я думаю, повысилось качество подготовки. В том смысле, что если раньше мы читали лекции с мелом в руках, то, конечно, на запись лекции уходило много времени. Сейчас, конечно, когда лекции все набраны, готовы, у каждого студента лежат перед собой, до лекции они их смотрят, конечно, освобождается дополнительное время, где можно более подробно осветить отдельные, более сложные вопросы и разобрать интересные задачи, или задачи повышенной сложности(Печенкин)

Все вопросы финансовой поддержки этого процесса решаются на уровне администрации Вуза.

-Вопросы финансирования решаются на административном уровне и мы к ним никакого отношения не имеем (Кудрина).

Не решенными остаются вопросы правообладания электронными ресурсами.

-Прежде всего, они решаются на уровне не факультета, а университета. Тем более, что в основном, это те истины, которые соответствуют дидактическим единицам по изучаемому курсу. Естественно преподаватель за них никакие деньги не получает(Шьюрова)

-Единственно, заведующий кафедрой может поощрить, добавив баллы в рейтинговую систему. Это предусмотрено. А вот по поводу правообладания электронными ресурсами, здесь, к сожалению, много вопросов. Пароли есть у студентов, они входят и могут им поделиться с кем-нибудь (Печенкин).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведенный анализ результатов опроса показал, что основные принципы новых федеральных государственных образовательных стандартов в саратовских ВУЗах реализуются достаточно успешно. Однако, этот процесс не лишен ряда недоработок. В частности наибольшие сложности вызывает реализация модульной системы распределения объемов учебных дисциплин и балльно – рейтинговой системы оценки успеваемости студентов. Кроме того, выявлен недостаток информационной базы о новых образовательных стандартах в России. Однако, все это, на наш взгляд, обусловлено темпоральными характеристиками процесса внедрения новых образовательных стандартов. Это актуализирует необходимость лонгитюдной диагностики изучаемых процессов, что в среднесрочной перспективе (3-5 лет) позволит получить объективные экспертные заключения. Процесс осознания необходимости перехода к компетентностному подходу образовательных программ очевиден. Это подчеркнули все эксперты – участники исследования. Несмотря на системность процесса внедрения ФГОС имеется как положительный опыт реализации ФГОС, так и ряд «недоработок» и открытых для обсуждения вопросов. Эксперты чаще говорили о нехватке нормативно – методической базы Федерального уровня, связанной с вопросами академической мобильности студентов и преподавателей, вопросами бюджетирования в образовательном процессе, единых, понятных всем стандартов оценки уровня компетентности студента, системы расчета нагрузок преподавателей, поиска и внедрения новых форм взаимодействия Вузов с работодателями.

Учитывая отмеченные экспертами недостатки и сложности процесса реализации новых ФГОС в ВУЗах можно сформировать ряд рекомендаций:

1. Дополнение учебно – методических материалов по внедрению ФГОС с подробным описанием сути компетенций во избежание неоднозначности в их интерпретации.
2. Конкретизация рекомендаций по созданию объективных оценочных средств.
3. Формирование нормативно – правовых документов на федеральном уровне, касающихся мобильности студентов и преподавателей, системы перезачета дисциплин. Своевременное предоставление документов в регионы. Создание технологий их свободной доступности.
4. Создание организации, управляющей всей документацией по ФГОС.
5. Снижение темпов реализации ФГОС.
6. Популяризация необходимости внедрения новых ФГОС в российских Вузах.
7. Создание единой новой системы финансирования, адекватной необходимым условиям реализации ФГОС (нагрузок преподавателей, состояния материально – технической базы, инновационных проектов и т.д.).

Транскрипты интервью экспертов СГУ

**Департамент развития профессионального образования Минобрнауки
России**

Ассоциация классических университетов России

Ассоциация технических университетов

Центр региональных социологических исследований СГУ

АУДИОГРАММА ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

**«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов
в учреждениях профессионального образования»**

*(для руководителей структурных подразделений учреждений высшего
профессионального образования)*

А. Название субъекта РФ: Саратовская область

Б. Название населенного пункта: г. Саратов

В. Полное название вуза: Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

Г. Название структурного подразделения вуза (факультет/институт):
социологический факультет

Е. Должность респондента: Декан социологического факультета

Ж. ФИО респондента: Дыльнов Геннадий Васильевич

Е. ФИО интервьюера: Ситникова Светлана Викторовна

Вопрос 1: Геннадий Васильевич, расскажите, пожалуйста, как в Вашем структурном подразделении осуществляется переход на федеральные государственные образовательные стандарты? И насколько полно коллектив Вашего структурного подразделения включен в работу по ФГОС?

Ответ: В нашем структурном подразделении переход на федеральные государственные образовательные стандарты осуществляется в соответствии с планом университета и теми требованиями, которое руководство вуза предъявляет к нам. У нас нет никаких задолженностей, все программы и необходимая документация подготовлены в срок. Более того, практически весь коллектив факультета, каждый до одного сотрудника – все этой работой заняты.

Вопрос 2: Как Вы считаете, Геннадий Васильевич, сложилось ли у большинства заведующих кафедрами и преподавателей Вашего структурного подразделения определенное понимание того, что такое федеральные государственный образовательный стандарт, каковы его функции и задачи, пути его внедрения?

Ответ: Отвечу очень коротко – да, сложилось. И в этом плане.... 2011 год был решающим, когда мы все подробно вникали в эту проблему, старались освоить и все понять. На первых этапах, безусловно, сложности были и содержательного характера и организационного, но сейчас этой проблемы нет.

Вопрос 3: Назовите, пожалуйста, основные трудности, с которыми приходится сталкиваться Вашему структурному подразделению на пути внедрения этих новых стандартов? Каковы пути решения этих проблем? И какие проблемы организационно – методического характера необходимо решить на уровне Вашего структурного подразделения?

Ответ: Особых проблем во внедрении новых образовательных программ я не вижу. Особых. Это обыкновенный учебный процесс по новым правилам игры, по новому обеспечению учебно – методическому. И мы постепенно во все эти проблемы, или вопросы, входим, решаем, но каких - то особых, которые вот сейчас нам мешали бы работать – у нас нет.

Вопрос 4: В какой мере структура основных образовательных программ, разработанных в Вашем вузе на основе ФГОС, будет способствовать развитию межвузовской академической мобильности студентов?

Ответ: Вопрос этот очень сложный, и полагать, что только освоение программ ведет к мобильности студентов – это глубокое заблуждение. И надо здесь говорить не об уровне вуза, а об уровне всего нашего высшего учебного заведения. Мобильность начинается сверху, где создаются все предпосылки для этой мобильности. Еще раз повторяю, только освоение новых учебных программ, а мы их, конечно, для каждого бакалавра, магистра, донесем, делает людей мобильно подвижными и способными. По межвузовской пока сказать не могу, это все вопрос времени, но вот внутривузовская мобильность уже реализуется. У нас в магистратуре обучаются несколько студентов с базовым математическим образованием. Надо сказать неплохо они осваивают и социологические магистерские программы.

Вопрос 5: Считаете ли Вы, Геннадий Васильевич, целесообразным дать возможность студенту Вашего вуза осваивать модули, дисциплины или практики на других факультетах Вашего вуза?

Ответ: Я всегда так считал, и даже тогда, когда не было новых образовательных программ, что у нас в вузе есть возможности для параллельного освоения некоторых дисциплин. И сегодня думаю, что эти дополнительные возможности перспективны, они дают хорошие основания студенту для лучшей адаптации на рынке труда по окончанию ВУЗа. И я никогда не возражал против того, чтобы студенты этим занимались. Но пока они сами не видят в этом необходимости, а мы заставлять, конечно же, не будем. Информировать – да, предлагать – да. Но это должно базироваться на их интересе.

Вопрос 6: Новые федеральные государственные образовательные стандарты ориентированы на обеспечение прозрачности российских образовательных программ и признании компетенции и квалификации выпускников на общеевропейском пространстве. Повысят ли новые федеральные стандарты конкурентоспособность российских образовательных программ на внутреннем и внешнем рынке образовательных услуг?

Ответ: Я думаю, нет, нет, нет. Но время покажет, пока не хочу комментировать.

Вопрос 7.1: Будут ли способствовать новые федеральные государственные образовательные стандарты качественным изменениям в образовании?

Ответ: Качественные изменения подразумеваются двоякого рода. Качественные изменения, которые двигают образование вперед и делают человека более совершенными. Ведь есть изменения, которые как-то оставляют человека на прежних позициях. И я не думаю, что вот в данном случае образование наше качественно изменится. Пока я не вижу никаких предпосылок для этого.

Вопрос 7.2: А какие Вы считаете, необходимы изменения?

Ответ: Необходимы изменения, на мой взгляд. Необходимо создать предпосылки, условия для нормальной работы преподавателей. Посмотрите, что получается. Нас волей неволей все время пугают: бакалавры - сокращение срока обучения, магистры – небольшое количество. И на преподавателях все время висят эти нерадостные прогнозы. В нашем университете сейчас сто лишних человек. Хотим – не хотим, мы их будем сокращать. И вряд ли вот такая позиция, такой настрой будет способствовать тому, что преподаватели будут полностью выкладываться, думаю, что нет. Думаю, что нет. Нужно на эту проблему очень серьезно обратить внимание.

Итог: Спасибо, Геннадий Васильевич, за ответы на вопросы

**Департамент развития профессионального образования Минобрнауки
России**

Ассоциация классических университетов России

Ассоциация технических университетов

Центр региональных социологических исследований СГУ

АУДИОСТЕНОГРАММА ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

**«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов
в учреждениях профессионального образования»**

*(для проректоров по учебной/учебно – методической работе, начальников
учебно – методических управлений образовательных учреждений
высшего профессионального образования)*

А. Название субъекта РФ: Саратовская область

Б. Название населенного пункта: г. Саратов

В. Полное название вуза: Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

Е. Должность респондента: Проректор по учебно – методической работе

Ж. ФИО респондента: Елина Елена Генриховна

Е. ФИО интервьюера: Огурцова Наталья Николаевна

Вопрос 1: Расскажите, пожалуйста, как в Вашем образовательном учреждении осуществляется переход на федеральные государственные образовательные стандарты? Является ли эта работа системной?

Ответ: Да, безусловно, эта работа является системной, мы в 2007 году запланировали целый ряд мероприятий, связанных с предстоящим переходом университета на уровневую систему образования. Это была очень большая планомерная работа, потому что когда впервые в университете прозвучала мысль о том, что вот вот мы перейдем на новые стандарты – это было воспринято в штыки большинством преподавателей. Было непонятно для чего, зачем, как все это будет происходить. Люди увидели в этой реформе одно самое главное неудобство: то, что 5-летнее образование заменяется четырехлетним. Никаких, так сказать, преимуществ этой уровневой системы никто не видел, не понимали что такое магистратура, не понимали, как магистратура будет соотноситься с бакалавриатом и аспирантурой. И постепенно вот за эти годы удалось, отвечая на эти вопросы обучить огромное количество наших преподавателей. Нам удалось с сентября 2011 года, как и положено было по закону, перевести университет на уровневую систему образования. Для этого был подготовлен целый ряд методических документов и материалов, благодаря чему на всех факультетах на всех институтах были сделаны соответствующие учебные планы, были подготовлены соответствующие рабочие программы, дополнительный методический материал, у нас уже пишутся учебники для бакалавров и магистров, обучающихся по федеральным государственным образовательным стандартам. То есть я на вопрос о том, является ли эта работа системной, планомерной отвечаю что да, является; переход произошел.

