

**О.А. Айгунова,
Е.Н. Геворкян,
Л.Е. Осипенко**

Столичное образование и работодатели: в поисках эффективных моделей партнерства (на материале совместного мониторинга качества подготовки студентов МГПУ)

Анализ международного и российского опыта по проблеме взаимодействия университетов с работодателями в области образования показал необходимость встречных шагов в развитии социального партнерства обоих ключевых игроков. Аргументирована целесообразность создания целостной системы мониторинга, охватывающей все стороны процесса образования студентов педагогического университета. Представлена модель системы взаимодействия МГПУ с директорами столичных школ как потенциальными работодателями для выпускников Московского городского педагогического университета.

Ключевые слова: социальное партнерство; работодатели в области образования; мониторинг; система; модель; компетенции.

Для современного общества актуален поиск эффективных моделей взаимодействия высших учебных заведений и работодателей. В них заинтересованы оба ключевых игрока. Работодатели хотят нанять квалифицированных специалистов с правильным набором компетенций, способных сразу приступить к работе. Представители вузов видят свою цель в формировании оптимальной структуры образования, результатом которой является качественная подготовка профессионалов, востребованных на рынке труда.

Эти две встречные цели могут быть одновременно достигнуты путем консолидации усилий в разработке механизмов социального партнерства работодателей и представителей образования.

Тема социального партнерства имеет широкую мировую практику. Так, в Европе специально создаются объединения работодателей. Они участвуют в советах по национальным профессиональным стандартам, в работе агентств по квалификациям и качествам, в деятельности служб, присуждающих квалификации, и в других организациях, осуществляющих политику согласованного формулирования требований к содержанию и качеству труда

(профессиональные стандарты) и профессиональному образованию и обучению (образовательные стандарты).

В сборнике трудов, где представлена система организации практико-ориентированного высшего образования в западноевропейских странах [1], а также в публикации Н.А. Кудряшова и Д.И. Крыжановского [6] отмечается, что в Великобритании академическое сообщество совместно с работодателями и правительственными структурами разрабатывают требования к квалификации высшего образования и ежегодно публикуют «Заявление», в котором содержатся, в том числе требования к педагогическим кадрам.

Этот документ служит ориентиром для вузов при разработке образовательных программ и реализации стратегий востребованности их выпускников на рынке труда.

В российском высшем образовании специально стоит отметить систему обучения студентов Физтеха. Ее отличительной особенностью является ориентированность на практику. Большинство курсовых и дипломных работ, выполняемых студентами этого вуза, либо являются реальными задачами, предложенными предприятиями, либо осуществляются в рамках текущих проектов, ведущихся в учебном заведении.

Еще одним перспективным российским вариантом эффективного механизма социального партнерства является научно-технологическая долина МГУ им. М.В. Ломоносова на Воробьевых горах. Ориентированность на качественную подготовку студентов — не единственный приоритет этого учебного заведения. Научно-технологическая долина МГУ создает перспективные стартапы для национальной экономики.

Опыт Физтеха и МГУ в контексте социального партнерства вузов и работодателей позволяет достичь нескольких важных результатов. Предприятие получает решение интересующей их задачи, подбирает себе потенциальных сотрудников. Студенты получают практический опыт, находят потенциальных работодателей. В итоге устанавливается тесное взаимодействие между учебными заведениями и производством [10].

Несмотря на универсальность представленных выше подходов, не все из них могут быть экстраполированы на педагогические вузы. Взаимодействие педагогических университетов с работодателями в области образования имеет свою специфику. Она связана с тем, что основными внешними потребителями услуг педагогических высших учебных заведений являются образовательные учреждения. Директора школ, принимая на работу выпускников педагогических вузов, ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития современного общества. Современные выпускники педагогических вузов обладают глубокими фундаментальными знаниями. Однако, как отмечают работодатели, эти знания носят скорее общий характер и не позволяют молодому учителю реализовать их на практике [8].

Эта проблема может быть нивелирована путем совместного мониторинга педагогическими вузами и работодателями результатов высшего профессионального образования. Необходимость привлечения потребителей образования к обеспечению его качества отражена в Федеральном законе РФ от 01.12.2007 № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» [11], в работах Е.Ю. Васильевой [2], Н.Ф. Власенко [3], В.Ю. Переверзева [7], а также в материалах по обсуждению различных форматов участия работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения [12]. В этих документах и научных трудах отмечается целесообразность создания целостной системы мониторинга, включающей как количественные, так и качественные методы исследования. Например, привлечение работодателей к оценке качества подготовки студентов возможно при защите курсовых проектов. Их выполнение требует от студентов не только знаний, но и многих умений, являющихся компонентами как профессиональных, так и общекультурных компетенций: самоорганизации, умения работать с информацией, оценивать, рефлексировать и др.