Вопрос 2. Назовите, пожалуйста, основные трудности, с которыми приходится сталкиваться вузу на пути внедрения ФГОС? Каковы пути

решения названных вами проблем? Какие проблемы нормативно – правового, организационно – методического и другого характера необходимо решить на федеральном уровне?

Ответ: Дело все в том, что переход вузов на федеральные государственные образовательные стандарты и начало обучения - это только первый этап, потому что федеральные стандарты написаны таким образом, что за 1, за 2 года и даже за 5 лет всю систему изменить невозможно. Точно также как очень сложно бывает изменить психологически преподавателя. Тем более сейчас мы работаем в таких условиях, когда большинство курсов, большинство студентов университета обучаются на основании предыдущих стандартов, стандартов второго поколения, и только 1 курс у нас сейчас заканчивает по новым стандартам. И по 5 образовательным программам у нас новые стандарты были внедрены в 2010 году, поэтому только вот по 5 стандартам студенты заканчивают второй курс. То есть о чем я хочу сказать: преподаватель, один и тот же преподаватель, работая сегодня на 1 курсе и на 4, должен менять свою преподавательскую ментальность в течение буквально нескольких часов, это сделать непросто, это очень сложно. Должно смениться, наверно, не одно поколение студентов, и может быть, в какой то степени и какая то часть преподавателей должна смениться, для того, чтобы ФГОСы заработали в полную силу. Я имею ввиду те возможности, которые предоставляют федеральные государственные образовательные стандарты. Есть вещи, которые можно и нужно решать в рамках вуза. Стандарты написаны достаточно свободно, и мы имеем возможность очень творчески их реализовать в учебном процессе. Но есть вещи, которые необходимо решать на федеральном уровне, пока еще не сделан целый ряд нормативно методических документов. Одна из проблем, которыми занимается университет – это применение новых образовательных технологий в учебном процессе. Мы исследуем эту проблему и в научном плане. Мы готовим к выпуску издание, которое будет представлять собой глоссарий основных образовательных технологий, которые существуют в

методике высшей школы с одной стороны. А с другой стороны, активно применяется в саратовском университете, это, так сказать, своего рода ноу хау, которым владеет саратовский университет. Затем вторая проблема, к решению которой мы готовимся уже 2 года, и я рассчитываю, что с будущего учебного года мы это введем – это балльно - рейтинговая система оценивания знаний и компетенций студентов. Это тоже необходимый этап, причем мы приняли решение, что мы введем эту балльно - рейтинговую систему в магистратуре, которая с будущего учебного года у нас полностью переходит на ФГОС. Что касается бакалавриата, по-видимому, нужно еще один год прожить, для того, чтобы большинство студентов бакалавров работали в рамках ФГОСов, тогда будет очень удобно применять эту балльно - рейтинговую систему. Мне кажется, сейчас ее вводить не очень разумно, потому что подавляющее большинство студентов учится не по ФГОСам. Ну и целый ряд других вещей, которые связаны как раз с нормативно – правовым, организационно – методическим регулированием учебного процесса. Если говорить о проблемах нормативно – правового регулирования, то я бы сказала, конечно, очень многие вещи можно и нужно делать на пространстве высшего учебного заведения. Ну вот такой пример приведу. Например, мы все знаем, что в новых ФГОСах прописана очень существенная роль работодателей. Мы в университете создали совет работодателей, они функционируют сейчас на большинстве факультетов, я надеюсь, что в течение года они уже заработают во всех факультетах, во всех институтах университета. И мы сделали свое положение о советах работодателей, утвердили его на ученом совете. И целый ряд других документов, которые мы сделали: ну скажем положение о магистратуре, вот подготовили положение о балльно - рейтинговой системе. Ясно, что это документы вузовского уровня. Скажем, такой документ, как положение об итоговой государственной аттестации, с моей точки зрения, это должен быть нормативный документ, принятый на федеральном уровне, каждый вуз, естественно, сделает такой документ и для себя, но все-таки базовый

документ федерального уровня обязательно должен существовать. Есть проект такого документа, он уже давно вывешен на сайтах, он всячески обсуждался и так далее, и вот мы надеемся, что его рано или поздно все-таки должны принять, а его отсутствие очень мешает. Затем обсуждается вопрос о документе, регулирующем процесс перехода студентов из одного вуза в другой. Если раньше мы переводили студентов, создавали аттестационную комиссию и смотрели, какая форма отчетности по той или иной дисциплине, какой объем часов студент прошел по той или иной дисциплине. И все недостатки можно было сдать в том университете, куда студент переводится. Сейчас встает вопрос о перезачете кредитных единиц. Например, по одному и тому же предмету в рамках учебного плана в одном вузе обозначены 2 кредитные единицы, в другом будет 3 кредитные единицы. Никак не отрегулирован вопрос о том, где же брать вот эту одну кредитную единицу. Будет очень странно выглядеть, если мы предложим досдачу кредитной единицы, потому что кредитная единица вбирает в себя все формы работы, в том числе самостоятельную работу, в том числе зачеты, экзамены и так далее. То есть эти вещи, с моей точки зрения, должны быть отрегулированы на федеральном уровне, потому что речь идет о переходе студента из одного вуза в другой. И если в одном вузе будет один документ, а в другом вузе другой документ и другие требования, мы в очень трудное положение ставим студентов.

Вопрос 3. Так ну мы с вами уже немного затронули взаимодействие вуза и работодателей. И вот как вы думаете, насколько эффективно ФГОС решают задачи взаимодействия вузов и работодателей? И выделите, пожалуйста, положительные и отрицательные стороны этого взаимодействия.

Ответ: Ну, вот я уже сказала о том, мы понимаем, что это одна из неотъемлемых частей федеральных стандартов – связь с работодателем, потому что сама модель образовательных стандартов, новое, так сказать,

поколение, она абсолютно переворачивает все представления о подготовке студентов, сложившиеся до этого. Потому что если раньше вся схема строилась от абитуриента через обучение в вузе к выходу и к трудоустройству, то нынешняя модель идет в противоположную сторону. Работодатель должен сказать, какого рода специалисты ему нужны, по каким, так сказать, параметрам имеет смысл специалистов подготовить. То есть, как бы диктуется определенного рода заказ. Единственное, что не хотелось бы, к сожалению, очень часто в высшей школе понятие «заказ» понимается очень утилитарно. Заказ – значит, заказали специалиста, который должен знать какой -нибудь еще дополнительный язык; заказ - это значит, специалист должен овладеть еще какой-то дополнительной компьютерной программой. Все-таки речь идет о заказе в более широком смысле слова, о понимании, об общем одинаковом понимании каких-то тенденций, об уровне подготовки специалиста, о качестве его подготовки и так далее. Вот я ратую за то, чтобы расширительное толкование понятию «заказ» давался. Но, тем не менее, заказ должен быть. Этот заказ дается вузу. Вуз под наблюдением и при участии работодателей должен скорректировать основную образовательную программу, а дальше уже вуз может выбирать собственные методы обучения, может выбирать набор дисциплин и так далее и так далее. Как бы это все идет к началу, и вот абитуриент уже должен решить, устраивает ли его вот этот заказ, под который его будут готовить, или его устраивает другой заказ, под который его будут готовить. От этого зависит уже план выбора той или иной специальности, того или иного факультета. Вот интересный вопрос о том, насколько эффективно ФГОСы решают задачи взаимодействия вузов и работодателей. Я считаю, что во ФГОСах создана идеальная модель такого взаимодействия. Любой идеал, он потому и называется идеалом, потому что к нему надо стремиться, но достичь или очень сложно, или иногда даже порой невозможно, но тем не менее мы же все таки стремимся к идеалу и в выборе друзей, и в выборе семьи, и в выборе каких-то приоритетов, все равно это стремление должно быть. В идеале

партнерские отношения между вузом и работодателем должны быть именно партнерскими отношениями. Они должны быть на равных. Работодатели в вузовской системе должны чувствовать себя очень уверенно. Так вот пока такая идеальная модель не создана, потому что работодатели, которых мы очень активно привлекаем к вузовской практике, пока еще чувствуют себя в вузовской системе не очень уверенно. Они чаще всего (мы же и анкетирование с работодателями проводим и так далее) они всегда говорят: «Ну что Вы, вузовские профессора они же лучше нас знают, что нужно студентам». Вот когда себя работодатель начинает чувствовать уверенно - когда мы их подключаем к учебному процессу, когда мы их приглашаем на роль преподавателя, и мы по новым стандартам обязаны будем это делать на протяжении 4 лет бакалавриата, мы должны достаточное количество привлечь работодателей. Мы очень активно это делаем. У нас, например, в университете создано 18 базовых кафедр. Это что значит – это кафедры, которые созданы на производстве. Не в условиях приближенных производств: вот в стандартах есть такое понятие симуляция. Вот скажем компьютерная симуляция – когда создается, симулируется какая - то производственная ситуация. А базовые кафедры не симулируют эту производственную ситуацию, а это реальное производство. Вот в условиях реального производства создаются базовые кафедры, где работают люди с этого производства в качестве преподавателей и, так сказать, там идет реальное объединение науки высшей школы, возможностей высшей школы и возможностей производства. Вот я считаю, что настоящее привлечение работодателей к учебному процессу пойдет тогда, когда работодатель встанет за кафедру, когда работодатель почувствует себя преподавателем. У него совершенно меняется ракурс, он совершенно по - другому начинает видеть и ситуации. И тогда он уже начинает, как бы являясь в одном лице и преподавателем и производственником, он начинает говорить: «А давайте мы вот так сделаем! А давайте мы от этой вот методики откажемся, потому что на производстве востребовано вот это. А хорошо, чтобы вы еще включили

вот такой бы вот предмет». Он начинает быть сотрудником университета. Если вот совсем откровенно говорить, я не очень верю в эту идеально - абстрактную схему, что наступит момент, когда работодатели стройными рядами под звуки горных барабанов придут в вуз и спросят: «Ну, показывайте, что нам тут делать?». Я считаю, что только через вот этот процесс преподавания работодатели смогут по - настоящему работать. Поэтому вот я считаю про организационные формы – я уже ответила.

Вопрос 4: Новые ФГОС ориентированы на обеспечение прозрачности российских образовательных программ и признании компетенций и квалификации выпускников на общеевропейском пространстве. Как Вы считаете, повысят ли новые ФГОС конкурентоспособность российских образовательных программ на внутреннем и внешнем рынке образовательных услуг?

Ответ: Вы знаете, я на этот вопрос отвечаю очень коротко. Я считаю, что конкурентоспособность повышают не стандарты, конкурентоспособность повышает качество образования. И если вуз качественно готовит студентов, то я могу сказать, что выпускники саратовского университета были конкурентоспособны, когда мы их учили по стандартам первого поколения, по стандартам второго поколения и достигали великолепных результатов. Поэтому вопрос не в стандартах, а в том, как их реализовывать, как по ним учиться. Вот мое такое мнение, что это зависит не от стандартов, а в большей степени зависит от преподавателей, от среды, которая создана в университете, от идеологии, которая в университете существует. Если у нас национально - исследовательский университет, и мы, например, химиков или физиков, или компьютерщиков уже не с первого, так со второго курса приводим в лаборатории, куда закуплено лабораторное оборудование самой последней модели, такое оборудование, которого просто нет на производстве, на заводах и так далее, то качество уже будет очень высоким. Я скажу другое: вот эти ФГОСы дают возможность для того, чтобы наши

студенты выпускники были конкурентоспособными. Они дают для этого все возможности. Они не мешают нам работать.

Вопрос 5: Хорошо. А как вы оцениваете требования, заданные во ФГОС, к структуре и результатам освоения образовательных программ с точки зрения технологичности организации образовательного процесса для вузов, реализующих большое число направлений подготовки ВПО?

Ответ: Я считаю, я оцениваю требования очень высоко, и считаю, что заданные требования к структуре и результатам очень хорошие. Проблема совсем в другом. Проблема в том, что наши вот эти ФГОСы пришли в противоречие с тем бюджетным финансированием в вузах, которое существует много лет. То есть у нас стандарты образовательные изменились, а система бюджетного финансирования осталась прежней. То есть, как раньше нас финансировали по зарплатам преподавателям из расчета 1 преподаватель к 10 студентам дневного отделения, 1 к 30 заочного и так далее, так это и продолжается. Но мы прекрасно с вами понимаем, что в магистратуре соотношение 1 к 10 не проходит. И мы делаем магистерские программы для трех, для пяти студентов, потому что это образование должно быть индивидуализированным. Главное, мы не можем выполнить идею стандарта о создании индивидуальных образовательных траекторий. Мы можем ее выполнить по нашим условиям обучения, мы можем выполнить по качеству преподавателей. Мы по всему можем, но мы не можем преподавателю дать более 900 часов нагрузки учебной в течение одного года. Он имеет.. у нас все преподаватели страшно перегружены. У нас средняя нагрузка в университете 850 часов, и дать преподавателю еще чтобы Вас учить по одной индивидуальной образовательной траектории, другую девочку – по другой, третью – по третьей. Это рост нагрузки, который у нас не подкреплен зарплатами, и получилось так, что стандарты дают колоссальные возможности, а финансы таких возможностей не дают. Вот в чем я вижу проблему.

Вопрос 6: Хорошо. А как Вы думаете, будет ли способствовать ФГОС качественным изменениям в образовании? Закладывают ли они основу для инноваций в образовании?

Ответ: Я считаю, что закладывают. И я уже сказала о том, что ФГОСы дают широчайшие возможности для творчества, и для методического творчества, и для инновационных образовательных технологий. Но что касается изменений, я ответила в предыдущем вопросе. Я считаю, что нужно синхронизировать, гармонизировать требования стандарта и бюджетное финансирование вузов. Тогда мы сможем эти стандарты полноценно реализовывать.

Вопрос 7: Новые ФГОС предполагают создание в системе профессионального образования нормативно – правовых и организационно – методических условий для возможности обучения в течение всей жизни. Как Вы считаете, достаточно ли этих условий, и какие меры необходимо принять на федеральном уровне для реализации непрерывного образования?

Ответ: Я поняла. Вы знаете, у нас Юрий Григорьевич Голуб, проректор по дополнительному профессиональному образованию, он занимается организацией этой концепции обучения через всю жизнь. Мы, если честно сказать, только в начале пути, но в принципе, у нас сейчас уже набирается группа из людей, скажем, старшего возраста, пожилого возраста, уже имеющие какое то образование на различные дополнительные программы профессионального образования. И второе, что у нас есть: у нас есть собственная система дистанционного обучения, которая тоже сможет, ведь эти программы дополнительного образования, они могут быть для повышения или изменения квалификации человека. Вот он работал в одной сфере, получил дополнительное образование в нашем институте дополнительного образования и стал работать в другой сфере. Но есть и еще другой аспект вот этого обучения в течение всей жизни. Человек, например,

вышел на пенсию и хотел бы заняться изучением истории живописи, не претендуя на диплом там или еще на что то, он бы хотел просто получить какую - то профессиональную программу. У нас для этого условия есть, но здесь опять таки... Эта концепция обучения через всю жизнь, она должна пройти на каком - то государственном уровне, то есть здесь нужно это распропагандировать, нужно предлагать людям, а самое главное нужно для этого финансирование, потому что если речь пойдет о людях, которые хотят получить вот такое дополнительное образование не ради диплома, не ради сертификата, и не ради того, чтобы работать в этой сфере. Ведь вы понимаете, когда мы обучаем людей, они потом отдадут отдачу государству, потому что они идут работать. А здесь речь идет о людях, которые государству отдавать ничего не будут, это называется образование для себя. Когда откроется финансирование таких программ, то есть преподаватель, который будет с ними работать, он же должен получить зарплату, оборудование какое - то должно быть. Вот когда на федеральном уровне откроется финансирование таких программ, когда человек может обучаться и для того, чтобы переориентироваться или получить дополнительную квалификацию, работу в другой сфере, и для того, чтобы получить какую - то образовательную программу вот просто потому, что ему этого хочется. Вот я знаю, например, что вот наш коллега сейчас работает в Соединенных Штатах, она говорит, что среди ее студентов есть 80-летние бабушки, которые приезжают на машине, чтобы прослушать курс, там скажем, русской литературы. А она, где она в свои 80 лет это реализует... Дело все в том, что там - то это сделано все на коммерческой основе, а мы прекрасно с вами понимаем, что наши пенсионеры смогут проходить эти программы только при финансовой поддержке государства.

Итог: Давайте с вами небольшой итог интервью подведем. Как вы считаете, насколько эффективны новые образовательные стандарты вообще по стране и в нашем вузе?

Ответ: Ну, я считаю, что достаточно эффективно. Я сама - создатель одного из стандартов федеральных государственных, так что я была у истоков всего этого дела. Поэтому мне будет очень, наверно, трудно сказать, что это никуда не годится. Я надеюсь, что должно все получиться. Мы должны извлечь максимальную пользу из этих стандартов, они дают такую возможность. Но нам нужна соответствующая государственная поддержка, потому что я говорю, что есть много вещей, которые вуз может сделать сам, но изменить соотношение преподавателей и студентов он сам не может. И получить зарплату на большее количество преподавателей он сам не может. Вот если это рано или поздно будет сделано, то вообще все будет отлично.

Хорошо, спасибо Вам за очень интересное интервью!

**Департамент развития профессионального образования Минобрнауки
России**

Ассоциация классических университетов России

Ассоциация технических университетов

Центр региональных социологических исследований СГУ

АУДИОСТЕНОГРАММА ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

**«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов
в учреждениях профессионального образования»**

*(для проректоров по учебной/учебно – методической работе, начальников
учебно – методических управлений образовательных учреждений
высшего профессионального образования)*

А. Название субъекта РФ: Саратовская область

Б. Название населенного пункта: г. Саратов

В. Полное название вуза: Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

Е. Должность респондента: Начальник учебного управления

Ж. ФИО респондента: Мартынова Надежда Ивановна

Е. ФИО интервьюера: Огурцова Наталья Николаевна

Вопрос 1: Надежда Ивановна, расскажите, пожалуйста, как в Вашем образовательном учреждении осуществляется переход на федеральные государственные образовательные стандарты? И является ли эта работа системной, на Ваш взгляд?

Ответ: Работа является системной. В университете был разработан план мероприятий по переходу на уровневую систему образования. Для руководящего профессорско-преподавательского состава были организованы методические семинары, стажировки. Также большое количество преподавателей университета прошли повышение квалификации по указанной тематике в 2011 году в учебно - методическом центре подготовки руководителей в Санкт – Петербурге, это город Пушкин. Сейчас вот в июне 2012 года также планируется направление преподавателей на переподготовку. Тема семинара будет «Методы и технологии управления образовательных процессов в условиях реализации ФГОС». Потом в университете были разработаны собственные федеральные государственные образовательные стандарты. Федеральные государственные образовательные стандарты обсуждались на ученых советах факультетов и институтов. Были разработаны основные образовательные программы, учебные планы уже в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, и частично, значит, университет перешел на обучение студентов 1 курса по ФГОС в 2010 году. Это по 8 направлениям бакалавриата. А с 2011 года у нас уже обучение студентов 1 курса проводится в соответствии с федеральными образовательными стандартами по всем направлениям и специальностям. Ну, в общем то, все.

Вопрос 1.2. И как вы думаете, это системная работа?

Ответ: Конечно, системная. Но это только первый этап, потому что работа продолжается по переходу на обучение по федеральным государственным образовательным стандартам. И следующий этап – это активное внедрение новых методов, таких, как балльно – рейтинговая система.

Вопрос 2. Назовите, пожалуйста, основные трудности, с которыми приходится сталкиваться вузу на пути внедрения ФГОС? И возможно Вы видите пути решения этих проблем? Какие проблемы нормативно –

правового, организационно – методического и другого характера необходимо решить на федеральном уровне?

Ответ: У нас в университете разработаны нормативные документы, которые связаны с переходом на ФГОС. Но некоторые нормативные документы должны быть разработаны на федеральном уровне. Например, такие как положение об итоговой аттестации студентов, порядке перевода студентов из одного вуза в другой, а также о перезачете зачетных единиц при переводе студентов с одной основной образовательной программы в другую, или с одного вуза в другой. Пока эти документы разработаны у нас в университете, но федеральные пока еще не приняты. Есть только проекты этих документов.

Вопрос 3. Для создания и реализации образовательных программ ФГОС предполагают расширение и более тесное взаимодействие вузов и работодателей. И как Вы думаете, насколько эффективно ФГОС решают задачи взаимодействия вузов и работодателей?

Ответ: Ну, в университете разработаны и приняты положения о совете работодателей. И сейчас активно в этом плане работа ведется. То есть в каждом структурном подразделении были созданы советы работодателей. Эти советы предполагают участие работодателей в образовательном процессе.

Вопрос 3.1. То есть они могут приходить преподавать какую-то, к примеру, практическую часть?

Ответ: Да конечно. То есть проведение занятий. Студенты направляются на практику. Потом они... Планируется, что будут участвовать в создании основной образовательной программы, в экспертизе, и рецензировании этой основной образовательной программы.

Вопрос 3.2. То есть они могут советовать что лучше преподавать? Потому что они практикоориентированы? Правильно?

Ответ: Да, все правильно, да.

Вопрос 3.3. Скажите, а вот трудоустройство?

Ответ: Также вот они... Для чего именно создаются эти советы работодателей – для того, чтобы осуществлялось взаимодействие с предприятиями и организациями, так как в эти советы работодателей будут входить представители разных организаций и предприятий, также для того, чтобы повышалось качество образования. Ну и для того, чтобы способствовать также трудоустройству выпускников.

Вопрос 3.4. А как Вы думаете, какие положительные и отрицательные стороны взаимодействия с работодателями?

Ответ: Ну, на данный момент активную позицию все таки в этом вопросе занимает университет, а не сами работодатели. А у работодателей, у них немного пассивная в этом плане сейчас пока позиция. Ну, университет старается их привлекать к этой работе.