Однако кроме качественных методов и форм, характеризующих личность и результаты деятельности выпускников без какого-либо количественного выражения, есть более объективные технологии, исключая индивидуальные предпочтения работодателя. Количественные методы мониторинга позволяют с достаточной степенью объективности получить числовую оценку уровня личностно-деловых профессионально важных качеств выпускников, профессиональных компетенций и результатов их труда.

К традиционным методам количественного мониторинга относят различные виды опросов, анкетирование, метод тестов, решение кейсов и пр. Например, в ходе тестирования студенту предлагается решить задачу — логическую, профессиональную, математическую и др. Работодатели, наблюдая за ходом выполнения таких заданий и изучая результаты решения задач, могут получить интересующую их информацию.

Наиболее эффективным способом оценивания функциональных компетенций студентов является решение ими кейсов. Достоинство кейс-измерителей с позиции потенциальных работодателей — достаточно полное представление о профессиональных и личностных качествах соискателя [5; 15].

Опасения работодателей при рекрутинге молодых специалистов — выпускников вузов связаны с представлением, что обучение не формирует того набора компетенций, который необходим для работы. Полученные работодателями в ходе мониторинга данные о своих потенциальных коллегах позволяют в определенной мере снять напряжение, поскольку директора школ могут заранее оценить качество подготовки выпускника.

Существующая научная практика была обобщена и послужила содержательным фоном для разработки системы взаимодействия Московского городского педагогического университета с работодателями в сфере образования города Москвы, в качестве которых выступили директора столичных школ. Для получения конкретной информации о проектах работодателей в сфере образования и предложениях, адресованных выпускникам педуниверситетов, был проведен опрос руководителей институтов МГПУ.

Результаты опроса позволили установить, что все институты взаимодействуют с работодателями в сфере образования, однако в их взаимодействии есть определенная специфика. Так, 70 % институтов чаще взаимодействуют с общеобразовательными организациями (школами, лицеями, детскими садами), 10 % — с учреждениями социально-культурной сферы и образования, 10 % — с другими институтами и структурными подразделениями МГПУ (колледжами, лабораториями, школами) и 10 % — со всеми названными организациями.

Образовательные организации города Москвы готовы принять студентов института в качестве: сотрудников на постоянной основе по специальности — 70 % запросов, волонтеров — 10 %; для прохождения практики; для работы в сфере дополнительного образования и участия в мероприятиях, организуемых Московским центром качества образования, как наблюдателей (ЕГЭ, ГИА, при проведении различных мониторингов) — 20 %.

Взаимодействие институтов с работодателями происходит в основном во время прохождения практики — 40 %, при проведении совместных мероприятий научного, культурно-просветительского и профориентационного характера — 10 %, на этапе поступления абитуриента в институт — 10 %, при оценке качества образования (итоговая аттестация) — 10 %, на всех этапах — 20 % и в 10 % случаев — на всех перечисленных ранее этапах, а также при проведении научно-практических конференций, ярмарок вакансий и пр. Причем это взаимодействие организуется на постоянной основе у 70 % пединститутов.

Среди основных форм взаимодействия респонденты наиболее часто указывали: научно-методическую поддержку, повышение квалификации, проведение студентами, аспирантами и магистрантами исследований; сотрудничество в условиях ГИП 2 и 1; выполнение студентами учебной и производственной практики, участие студентов в различных мероприятиях (родительские собрания, педсоветы); взаимодействие с учреждениями в рамках реализации проектов.

Более половины анкетированных (60 %) назвали системной заинтересованность образовательной организации в сотрудничестве с МГПУ.

Вышеперечисленные направления взаимодействия связаны со стремлением директоров столичных школ:

– сформировать педагогический коллектив с высоким уровнем профессиональной компетентности;

- повысить квалификацию и уровень профессиональной переподготовки педагогических работников;
- содействовать передаче опыта от вуза школе;
- организовать участие школьников в различных мероприятиях, проводимых вузами;
- мотивировать школьников к изучению некоторых учебных предметов;
- иметь возможность принять на работу высококвалифицированные кадры, а также присмотреться и заранее подобрать наиболее подходящих кандидатов.

Комплекс полученных результатов нашел отражение во взаимодействии педуниверситета с работодателями при проведении мониторинга качества подготовки студентов.

Кроме традиционной оценки качества подготовки студентов в форме анкетирования, на основе кейсов, решения имитационных педагогических ситуаций, подготовки и презентации практико-ориентированных проектов, защиты выпускных квалификационных работ, сдачи государственных экзаменов институты МГПУ используют и модернизируют существующие формы взаимодействия с работодателями в сфере образования города Москвы. Это работа студентов в качестве вожатых в летних детских лагерях, участие в различных научно-практических конференциях, в мониторингах, организуемых Московским центром качества образования; информирование студентов по просьбе работодателя о наличии вакансий; обмен мнениями при встречах на конференциях, семинарах; проведение педагогических практикумов; привлечение студентов в качестве преподавателей на курсах по выбору или спецкурсах; проведение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки; проведение мастер-классов; участие во внутришкольных и окружных мероприятиях в качестве экспертов и др.

Интересной творческой инициативой является ежегодный «Умный лагерь» для гуманитариев. В ходе десятидневного симулятора наукоемких технологий, решающих фундаментальные гуманитарные проблемы, работающие в лагере сотрудники МГПУ, доктора и кандидаты наук, руководители бизнеса и государственных учреждений, представители органов государственной власти и общественных организаций погружают детей в реалии фундаментальной гуманитарной мысли. Кроме того, лагерь становится стартовой карьерной площадкой для талантливых тьюторов, в качестве которых выступают студенты и аспиранты МГПУ [13].

Одной из наиболее распространенных форм оценки является педагогическая практика студентов. Это обязательная составляющая учебного процесса, когда реализуются усвоенные на лекциях и семинарах способы деятельности, образовательные технологии.

Важнейшей задачей педагогической практики становится профессиональная адаптация, «мягкое» вхождение студента в профессию. Именно

педагогическая практика позволяет студенту сформировать личную профессиональную позицию, осмыслить закономерности и проблемы обучения школьника, получить первые практические навыки по овладению педагогическими умениями.

В процессе прохождения педагогической практики студенты выполняют виды деятельности, определенные их специализацией по программе обучения в педагогическом вузе. Студентам предоставляется возможность педагогического взаимодействия с учащимися и освоения школьной действительности с позиций педагога, проверяются качества профессиональной подготовки студента на конкретном рабочем месте, в реальной ситуации. У студентов вырабатываются основы анализа и оценки собственной педагогической деятельности. Одна из главных задач практики — изучение современного состояния учебно-воспитательной работы в образовательных учреждениях.

По окончании педагогической практики студенты совместно с педагогами-наставниками составляют отчет по ее прохождению, который обсуждается педагогической общественностью образовательного учреждения и утверждается его руководителем. Работодатель готовит характеристику на практиканта.

Многие студенты отражают в курсовых и дипломных работах знания и практические навыки, полученные в процессе прохождения практики.

Введенная в педагогических вузах балльно-рейтинговая система оценивания педагогической практики в общеобразовательных учреждениях позволила повысить ответственность и инициативность студентов.

С 2015 года МГПУ совместно с администрацией Университетской школы реализует новый формат образовательной практики студентов: организацию исследовательской деятельности младших школьников из числа учеников Университетской школы.

Студенты не только показали высокий уровень готовности к руководству исследовательской и проектной деятельностью младших школьников, но и прошли тест на профессиональную пригодность, сформировав в творческом взаимодействии с детьми ряд важнейших профессиональных компетенций в полном соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлениям «Педагогическое образование» и «Психолого-педагогическое образование» [9].

Инновационной формой взаимодействия студентов педагогического университета с работодателями в сфере образования является корпоративный педагогический университет. Миссия корпоративного университета состоит: в создании новых прикладных профессиональных знаний; взаимодействии общеобразовательной организации с образовательной системой; развитии практических навыков сотрудников общеобразовательной организации; в совершенствовании менеджмента; формировании современной культуры управления общеобразовательной организации с целью продвижения новых технологий; обучении и решении задач по обеспечению профессиональными кадрами образовательных организаций.

Главным отличительным признаком специфической образовательной системы — корпоративного университета — является практическая направленность корпоративного обучения. Деятельность корпоративного университета:

- обеспечивает совмещение получения образования с трудовой деятельностью;
- создает возможности для реализации различных форм обучения;
- содействует внедрению корпоративной этики, формированию благоприятного климата межличностного взаимодействия;
- обеспечивает мониторинг и корректировку функционирования системы корпоративного обучения в соответствии с изменяющимися внешними и внутренними условиями деятельности организаций.