Вопрос 3.5. Ну, они сами стремятся или нет к взаимодействию? Или им это сейчас совершенно не нужно? Возможно, общество сейчас не до конца готово к тому, чтобы работодатели стремились к этому? Может у нас российский менталитет такой...

Ответ: Нет, ну я думаю, что наверно эти предприятия, организации, которые заинтересованы в выпускниках университета, и с ними, наверно, более активно идет взаимодействие. И раньше были договора с организациями, предприятиями, и по практике, и по трудоустройству выпускников.

Вопрос 3.6. Как вы думаете, какие все-таки наиболее успешные организационные формы взаимодействия с предприятиями? Это как раз таки практика, или преподавание дисциплин?

Ответ: Ну, я думаю, что в связи с тем, что этой работой конкретно занимаются факультеты и институты университета, и именно при

факультетах, институтах эти советы работодателей созданы. Ну, вот насколько я просто знаю, у нас и раньше и сейчас сотрудники предприятий, организаций, участвуют в учебном процессе, читают и лекции, проводят занятия, работают по совместительству на кафедрах университета, а также студенты направляются на практику. Договора с этими организациями существуют. И у нас еще создано 18 базовых кафедр, которые созданы на реальном производстве.

Вопрос 4: Новые ФГОС ориентированы на обеспечение прозрачности российских образовательных программ и признании компетенций и квалификации выпускников на общеевропейском пространстве. Как Вы считаете, повысят ли новые ФГОС конкурентоспособность российских образовательных программ на внутреннем и внешнем рынке образовательных услуг?

Ответ: Ну, будем надеяться, что повысят, потому что.... Ну, вообще выпускники университета, они до введения федеральных образовательных стандартов были конкурентоспособными на рынке труда. Здесь вот существует трудность в том, что пока отсутствуют нормативные документы. И также существуют, если брать зарубежные вузы, все - таки существуют разные финансовые условия функционирования вузов, например, Европы и России. В этом вот и заключается трудность.

Вопрос 5: А как вы оцениваете требования, заданные во ФГОС, к структуре и результатам освоения образовательных программ с точки зрения технологичности организации образовательного процесса для вузов, реализующих большое число направлений подготовки ВПО?

Ответ: Так.... Ну, университет максимально старается понять требования федерального государственного образовательного стандарта. Сейчас в стандартах идея существует образовательных траекторий, но трудность вот выполнения образовательных траекторий состоит в том, что если студенты

будут.... Разные образовательные траектории для студентов будут создаваться, то это будет увеличивать нагрузку преподавателей. В настоящее время у нас в рамках направлений подготовки бакалавриата у нас реализуется довольно много профилей, потом магистерские программы - они также предполагают такое индивидуальное обучение, а расчет преподавателей, ставок зарплат преподавателей, идет на соотношение студента к преподавателю, преподаватель и студент – 1 к 10. И для магистров это соотношение не меняется, они такие же студенты, и соответственно нагрузка преподавателей растет, и в этом плане, конечно, такие сложности есть.

Вопрос 6: А как Вы думаете, будет ли способствовать ФГОС качественным изменениям в образовании? И закладывают ли новый образовательный стандарт основу для инноваций в образовании?

Ответ: Да, я думаю, что ФГОС вполне дают возможности для творчества и обеспечивают все возможности для качественного образования....

Вопрос 6.1: Вот какие преимущества бакалавриат имеет перед специалитетом? Что качественно изменилось в преподавании?

Ответ: Ну дело все в том, что... По поводу инноваций в образовании... Дело в том, что сейчас университет может и свои стандарты собственные, собственно разработанные стандарты применять и разрабатывать, и у нас уже такие стандарты по некоторым направлениям разработаны, и поэтому я считаю, что как раз для инноваций в образовании здесь вполне широкие возможности при разработке этих основных образовательных программ.

Вопрос 6.2: А быть может, необходимы еще какие - нибудь изменения для более эффективного внедрения ФГОС?

Ответ: Изменения в стандартах?

Вопрос 6.3. Да.

Ответ: Ну, на этот вопрос я как-то затрудняюсь ответить...

Вопрос 7: Хорошо. Новые стандарты предполагают создание в системе профессионального образования нормативно – правовых и организационно – методических условий для возможности обучения в течение всей жизни. И как Вы считаете, достаточно ли этих условий, и какие меры необходимо принять на федеральном уровне для реализации непрерывного образования?

Ответ: Ну, в университете для этого все условия созданы. То есть после окончания бакалавриата студенты могут поступать в магистратуру, и даже на другие направления, могут поступать в аспирантуру. Будет увеличиваться мобильность студентов, по крайней мере, горизонтальная мобильность, так как магистратура будет не во всех вузах, и студент сейчас имеет право поступать на другое направление, на другое направление подготовки магистратуры. Потом у нас дополнительное профессиональное образование, этим у нас занимается такая структура как Институт дополнительного профессионального образования, и переподготовку повышение квалификации они по различным направлениям подготовки ведут. Также у нас существуют, развиваются системы дистанционного образования. Это больше вопрос, в общем то, относится к руководству - проректору по переподготовке повышения квалификации.

Итог: Хорошо. Давайте подведем с вами небольшой итог нашего интервью. Как вы думаете, насколько эффективно вообще внедрение новых образовательных стандартов в нашем вузе? И возможно, Вы какие то основные трудности также выделите чтобы подвести итог?

Ответ: Ну, у нас... То есть, мы полностью перешли на обучение по федеральным государственным образовательным стандартам, имеется ввиду... Значит вот в этом году выйдет уже второй набор студентов на обучение по курсам. Ну а вот в дальнейшем будет уже у нас разработано

положение о самостоятельной работе студентов, о балльно – рейтинговой системе, об образовательной траектории студента, и я думаю, что это уже следующий этап – будет внедрение, утверждение этих документов, принятие и внедрение уже этих вот технологий.

Ну, хорошо, спасибо Вам огромное за интервью очень интересное, что уделите нам время!

Пожалуйста!

**Департамент развития профессионального образования Минобрнауки
России**

Ассоциация классических университетов России

Ассоциация технических университетов

Центр региональных социологических исследований СГУ

АУДИОСТЕНОГРАММА ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

**«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов
в учреждениях профессионального образования»**

*(для заместителей руководителей по учебной/учебно-методической
работе структурных подразделений учреждений высшего
профессионального образования).*

А. Название субъекта РФ: Саратовская область

Б. Название населенного пункта: г. Саратов

В. Полное название вуза: ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

Г. Название факультета: Факультет компьютерных и информационных технологий

Д. Должность эксперта: Ответственный за учебную работу

Е. ФИО эксперта: Кудрина Елена Вячеславовна

Ж. ФИО интервьюера: Гаврилей Мария Александровна

Вопрос 1. Елена Вячеславовна, скажите, пожалуйста, когда Ваше структурное подразделение приступило к формированию новых основных образовательных программ и удалось ли Вам завершить эту работу к настоящему моменту? Если нет, то когда Вы планируете ее закончить?

Ответ: Наше структурное подразделение приступило к формированию новых ООП в начале 2008г. в связи с открытием на нашем факультете бакалавриата по направлению «Прикладная математика и информатика».

В настоящее время на нашем факультете реализуется подготовка по 4-м направлениям в сфере подготовки IT-специалистов: «Фундаментальная информатика и информационные технологии», «Программная инженерия», «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем», «Информатика и вычислительная техника», а также по специалитету «Компьютерная безопасность».

Ведется подготовка по открытию еще 2-х направлений бакалавриата «Педагогическое образование» (профиль информатика) и «Системный анализ и управление», а также магистратуры по направлению «Информатика и вычислительная техника».

В связи с тем, что информационные технологии стремительно развиваются, мы систематически пересматриваем содержание ООП по нашим направлениям с целью их соответствия новым реалиям ИТ-сферы. Так в настоящее время перерабатывается ООП направления «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем» и специалитета «Компьютерная безопасность».

Вопрос 2. Скажите, пожалуйста, что обновилось в ООП, разработанных на основе ФГОС ВПО, по сравнению с ООП, реализуемых на основе ГОС ВПО второго поколения?

Ответ: Ну, во-первых, осуществлен анализ и пересмотр структуры ООП с точки зрения установленных ФГОС ВПО новых целей обучения и компетенций выпускников. Во вторых, переработаны программы дисциплин и практик, перенесенных из прежних программ, в сторону увеличения доли самостоятельной работы и использования интерактивных форм обучения при организации учебной деятельности студентов. Также добавлены новые дисциплины и практики при согласовании с базовыми кафедрами и представителями фирм-вендеров, созданы новые фонды оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации на основе дистанционных образовательных технологий и ресурсов образовательных порталов school.sgu.ru, course.sgu.ru, star.sgu.ru и asm.sgu.ru.

Вопрос 3. Как велась разработка ООП в Вашем структурном подразделении? Была ли с этой целью создана специальная группа? Формулировались ли цели ООП? Каким принципом Вы руководствовались при выборе профилей. Обсуждался ли с коллективом структурного подразделения вуза (факультет/институт) перечень выбранных профилей? Дополняли ли Вы перечень компетенций в

соответствии с введенным профилем? Какой подход Вы использовали при проектировании учебных планов в системе зачетных единиц: пересчет старого учебного плана или распределение кредитов (зачетных единиц) в соответствии с компетентностной моделью?

Ответ: Для разработки ООП на факультете была создана рабочая группа, в состав которой вошли декан, заведующие кафедрами, ответственный за учебную работу на факультете, председатель научно-методической комиссии факультета, среди основных задач которой было проектирование учебных планов в системе зачетных единиц в соответствии с компетентностной моделью, а также научно-методическое консультирование авторов рабочих программ, разработанных на основе по ФГОС ВПО. То есть все это проходило централизованно. В то время я еще не являлась заместителем декана по учебной работе и могу сказать что мне как преподавателю очень помогли рекомендации членов комиссии при составлении рабочих программ нового образца.

Надо сказать, что часть профилей выбиралась из перечня, рекомендованного в ПООП, с учетом бывших специализаций подготовки дипломированных специалистов, а часть профилей согласовывалась с представителями базовых кафедр и фирм-вендеров. Вместе с тем, перечень выбранных профилей обсуждался рабочей группой и ученым советом факультета.

В настоящее время на факультете осуществляется прием абитуриентов в рамках одной специальности и четырех направлений подготовки бакалавриата: **«Информатика и вычислительная техника»**, **«Фундаментальная информатика и информационные технологии»**, **«Программная инженерия»** и **«Математическое обеспечение и администрирование информационных систем»**. Подготовка специалистов осуществляется по специальности **«Компьютерная безопасность»**. Перечень компетенций выпускника не дополнялся.

Вопрос 4. Используете ли Вы инновационные образовательные технологии в учебном процессе? Назовите, какие именно?

Ответ: Вся деятельность нашего факультета инновационная, так как компьютерные и информационные технологии и являются источником инновационности в современном мире. Мы также внедряем дистанционные образовательные технологии для организации самостоятельной работы студентов-очников, а также привлекаем работодателей (представителей фирм-вендеров) для проведения основных занятий (базовые кафедры) и узко-специализированных семинаров по современным информационным технологиям (дополнительные занятия) как для студентов, так и для преподавателей. Вот это. Наверное, основные наши инновационные методики обучения не считая чисто специфических, компьютерных, которые очень часто и очень эффективно применяются в повседневной практике преподавателей нашего факультета.