Корпоративный университет МГПУ еще только набирает обороты. Однако получены первые положительные итоги по апробации структурного подразделения корпоративного университета — организованные в школах университетского округа филиалы базовых кафедр МГПУ. Среди основных задач деятельности филиала базовой кафедры корпоративного университета следует отметить: проведение научно-педагогических исследований по проблемам совершенствования образования в системе «школа – университет»; привлечение и стажировку молодых специалистов в образовательном учреждении [14].

Таким образом, теоретически обоснована необходимость социального партнерства и встречных шагов в его развитии как со стороны педагогического университета, так и со стороны директоров столичных школ — потенциальных работодателей.

Практика участия работодателей в образовательной деятельности учебных заведений и в оценке качества образования может быть успешно дополнена разработкой системы мониторинга, охватывающего различные спектры процесса педагогического образования. Дружественные встречные шаги позволяют избежать опасного рассогласования двух пересекающихся реальностей — замкнутой на себя системы высшего педагогического образования и развивающегося по своим законам рынка труда.

Литература

1. *Вартумян А.А.* Мониторинг качества подготовки студентов с учетом европейских подходов // Внедрение европейских стандартов и рекомендаций в системы гарантии качества образования: сб. мат-лов 6-й Всероссийской научно-практической конференции Гильдии экспертов в сфере профессионального образования. М., 2011. [Электронный ресурс]. – URL: expert-nica.ru/library/sbornik2011/5/vartumjan.doc

2. *Васильева Е.Ю.* Проблема методов оценки удовлетворенности работодателей качеством выпускников вузов // Совершенствование модели ежегодного конкурса Рособнадзора «Системы качества подготовки выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования»: сб. докладов и тезисов Итоговой всероссийской конференции / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. М., 2013. С. 43–48.

3. *Власенко Н.Ф.* Технология мониторинга качества профессиональной подготовки студентов в многоуровневом образовательном учреждении // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 34 (325). С. 98–102.

4. *Задорина М.А., Тесленко И.В.* Изучение социального партнерства в профессиональном образовании на региональном уровне (по материалам исследования в Свердловской области) // Мониторинг общественного мнения. 2013. № 5 (117). С. 67–70.

5. *Игнатьева Е.Ю.* Средства оценивания результатов обучения студентов вуза: метод. рекомендации / НовГУ им. Ярослава Мудрого. Великий Новгород, 2014. 62 с.

6. *Кудряшова Н.А., Крыжановский Д.И.* Система организации практико-ориентированного высшего образования в западноевропейских странах (на примере Финляндии и Бельгии) // Известия Волгоградского государственного технического университета: межвуз. сб. науч. ст. Волгоград, 2008. С. 108–112.

7. *Переверзев В.Ю.* Диагностика требований работодателей к содержанию образовательных программ и технологий // Среднее профессиональное образование. 2012. № 6. С. 41–43.

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 15 января 2014 г. № 14 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования» (ред. от 09.11.2016) // Официальный сайт Департамента образования города Москвы. Нормативные правовые акты [Электронный ресурс] – URL: <http://dogm.mos.ru/legislation/lawacts/982280/>

9. *Савенков А.И., Львова А.С., Любченко О.А.* Подготовка студентов к руководству исследовательской и проектной деятельностью младших школьников // Педагогика. 2017. № 1. С. 83–89.

10. *Седунова С.Ю., Королева В.В.* Модели сотрудничества вуза и работодателей // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. 2009. Вып. 9. С. 154–158.

11. Федеральный закон РФ от 01.12.2007 № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» // Референт — законы, кодексы, налоговый и бухгалтерский учет, документы. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.referent.ru/1/113937>

12. Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения (по результатам внешних оценок качества, проведенных АККОРК в 2007–2011 годах). М., 2012 // АККОРК: Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.akkork.ru/general/upload/rabotodatel.pdf>

13. Умный лагерь. [Сайт]. – URL: <http://clevercamp.ru>

14. *Ходакова Н.П., Морозова Н.А.* Базовая кафедра — одно из ключевых средств совершенствования профессиональной подготовки студентов в педагогическом университете // Образование личности. 2016. № 3. С. 39–45.

15. *Черкашин В.С.* Мониторинг качества профессиональной подготовки студентов в условиях компетентностного подхода к обучению // Вестник РМАТ. 2012. № 1 (4). С. 134–136.