Вот, например, мы очень часто используем творческие и проектные задания, которые выполняются студентами как индивидуально, так и в малых группах, используем общественные ресурсы, то есть очень часто приглашаем представителей фирм-вендеров. Также, что касается обсуждения сложных и дискуссионных вопросов и проблем во время семинаров и лекций, то мы в основном занимаемся в стиле «займи позицию», дебаты, симпозиумы. Разрешение учебных и научных проблем происходит с использованием методик «дерево решений», «мозговой штурм», «анализ казусов» и т.д. То есть, на нашем факультете мы ведем частично-поисковое и эвристическое обучение.

Вопрос 5. Используют ли преподаватели Вашего структурного подразделения активные и интерактивные формы обучения, назовите, какие именно? Как Вы стимулируете профессорско-преподавательский состав для более эффективного внедрения этих форм в учебный процесс?

Ответ: Да, особенно - то стимулировать и не приходится, потому что у нас преподают в основном молодые преподаватели – специалисты IT-сферы, достаточно креативные и стремящиеся сделать обучение более интересным и занимательным, проблемным и способствующим развитию не только профессиональных качеств, но и творческих способностей студента, способности мыслить логически и креативно. Стимулирование если и происходит, то через личные примеры преподавателей факультета, использующих интерактивные формы обучения на своих занятиях

Вопрос 6. Проводили ли Вы повышение квалификации сотрудников по вопросам реализации ФГОС ВПО? Существуют ли постоянно действующие методические семинары для преподавателей и методистов кафедр по проблематике реализации ФГОС?

Ответ: Да, в 2012 году три сотрудника факультета прошли повышение квалификации по курсу «Методы и технологии управления в вузе в условиях модернизации высшего профессионального образования» на базе «Учебный центр подготовки руководителей» в Санкт-Петербурге. Один из модулей данного курса был посвящен вопросам реализации ФГОС ВПО. При участии данных сотрудников, конечно, с использованием материалов курсов, были проведены методические семинары для преподавателей факультета по разработке рабочих программ на основе ФГОС ВПО.

По-моему, и до этого, еще при предыдущем заместителе декана по учебной работе проводились подобные курсы в Москве и опять таки же в Питере, по-моему. Но я о результатах ничего вам не могу сказать потому что в то время не занимала данной должности и занималась другими проблемами в образовательном процесс факультета.

Вопрос 7. Участвовали ли работодатели (объединения работодателей) в разработке ООП и в каких именно формах? От кого исходила

инициатива сотрудничества? Назовите, пожалуйста, как положительные, так и отрицательные моменты этого взаимодействия.

Ответ: Да, представители работодателей входят в рабочую группу по разработке ООП (см.вопрос 3, 4), так как они очень активно сотрудничают с нами даже по части преподавания отдельных дисциплин и проведения некоторых семинаров и лекций. Дело в том, что наши специалисты очень востребованы на сегодняшний день не только в нашей стране, но и за рубежом и работодатель заинтересован именно в наших специалистах. У нас как бы взаимовыручка, они помогают нам идти в ногу со временем, предоставляют материальную базу для проведения практик студентами, а мы в свою очередь поставляем на рынок труда высококвалифицированных специалистов.

Знаете, у нас и до введения двухуровневой системы образования в стране не было дефицита в абитуриентах и не было проблемы трудоустройства выпускников. Наши бывшие студенты на сегодняшний день работают в самых престижных фирмах страны, а самые одаренные, конечно же уезжают за границу, как это не грустно говорить.

Возвращаясь к работодателям хотелось бы также отметить что часть рабочих программ разрабатывалась при их участии. Представители фирм - вендеров принимают участие в учебном процессе, при этом как я уже сказала, инициатива сотрудничества – двухсторонняя. Среди положительных моментов нашего сотрудничества можно назвать опять таки же высокий уровень подготовки выпускников нашего факультета в области IT-технологий, и как следствие их востребованность на рынке труда и конкурентоспособность. Отрицательными же моментами является то, что наши студенты слишком рано трудоустраиваются, примерно на вторых-третьих курсах, а иногда еще и на первом курсе обучение, что в последующем ведет к отчислению за академическую неуспеваемость.

Вопрос 8. Создана ли в Вашем структурном подразделении система методического обеспечения, руководства и контроля за самостоятельной работой студентов?

Ответ: Нельзя сказать, что полностью создана, но в данном направлении в настоящее время ведется активная работа. Особое внимание уделяется внедрению дистанционных образовательных технологий в учебный процесс. Также разрабатываются тестовые задания, методические рекомендации для контрольных и лабораторных работ проводимых в рамках самостоятельной работы студентов.

Вопрос 9. Предполагает ли порядок организации образовательного процесса в Вашем структурном подразделении возможность освоения студентом части образовательной программы в другом вузе (в том числе и зарубежном) или эта возможность предусмотрена как единичная для отдельных студентов? Разработан ли в Вашем структурном подразделении порядок признания (перезачета, переаттестации) периодов обучения, пройденных в других вузах (в том числе и зарубежных) или этот вопрос Вы решаете с каждым студентом индивидуально?

Ответ: Нет, не предполагает. В настоящий момент времени академическая мобильность отсутствует в любых проявлениях. Даже если бы студенты изъявили такое желание, то отсутствуют нормативные документы по мобильности. Исключение составляет ситуация перевода из другого вуза. В таком случае перевода вопросы перезачета и аттестации решаются с учетом соответствующих вузовских положений. Наше подразделение не вправе разрабатывать собственные порядки (положения).

Вопрос 10. Осуществляется ли в Вашем структурном подразделении академическая мобильность преподавателей? Сколько примерно преподавателей выезжает в другие вузы (в том числе и зарубежные) и на

какой период времени? С какой целью осуществляются такие поездки (чтение лекций, научно-исследовательская работа и т.д.)? Какими документами регламентируется мобильность преподавателей на уровне факультета и/или вуза?

Ответ: Ну, да, преподаватели нашего факультета ведут занятия в других образовательных учреждениях на основе совмещения. Их деятельность регламентируется трудовыми соглашениями. Дополнительных положений по мобильности нет. Они также посещают различные конференции и семинары научные, если это можно назвать мобильностью.

Вопрос 11. Каким образом реализуются в Вашем вузе требования ФГОС о развитии электронно-библиотечных систем и расширении индивидуального доступа студентов к ним из любой точки, в которой имеется выход в Интернет? Как это отражается на учебном процессе Вашего структурного подразделения? Как решаются вопросы финансовой поддержки этого процесса, проблемы интеллектуальной собственности и правообладания электронными ресурсами?

Ответ: В нашем университете научная библиотека предоставляет доступ к таким ведущим электронно-библиотечным системам как собственная электронная библиотека, электронная библиотека iBooks, которые действуют не без участия наших специалистов и студентов старших курсов, так как именно мы являемся специалистами во внедрении подобных технологий в образовательный и научный процесс. Вопросы финансирования решаются на административном уровне и мы к ним никакого отношения не имеем.

Елена Вячеславовна, хотели бы Вы что либо еще дополнить к уже сказанному Вами по поводу введения новых образовательных стандартов, либо о переходе на двухуровневую систему обучения?

К сожалению, я больше пока ничего вам сказать не могу, потому что пока еще вхожу в этот запутанный процесс и являюсь новым фигурантом его.

Пока ничего конкретного в этом плане не имею. Мыслей пока определенных нет и предложений тоже, но думаю время сможет скорректировать некоторые моменты этого перехода.

Спасибо Вам за уделенное нам время!

Департамент развития профессионального образования Минобрнауки
России

Ассоциация классических университетов России

Ассоциация технических университетов

Центр региональных социологических исследований СГУ

АУДИОГРАММА ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

**«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов
в учреждениях профессионального образования»**

(для работодателей)

А. Название субъекта РФ: Саратовская область

Б. Полное название предприятия, организации: Стройсервис групп, ООО
Стройсервис 2

В. Адрес, контакты предприятия, организации: Адрес: г. Энгельс, ул. Л.
Кассиля, 14.

Г. Сфера деятельности предприятия, организации: Строительство и
производство ЖБИ изделий

Д. Численность работающих на предприятии / в организации: 1200
человек

Е. Должность эксперта: Руководитель отдела маркетинга

Ж. ФИО и контакты эксперта: Агафонова Елена Владимировна

З. ФИО интервьюера: Ситникова Светлана Викторовна

Вопрос 1: Добрый день, Елена Владимировна. Разрешите начать интервью по проблеме внедрения федеральных государственных образовательных стандартов в учреждениях профессионального образования. Вы выступаете в качестве эксперта – работодателя.

Начнем нашу дискуссию. Скажите, пожалуйста, сколько примерно человек работает на Вашем предприятии, и какова доля работников с начальным, средним и высшим профессиональным образованием?

Ответ: На нашем предприятии работают порядка 1200 человек, из них с высшим образованием ИТР служащих порядка 300 человек. Остальные имеют либо среднее специальное образование – строительное, либо начальное образование, там на тех должностях, которые не требуют каких либо особых данных подготовки – маляры, помощники и прочее.

Вопрос 2: Скажите, пожалуйста, какую долю работников составляют молодые специалисты, выпускники учреждений профессионального образования последних 5 лет? Как бы Вы могли их охарактеризовать с точки зрения подготовленности по уровню образования и профилю специальности, по которой они работают?

Ответ: Ну, к нам приходят порядка процентов 15 – это выпускники ПТУ и строительных колледжей. Это если говорить о рабочих. А если говорить о, так скажем, офицерском составе ИТР служащих, то это не больше 5 %, то есть из 300 человек где то порядка 5 – это молодые специалисты. У нас один – в отделе архитектуры, архитектор молодой, один человек - в отделе рекламы молодой, только вот выпустился, и секретарь тоже девушка молодая.

Вопрос 2.1: Как бы Вы их охарактеризовали как профессионалов? Их подготовленность как бы Вы могли бы оценить?

Ответ: На 4. 4 с плюсом. Потому что.... Об архитекторе хорошие отзывы, он выпускник нашего университета – Саратовского Государственного Технического Университета. Потом секретарь, девушка, тоже хорошо себя охарактеризовала, правда у нее другое образование, не связанное никак с деломпроизводством, она менеджер, заканчивала Энгельсский институт, тоже политехнический. И по рекламе молодой человек, он практически без специальных навыков, он художник по образованию, закончил художественное училище, тоже без высшего образования. Но его пришлось нам дополнительно обучать в программе. Вот ему я наверно поставила бы троечку, но так как человек талантлив...

Вопрос 2.2: Перспективный.

Ответ: Да

Вопрос 3: Изменились ли как то требования к профессиональному образованию новых работников: уровень, профиль вот за последние 5 лет?

Ответ: Ну скорее даже снизились требования, потому что это связано с снисходительностью, потому что сейчас стала такая тенденция, что вот надо специалистов, что стали их готовить хуже, чем раньше, в советские времена. Но это мнение руководства, новое руководство у нас возрастной группы 45 и старше. И соответственно, беря на работу, на должность молодых специалистов мы готовы к тому, что человека придется учить, можно сказать, заново. Да, там есть какие то навыки, их учат, если брать архитекторов и строителей, какой то базе, они знают что такое чертеж, какие там моменты знают, но у них нет практики, и, соответственно, они оторваны от этого, и зачастую теория у нас расходится с практикой, поэтому во многом они все начинают заново.

Вопрос 4: А вот с точки зрения соответствия профиля получаемого образования и той деятельностью, которой они занимаются на Вашем предприятии, они соответствуют? Или им приходится несколько переориентироваться уже в соответствии с условиями?

Ответ: В последнее время мы стараемся брать молодых специалистов конкретно по их профилю. На что учился – на то, как говорится, сгодился. Сейчас уже уходят те времена, когда берут людей с целью их переориентировать на что то. Сейчас уже интересно взять человека, который будет подкован в той сфере, на которую он претендует

Вопрос 5: Каков статус диплома бакалавра на Вашем предприятии в Вашей отрасли по сравнению с дипломом специалиста или магистра? Есть ли на Вашем предприятии, организации должностные подразделения, предусматривающие прием на работу бакалавров и магистров? Есть ли у Вас выпускники бакалавриата и магистратуры? Если да, то оцените разницу в уровне их профессиональной подготовки?

Ответ: У нас нет никаких прописанных правил, но есть предпочтения: предпочитаем специалистов. Да, у нас есть и бакалавр, работает тоже в отделе материально – технического снабжения. И есть и магистр, который работает в проектно – сметном отделе, но, конечно же, разница есть – бакалавры, они даже как бы приходят, они наверно менее серьезные, у них нет понимания законченности. Вот если дать им дело... Приходят вот например специалист или магистр – ему поручишь дело, у него есть понятие,

что его нужно довести до конца. А вот с бакалаврами мы столкнулись с тем, что человек начинает вроде бы делать нормально, но довести до конца – это проблема. И видимо все таки именно защита диплома, может быть и диссертации, через которую проходят специалисты, которые получают диплом, или там магистры, или даже кандидаты наук, она все таки прививает определенные навыки качества.

Вопрос 5.1: Ну, я так предполагаю, что у нас и в Саратове не очень много пока бакалавров, и наверно на Вашем предприятии немного случаев, таких работающих с образованием бакалавра

Ответ: Немного

Вопрос 5.2. Как Вы думаете, перспективы есть какие то у бакалавров повысить свой статус вот с точки зрения соответствия уровня профессиональных знаний?

Ответ: Дополнительные курсы. Как выход. Потому что если человек не может взять именно с дипломом специалиста или магистра, почему бы не приложить к диплому бакалавра корочку о том, что я прошел дополнительные курсы 1С, или курсы КоролДол, или там еще какие нибудь, фотошоп, в зависимости от того, на что претендует человек.

Вопрос 6: Взаимодействуете ли Вы с учреждениями профессионального образования? Если да, то с учреждениями какого уровня, сколько их? Можете ли вы их назвать эти учреждения? И сказать, откуда чаще всего Вы набираете своих сотрудников?

Ответ: Саратовский Государственный Технический Университете. Мы являемся спонсором, наша организация, нескольких проектов. У нас генеральный директор выпускник этого университета. У нас налажена связь именно с отделением, которое выпускает архитекторов, которое проектировщиков выпускает.

Вопрос 7: Каковы основные задачи и формы Вашего взаимодействия с этим учреждением? Заключено ли какое то формальное соглашение? Или это на устной договоренности, на неформальном уровне?

Ответ: Это на устной договоренности. То есть если у нас возникает какая то потребность, мы говорим - найдите нам хорошего толкового молодого специалиста. Мы готовы взять на такую то должность. И нам рекомендуют

потом уже выпускников, они приезжают, разговаривают с начальником отдела, начальник отдела выбирает из них.

Вопрос 8: А вот на уровне участия в формировании новых образовательных стандартов есть какое то участие? Может к вам обращались за консультациями о знаниях, умениях, навыках, которые требуются ? Либо для формирования программ? Может Вы являетесь местом, где студенты практику проходят? Вот такое есть взаимодействие?

Ответ: К нам несколько студентов приходили на практику. Мы с удовольствием их брали, и в принципе в этом отношении – да, взаимодействовали. А так что бы к нам обратился вуз и сказал – а чтобы вы хотели? Такого не было к сожалению.

Вопрос: А Вам хотелось бы?

Ответ: А нам хотелось бы.

Вопрос: А как Вы оцениваете эффективность этого взаимодействия? И удалось.. Чего удалось достичь в этом взаимодействии? С точки зрения того, как Вы сейчас взаимодействуете, насколько это эффективно по Вашему?

Ответ: Ну, на данный момент это напоминает игру в одни ворота. Вузам интересно сбыть свой продукт, своих студентов. И они нам их спихивают – прошу любить и жаловать. А обратной связи нет вообще никакой. И я считаю, что во многом вузы упускают, не так часто приглашая людей из нашей организации. Было бы полезно пригласить нескольких специалистов на какие то лекции семинары, и они бы с удовольствием поделились бы опытом, практическим опытом. Но этого нет. Нас никто не приглашает, с нами никто диалог не ведет в этом направлении.

Вопрос: Вот Вы знаете о том, что сегодня реализуются новые образовательные стандарты. Они называются - федеральные государственные образовательные стандарты. Есть у вас информация? Слышали ли вы об этом? Что сейчас поколение новых стандартов образовательных стандартов?

Ответ: О поколении новых стандартов я никогда не слышала. Для меня .. мне бы кто то назвал новые федеральные стандарты образовательные - я бы

представила, что есть определенные стандарты, где прописано, что должен знать студент, который выпускается. А так чтобы это было как то связано с дальнейшим трудоустройством – ни разу не слышала.

Вопрос 10: Тогда в этом случае должны ли новые образовательные стандарты учитывать мнения работодателей и будет ли это способствовать повышению квалификации специалистов и соответственно его успешности на рынке?

Ответ: Естественно, будет это способствовать. Более того, я считаю это необходимо. И наконец, мы очень бы хотели, чтобы, наконец появились выпускники, которых можно было взять на работу, которые будут с первого дня работать, приносить пользу, а не тех которые приходят, их полгода учишь, вкладываешь в них, а дальше уже то ли пойдет то ли не пойдет – лотерея.

Вопрос 11: На Ваш взгляд, перспектива у этого взаимодействия есть?

Ответ: Да конечно, я считаю за этим будущее.

Вопрос: Вы планируете осуществлять какие то мероприятия или использовать какие то механизмы налаживания этого взаимодействия? Все таки вы вот говорите, что это пока игра в одни ворота, для того, чтобы это была взаимная работа. Вот возможны какие то, на Ваш взгляд, механизмы налаживания такой взаимной работы?

Ответ: Ну, естественно. Я бы в пример привела систему РЖД. У них есть свой институт - министерство путей сообщения, которое очень чутко реагирует на потребности российских железных дорог в конкретных специалистах. И подобное взаимодействие, я считаю, должно быть распространено на все остальные вузы, и такого же типа общение должно быть между вузами и работодателями. Не только в конкретно заданной отрасли министерства путей сообщения, но и в остальных сферах экономического хозяйствования.

Итог: Спасибо вам, Елена Владимировна, за огромное участие, за вклад в нашу исследовательскую работу, за то, что уделите нам время на столь содержательную беседу.

Ответ: Пожалуйста.

**Департамент развития профессионального образования Минобрнауки
России
Ассоциация классических университетов России
Ассоциация технических университетов
Центр региональных социологических исследований СГУ**

АУДИОГРАММА ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮ

**«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов
в учреждениях профессионального образования»**

(для работодателей)

*(ФГОС). Просим Вас ответить на несколько вопросов о внедрении
федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) в
учреждениях начального, среднего и высшего профессионального
образования.*

Интервьюер! При расшифровке интервью укажите, пожалуйста:

- А. Название субъекта РФ:** Саратовская обл. г. Саратов
- Б. Полное название предприятия, организации:** ЗАО АКБ "Экспресс-Волга"
банк. ДО «Комсомольский»
- В. Адрес, контакты (телефон, e-mail) предприятия, организации:** Адрес:
Саратов, ул. Тульская, д. 31
- Г. Сфера деятельности предприятия, организации:** Банковская сфера
- Д. Численность работающих на предприятии/в организации:** 12 человек.
- Е. Должность эксперта:** Управляющий ДО "Комсомольский"
- Ж. ФИО (полностью) и контакты (телефон) эксперта:** Калганова
Виктория Анатольевна.

3. ФИО интервьюера: Ситникова Светлана Викторовна.

Вопрос 1: Скажите пожалуйста, сколько примерно человек работает в вашем предприятии, и какова доля работников с начальным, средним, высшим образованием?

Ответ: У нас не очень крупный офис. В моем офисе работают двенадцать сотрудников и в основном с высшим образованием, приблизительно 80 % сотрудников имеет высшее образование, даже один специалист у меня с двумя высшими образованиями. И около 20 % со средним и неоконченным высшим образованием.

Вопрос 2: Какую долю работников составляют молодые специалисты, т.е. выпускники учреждений высшего профессионального образования за пять последних лет.

Ответ : Ну, наш офис молодой, мы всего работаем год, поэтому за этот период у меня 50 % сотрудников офиса молодые специалисты, которые пришли к нам практически сразу после института.

Вопрос 2.1: То есть без опыта работы?

Ответ: Без опыта работы да, именно в нашей сфере и получали основную массу знаний здесь

Вопрос 2.2: Как их можно охарактеризовать с точки зрения подготовленности по уровню образования, профилю?

Ответ : Нууу, не все, конечно, с профильным образованием: есть часть которые имеют непосредственное наше образование - экономическое, а есть сотрудники которые и не по профилю работают. Конечно, кто учился по профилю у них есть свой уровень..... определенное количество знаний – я думаю им легче, с другой стороны, девочки которые пришли не по профильному образованию, но у них есть хорошие способности, именно черты характера и те способности, которые нам от них нужны, тоже достаточно успешны, поэтому я думаю, что профильное образование и не главное.

Вопрос 3: Скажите пожалуйста, изменялись ли за последние пять лет требования к профессиональному образованию сотрудников, т. е. к уровню образования, профилю. Что нового Вы требуете от новых сотрудников?

Ответ: Ну.. сотрудники должны быть хорошо подготовлены в сфере знаний информационных технологий, потому что сейчас за последнее время – это очень много внеслось в программное обеспечение, сейчас все

централизованно, сейчас все автоматизировано, поэтому, люди которые не знают, у кого пробелы в этом – им очень тяжело работать. Приветствуется навык хорошей речи, например для клиентских служб, плюс знания профильные, широкий сервис у нас очень развит, то есть знания должны быть какие-то еще дополнительные. Большое значение имеет их характеристика как личности, черты характера. Личные качества, ... командообразования, не конфликтность, клиентоориентированность, я думаю, что раньше все - таки такого не было.

Вопрос 4: : Как Вы оцениваете степень подготовленности молодых специалистов, приходящий в Вашу организацию.

Ответ: Я считаю, если, например, молодой специалист где то работал, у него есть опыт работы в данной сфере, то им легче уже непосредственно... кто проходил практику по профилю, именно по своему, то что у нас в нашей организации легче работать, они уже какие то знания, навыки имеют.

Вопрос 5: Каков статус диплома бакалавра на Вашем предприятии/в организации, в Вашей отрасли, по сравнению с дипломом специалиста или магистра? Есть ли на Вашем предприятии/в организации должностное разделение, предусматривающее прием на работу бакалавров и магистров? Есть ли у Вас выпускники бакалавриата и магистратуры? Если «Да», оцените, пожалуйста, разницу в уровне их профессиональной подготовки?

Ответ: Я не могу ответить на этот вопрос, потому что все сотрудники у меня не имеют диплома бакалавра или магистра. Они заканчивали пятилетний курс – специалисты с высшим образованием. Ничего плохого про них, как специалистов, сказать не могу. Никаких должностных разделений у нас не предусмотрено.

Вопрос 6. Взаимодействуете ли Вы с учреждениями профессионального образования? С учреждениями какого уровня образования (НПО, СПО, ВПО), сколько их? Назовите, пожалуйста, образовательные учреждения, выпускников которых Вы набираете чаще других.

Ответ : Да, да у нас очень много студентов приходят на практику, мы тесно взаимодействуем с социально-экономический университетом, потому что это именно наш профиль, выпускников набираем чаще именно оттуда. Многие студенты у нас проходят практику, потом многие остаются даже работать, самые лучшие, потом у нас идет прием на работу на конкурсной основе, т.е.

для успешных молодых специалистов делают определенные условия и на конкурсной основе уже выходят устраиваются на работу самые лучшие.

Вопрос 7: Каковы основные задачи и формы Вашего взаимодействия с учреждениями профессионального образования? (например, курсы, семинары, проводимые представителями Вашей организации, организация практики студентов, создание базовой кафедры, участие в разработке и реализации программ по ФГОС и т.д.). Заключено ли формальное соглашение о сотрудничестве или взаимодействие ведется неформально?

Ответ: Ну у нас например, как я уже говорила, много студентов проходят практику, потом мы с ВУЗами проводим различные деловые игры, даже от нашей организации есть дополнительная стипендия для лучших студентов социально-экономического университета – каждый год она присуждается самым успешным. Проводятся специальные конкурсы, где студенты готовят тематические работы. Соглашения о производственной практике заключаются с университетом официально.

Вопрос 8. Как Вы оцениваете эффективность взаимодействия с учреждениями профессионального образования? Чего удалось достичь и каковы основные проблемы?

Ответ: Ну, во-первых, у нас еще проводятся дни открытых дверей для студентов и для школьников, студенты как бы уже определяются, они уже больше узнают о нашей организации, о нашей компании и ... вот как бы уже даже со второго курса многие уже хотят работать у нас

Вопрос 9: Насколько эффективно ФГОС решают задачи взаимодействия вузов и работодателей? Назовите, пожалуйста, положительные и отрицательные моменты этого взаимодействия в настоящее время. Каковы наиболее успешные организационные формы (решения) взаимодействия Вашей организации с учреждениями профессионального образования.

Ответ: (долгая пауза). О эффективности решения задач не могу сказать, я в этом вопросе не компетентна. Относительно положительных и отрицательных моментов взаимодействия. С одной стороны все хорошо, с другой стороны всяческие там возникают нюансы... (пауза)

Вопрос 9.1: Какие?

Ответ: (долгая пауза) Ну, скорее нам как бы не хватает времени как - то более тесно взаимодействовать

Вопрос 10: Каким образом, на Ваш взгляд, внедрение ФГОС позволит повлиять на повышение качества профессионального образования для обеспечения потребностей рынка труда?

Ответ: Я думаю, что там будут более расширенные программы, студенты придут более.. подготовленные, с практики, практических знаний у них будет больше чем теоретических, это для нас лучше..

Вопрос 11: Каковы, на Ваш взгляд, перспективные направления установления системного взаимодействия учреждений профессионального образования и Вашей организации, других работодателей по повышению качества подготовки кадров в Вашей отрасли?

Ответ: Ну, я думаю, что в данный момент мы взаимодействуем достаточно тесно и проводим мероприятия для набора непосредственно себе хороших кадров, собственно решаем свои задачи, ... поэтому думаю, что...какие есть основные направления, мы это уже все освоили.

Хотели бы Вы что – то еще добавить к сказанному по обсуждаемой проблеме?

Ответ: Нет, добавить нечего

Благодарю Вас за участие в нашем исследовании

**Департамент развития профессионального образования Минобрнауки
России**

Ассоциация классических университетов России

Ассоциация технических университетов

Центр региональных социологических исследований СГУ

АУДИОГРАММА ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

**«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов
в учреждениях профессионального образования»**

(для работодателей)

А. Название субъекта РФ: Саратовская область

Б. Полное название предприятия, организации: Центральный научно –
исследовательский институт измерительной аппаратуры

В. Адрес, контакты (телефон, e-mail) предприятия, организации: Адрес:
г. Саратов, ул. Московская, 66.

Г. Сфера деятельности предприятия, организации: Научно –
исследовательские работы, разработка систем электронного
радиопротиводействия различных военных систем, связанных с
радиоэлектронными средствами

Д. Численность работающих на предприятии / в организации: 200
человек

Е. Должность эксперта: Начальник лаборатории

Ж. ФИО и контакты эксперта: Ануфриев Александр Николаевич

З. ФИО интервьюера: Ситникова Светлана Викторовна

**Вопрос 1: Скажите, пожалуйста, сколько примерно человек работает на
Вашем предприятии, и какова доля работников с начальным, средним и
высшим профессиональным образованием?**

Ответ: Ну где то процентов 50 – это люди с высшим образованием, со
степенями, остальные – это квалифицированные рабочие: токари, слесари и
часть со специальным образованием

Вопрос 1.1. А что вы имеете в виду под специальным образованием?

Ответ: Ну как раньше я не знаю...СПТУ, колледжи

Вопрос 1.2: Среднее техническое, среднее –специальное ?

Ответ: Да, училище, техникумы и так далее.

Вопрос 2: Какую долю работников составляют молодые специалисты, выпускники учреждений профессионального образования последних 5 лет? Как бы Вы могли их охарактеризовать с точки зрения подготовленности по уровню образования и профилю.

Ответ: Ну, у нас в институте доля невелика молодых специалистов, то есть, в общем - то, моя лаборатория – основная молодежь. В ней работают где - то 10 человек. Все остальные из 200 – это люди старше 50 лет.

Вопрос 2.2: Охарактеризуйте их, пожалуйста, тех, кто работает в Вашей лаборатории с точки зрения подготовленности их по уровню образования?

Ответ: Ну, я сам подбирал сюда работников, поэтому уровень высокий, как по российским меркам, так и зарубежным.

Вопрос 2.3: Знания, умения, навыки, с которыми они пришли, соответствовали изначально Вашим требованиям?

Ответ: Соответствовали, конечно. Пришлось специфику отрасли осваивать, но по большому счету – да, то, что они получили в вузе – соответствует моим требованиям.

Вопрос 2.4: Успешно они сейчас их реализуют?

Ответ: Да, конечно.

Вопрос 3: Изменились ли как то требования к профессиональному образованию новых работников за последние 5 лет?

Ответ: За последние 5 лет я, честно сказать, сколько не пытался принять работников - они не соответствуют тому уровню, который нужен, например, здесь, при разработках. Это касается как обычных вузов, так и классических университетов, то есть университета (Саратовского государственного университета). На сегодняшний момент, я считаю, что уровень образования там упал, по сравнению с 10-летней давностью, на порядок, если не на несколько.

Вопрос 3.1: В чем конкретно это проявляется? В их практических умениях? В теоретических знаниях?

Ответ: Ну, теоретических знаний вообще практически нет. Я бы сказал так. Тавтология какая то «практически - теоретически». Но в принципе нет, знаний, теорий не освоено. Возможно, они учили, но забыли. А практики... Практики тоже нет никакой. Это уже связано с семьей, а не с учебой в университете, или в каком - то вузе.

Вопрос 3.2: Вы столкнулись с этим в процессе собеседования? То есть, на каких этапах вы выявляли, что они не соответствуют Вашим требованиям?

Ответ: Ну, сами понимаете, через НИИ проходит много выпускников, то есть кто - то приходит просто посмотреть, кто - то просто потому, что некуда податься. В принципе многие приходят, потом уходят. Потому что такие работники не нужны, зачем держать балласт, на сегодняшний момент это нецелесообразно и не нужно никому.

Вопрос 3.3: Они практику у вас проходят?

Ответ: Ну, иногда практику проходят, да, у нас тесная связь с вузом Вот например, работает в соседней лаборатории начальник отдела, является профессором нашего СГУ физического факультета. Основную нагрузку он несет здесь и поэтому сюда много приходят выпускников, как выпускников, так и учащихся для прохождения как практики так и подготовки дипломных работ. Поэтому мы с ними сталкиваемся постоянно.

Вопрос 4: А их образовательный профиль соответствует профилю Вашего предприятия?

Ответ: Да, конечно.

Вопрос 5: Каков статус диплома бакалавра на Вашем предприятии в Вашей отрасли по сравнению с дипломом специалиста или магистра? Есть ли на Вашем предприятии должностное разделение, предусматривающее прием на работу бакалавров и магистров?

Ответ: Честно сказать, я вообще считаю, что все это придумано, надумано, ни к чему это разделение. Раньше все было отлично с 5-летним образованием. Никакой там 4 года, 5, 6 лет ты учи человека... можно 10 лет человека учить - он ничего не будет знать. А сейчас так и происходит. То есть люди выпускаются, например магистры, 6 лет проучились, но реально

они так ничему и не научились. Не знаю с чем это связано: с их отношением к учебе, с уровнем преподавания. Я не знаю, это вопрос не такой простой. А в принципе, я считаю, что вообще высшее образование не должно быть так широко распространено, как у нас распространено.

Вопрос 5.1: У нас - в России?

Ответ: Да, в России. Потому что во всем мире, в общем то, никто не получает .. Нет такого количества специалистов с высшим образованием. Сейчас нет специалистов более... я не скажу низкого уровня... просто людей, которые прошли среднее специальное образование в каком -нибудь колледже, техникуме. Нет фрезеровщиков, нет токарей хороших, нет сварщиков, нет монтажников. А люди, пришедшие с высшим образованием, многие не годятся даже для этой работы.

Вопрос 5.2: Я правильно вас поняла, что на вашем предприятии нет бакалавров и магистров?

Ответ: Нет

Вопрос 5.3: Пока еще нет?

Ответ: Были, приходили, но мы от них.... В общем - то, приходилось избавляться, потому что они не соответствовали нашим требованиям. И это наверно не связано с тем, что приходили бакалавры или магистры, а приходили люди, которые закончили вузы, но по сути их знаний для реализации наших задач было не достаточно. У меня лично работал человек с кафедры полупроводников с магистерским уровнем. Его знания меня не устроили.

Вопрос 5.9: А есть ли на Вашем предприятии должностное разделение, предусматривающее прием на работу бакалавров или магистров?

Ответ: Нет, у нас единственное разделение по степеням. Например, начальник лаборатории должен быть не ниже кандидата наук и так далее. Только такое разделение. А по бакалаврам.. мне кажется, нигде в России такого нет.

Вопрос 6: Взаимодействуете ли Вы с учреждениями профессионального образования? Если да, то с учреждениями какого уровня, назовите их, пожалуйста. И назовите то учреждение, выпускников из которого вы чаще всего набираете на работу?

Ответ: как взаимодействуем... Я единственное знаю колледж им. Яблочкова... которые инженеров готовят. Реально мы с ними взаимодействуем, люди иногда приходят хорошие, нормальные, которые могут работать, ну на не очень высоких... где не требуется не очень высокая квалификация: монтажники, радионаладчики и т.д., ну простейшие операции они могут выполнять хорошо и вполне добротнo.

Вопрос 6.1: Ну в вашем конкретно отделе.. Отдел он называется?

Ответ: У нас лаборатория.

Вопрос 6.2. Вот в вашей лаборатории откуда выпускники?

Ответ: Все это классический университет СГУ

Вопрос 6.3: А факультет какой?

Ответ: Физический.

Вопрос 7: Каковы основные задачи и формы Вашего взаимодействия с учреждениями профобразования? В том случае, что вы набираете с физического факультета, да, все таки взаимодействие как то идет?

Ответ: Вы имеете в виду профобразование это высшее?

Вопрос 7.1: И высшее и среднее

Ответ: Я просто не понял. Ну, профобразование - это колледжи и так далее. Нет с СГУ мы, конечно, ведем в принципе работу. То есть мы иногда там выступаем, они иногда у нас выступают, обсуждаем, различные круглые столы проводим по научным...

Вопрос 7.2: То есть вы участвуете в научных конференциях?

Ответ: Ну конечно, а как же. Мы научно - исследовательский институт, это предполагает.

Вопрос 7.3: Есть еще какие то формы взаимодействия? Проходят они у вас практику?

Ответ: Да, конечно. Практику они у нас проходят, дипломные работы. Многие к нам прикреплены студенты. Я несколько студентов выпускал и дипломников и курсовиков. Ну, в общем то, взаимодействие полное. Но иногда мы взаимодействуем по поводу работ научно исследовательских, то есть разработка в комплексе с вузом, больше минобразования проводит такие

работы, и мы в них участвуем вместе с СГУ, например, или с политехническим.

Вопрос 7.4: Заключены ли какие либо формальные соглашения о сотрудничестве или это на неформальном уровне?

Ответ: Это неформальный уровень, в принципе все там знакомые люди, в общем то, потому что я там учился в аспирантуре, и в общем то всех я знаю там. Поэтому на неформальном уровне, который иногда перетекает в формальный, закрепленный договорами. Это связано с какими то работами конечно.

Вопрос 7.5: Как бы вы оценили эффективность вашего взаимодействия с этими учреждениями? Что удалось достичь? И какие проблемы основные, если есть?

Ответ: Ну, проблем в общем то нет, просто взаимодействие... не всегда есть время на взаимодействие. Потому что сейчас время не такое простое, чтобы просто взаимодействовать. Взаимодействие обычно нацелено на решение какой то задачи, не больше не меньше. Может быть, в дальнейшем, когда будет больше времени, может быть и будет взаимодействовать более, ну в том числе и по учебному процессу. Но на сегодняшний момент не ведется такого взаимодействия, только по каким то работам.

Вопрос 7.6: А потребность у вас есть к более тесному взаимодействию?

Ответ: Да, конечно. Мы сейчас оторваны от вуза, и мы не можем выбирать тех людей, которые нам нужны, а не тех которые к нам приходят. Потому что приходит к нам не самый интересный материал.

Вопрос 8: Знаете ли вы о том, что сейчас в России реализуются новые федеральные государственные образовательные стандарты, как раз имеется в виду программы бакалавриата и магистратуры.

Ответ: А, ну это я слышал, конечно. Мне кажется, давно, лет 5 наверно уже. Может его сейчас повсеместно вводят, на обязательной основе.

Вопрос 8.1 Как вы думаете, эти программы будут эффективно решать задачи взаимодействия вуза и работодателей?

Ответ: Ничего они не изменят, тут более глубокий вопрос и более комплексно надо подходить. А просто ввести... Я, честно сказать, не

понимаю смысла разделения на эти все как бы ступени, а обучение ...с чем это связано.. человек будет учиться. Давно уже еще в советские времена приняли гост,, что есть 5 лет образования-все. Человеку чтобы освоить какую то специальность нужно 3 года, чтобы освоить эту специальность с учетом более широкого профиля и более глубоко научную часть постичь - нужно 5 лет. Зачем нужно все это разделение, я не понимаю. К чему это приведет в итоге? Ни к чему.

Вопрос 8.2. Ну вот, например, если рассматривать магистратуру -это 6 лет, это даже более углубленный чем уровень специалиста. Как вы думаете, может это обеспечит более успешную их реализацию на рынке труда?

Ответ: Не обеспечит. Человек после вуза выходит как бы сырым материалом, ничего не умеет, что то знает, умеет учиться, вот и все. Если он за 5 лет научился хорошо обучаться и в принципе все азы постиг, он может стать хорошим специалистом. А если нет - и за 6 лет и за 7 лет его не научишь ничему. Человек должен закончить 5 лет, пойти на конкретную работу, и там уже его тонкости постигать . а не заниматься самообучением, если человек хочет заняться обучением- он идет в аспирантуру. Туда попадают, в общем то, люди которые хотят наукой заниматься, потому что уже после 5 лет человек должен учиться , когда он хочет заниматься какими то научными изысканиями. А просто так учиться можно и 10 лет, но ничего от этого не изменится.

Вопрос 9: Ну и последний вопрос: каковы перспективные направления установления системного взаимодействия учреждений профобразования, соответственно вузов или техникумов, и вашей организации. Или других работодателей, связанных вот именно с повышением качества подготовки вашей отрасли?

Ответ: Нет, основное взаимодействие, я считаю, именно дипломные практики, которые проходят в НИИ или заводах. Практика просто проходящая. Человек так более глубоко постигает какие то научные направления, если он все это видит в живую: где то применяются такие то технологии, где то такие то. Он сначала видит это в теории, потом видит в практике и понимает... я бы вот наверно лучше учился, если на 3, 4 курсе, видел, где это применяется и почему. Я сейчас жалею потому что. Прихожу и понимаю что вот вот оно работает, а думал, что это так просто, просто формулы и ничего не значащие выражения.

Вопрос 9.1 Ну, вот сейчас говорите о той технологии, которая именно на сегодняшний день реализуется. На ваш взгляд, возможны ли какие то еще формы взаимодействия новые? Нужны ли они? И как они могут выглядеть?

Ответ: Другие формы? Я считаю, что вуз – основное направление это учить. А предприятие – основное направление это работа, зарабатывать деньги. И увязать их в одну упряжку сложно. Еще наше как бы направление-исследовательский институт, какие то заводы, связанные с наукоемкими процессами. Потому что, ну например, экономистам вообще проходить производственную практику не очень нужно. Вот станет он через 5 лет экономистом и начнет. А взаимодействовать вот достаточно того, что человек пришел после 4 курса в это учреждение, увидел реальную жизнь. Достаточно.

Вопрос 9.2. То есть, я правильно поняла, предприятия, на ваш взгляд, не нуждаются в участии в подготовки специалистов, ну в частности бакалавров и магистров?

Ответ: Нет, некоторая специфика требует, предприятие должно просто курировать какую то группу, какой то факультет, чтобы специалисты предприятия под себя готовили людей, у каждого своя специфика. И взяв шефство над какой то группой, над какой то кафедрой, они могут более глубоко подготовить для себя специалистов, в общем то, бесплатно. Вот в чем хорошее, дополнительное для предприятия. Конечно, они будут затрачивать время своих работников на подготовку, но зато они получат специалистов, заточенных под свою какую то проблему.

Вопрос 9.3. Должны ли вы в этом случае участвовать в создании программ учебных дисциплин, корректировать?

Ответ: Да, конечно. А так и происходит, в общем то. Я слушал лекции там, например, людей с завода «Корпус», с завода «Алмаз». Они у нас читали свои личные курсы, которые они подготавливали. Но я понимаю, это наверно больше относится к физике, потому что в других отраслях... хотя в медицине наверно тоже также происходит. Но в более таких естественных. А в науках более отвлеченных от естественных этого практически нет. Но что может написать экономист- не может же сделать курс, он может взять книжку и переписать и сделать на основе ее лекционный курс. Книжку студенты могут и сами найти и прочитать

Итог: Спасибо Вам за участие в исследовании, что уделите нам время.

Ответ: Пожалуйста.

СПИСОК ЭКСПЕРТОВ – УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Место проведения: г. Саратов

Объект исследования: 16 экспертов (руководители структурных подразделений Вузов, их заместители, методисты)

Список экспертов:

Ф.И.О.	Должность.
Васин А.Н.	Начальник управления контроля и качества образования СГТУ
Мартынова Н.И	Начальник учебного управления СГУ
Захарова С.А.	Заместитель начальника Управления обеспечением качества образования СГАУ
Урумбаева Р.Н	Начальник управления контроля и качества образования СГСЭУ
Елина Е.Г.	Проректор по учебно – методической работе СГУ
Акчурин С.В.	Начальник Управления обеспечением качества образования СГАУ
Гугелев А.В.	Директор центра менеджмента качества образования СГСЭУ
Казинский А.А.	Начальник учебно – методического управления СГТУ
Яшин Н.С.	Декан СГСЭУ

Молчанов А.В.	Декан СГАУ
Гороховский А.В.	Декан СГТУ
Дыльнов Г.В.	Декан СГУ
Шьюрова Н.А.	Зам декана по учебной работе СГАУ
Украинский В.Н.	Зам декана СГСЭУ
Кудрина Е.В	Ответственный за учебную работу (СГУ)
Печенкин В.В.	Зам директора (СГТУ)

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
1.Компетентностный подход новых образовательных стандартов как основа профессионально-ценностных ориентаций студентов вузов г.Саратова.....	4
2.Экспертиза эффективности внедрения федеральных государственных образовательных стандартов в ракурсе ценностно-ориентированного подхода.....	20
Заключение.....	36
Приложение.....	37

Научное издание

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСКУРС**

**Эффективность внедрения ФГО стандартов в образовательных
учреждениях ВПО г. Саратова**

**Информационный бюллетень
Выпуск 1-2 (16-17)**

Научный консультант *С.Г. Ивченков*

Руководитель проекта *Н.В. Шахматова*

Исполнители: *И.А. Бегинина, С.В. Ситникова, М.А. Гаврилей, Н.Н. Огурицова, .*

Редактор *В.И. Вардугин*

Корректор *Т.И. Савкина*

Оригинал- макет *В.О. Комиссаржевская*

Подписано к печати 10.11.2013. Формат 60х 84 1/8

Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 10 (10,12) Уч.-изд. л. 11,12. Тираж 100 экз. Заказ №391

Отпечатано в типографии ООО Издательский Центр «Наука»
410600, Саратовская область, г. Саратов, ул. Пугачевская, д. 117, оф. 50.