Literatura

1. *Vartumyan A.A.* Monitoring kachestva podgotovki studentov s uchetom evropejskix podxodov // Vnedrenie evropejskix standartov i rekomendacij v sistemy' garantii kachestva obrazovaniya: sb. mat-lov 6-j Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii Gil'dii e'kspertov v sfere professional'nogo obrazovaniya. M., 2011. [E'lektronnyj resurs]. – URL: expert-nica.ru/library/sbornik2011/5/vartumjan.doc
2. *Vasil'eva E.Yu.* Problema metodov ocenki udovletvorennosti rabotodatelej kachestvom vy'pusknikov vuzov // Sovershenstvovanie modeli ezhegodnogo konkursa Rosobrnadzora «Sistemy' kachestva podgotovki vy'pusknikov obrazovatel'ny'x organizacij vy'sshego i professional'nogo obrazovaniya»: sb. dokladov i tezisov Itogovoj vserossijskoj konferencii / Moskovskij gosudarstvennyj universitet e'konomiki, statistiki i informatiki. M., 2013. S. 43–48.
3. *Vlasenko N.F.* Teknologiya monitoringa kachestva professional'noj podgotovki studentov v mnogourovnevom obrazovatel'nom uchrezhdenii // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013. № 34 (325). S. 98–102.
4. *Zadorina M.A., Teslenko I.V.* Izuchenie social'nogo partnerstva v professional'nom obrazovanii na regional'nom urovne (po materialam issledovaniya v Sverdlovskoj oblasti) // Monitoring obshhestvennogo mneniya. 2013. № 5 (117). S. 67–70.
5. *Ignat'eva E.Yu.* Sredstva ocenivaniya rezul'tatov obucheniya studentov vuza: metod. rekomendacii / NovGU im. Yaroslava Mudrogo. Velikij Novgorod, 2014. 62 s.
6. *Kudryashova N.A., Kry'zhanovskij D.I.* Sistema organizacii praktiko-orientirovannogo vysshego obrazovaniya v zapadnoevropejskix stranax (na primere Finlyandii i Bel'gii) // Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo texnicheskogo universiteta: mezhvuz. sb. nauch. st. Volgograd, 2008. S. 108–112.
7. *Pereverzev V.Yu.* Diagnostika trebovanij rabotodatelej k sodержaniyu obrazovatel'ny'x programm i texnologij // Srednee professional'noe obrazovanie. 2012. № 6. S. 41–43.
8. Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossijskoj Federacii (Minobrnauki Ros-sii) ot 15 yanvarya 2014 g. № 14 «Ob utverzhdenii pokazatelej monitoringa sistemy' obrazovaniya» (red. ot 09.11.2016) // Oficial'nyj sajt Departamenta obrazovaniya goroda Moskvy'. Normativny'e pravovy'e akty' [E'lektronnyj resurs] – URL: <http://dogm.mos.ru/legislation/lawacts/982280/>
9. *Savenkov A.I., L'vova A.S., Lyubchenko O.A.* Podgotovka studentov k rukovodstvu issledovatel'skoj i proektnoj deyatel'nost'yu mladshix shkol'nikov // Pedagogika. 2017. № 1. S. 83–89.
10. *Sedunova S.Yu., Koroleva V.V.* Modeli sotrudnichestva vuza i rabotodatelej // Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Social'no-gumanitarny'e i psixologo-pedagogicheskie nauki. 2009. Vy'p. 9. S. 154–158.
11. Federal'nyj zakon RF ot 01.12.2007 № 307-FZ «O vnesenii izmenenij v ot-del'ny'e zakonodatel'ny'e akty' Rossijskoj Federacii v celyax predostavleniya ob''edineniyam rabotodatelej prava uchastvovat' v razrabotke i realizacii gosudarstvennoj politiki v oblasti professional'nogo obrazovaniya» // Referent — zakony', kodeksy', nalogovy'j i buxgalter'skij uchet, dokumenty'. [E'lektronnyj resurs]. – URL: <http://www.referent.ru/1/113937>
12. Uchastie rabotodatelej v realizacii obrazovatel'ny'x programm i vneshnej ocenke rezul'tatov obucheniya (po rezul'tatam vneshnix ocenok kachestva, provedenny'x AKKORK v 2007–2011 godax). M., 2012 // AKKORK: Agentstvo po kontrolyu kachestva obrazovaniya i razvitiyu kar'ery'. [E'lektronnyj resurs]. – URL: <http://www.akkork.ru/general/upload/rabotodatel.pdf>

13. Umny'j lager'. [Sajt]. – URL: <http://clevercamp.ru>
14. *Xodakova N.P., Morozova N.A.* Bazovaya kafedra — odno iz klyuchevy'x sredstv sovershenstvovaniya professional'noj podgotovki studentov v pedagogicheskom universitete // *Obrazovanie lichnosti*. 2016. № 3. S. 39–45.
15. *Cherkashin V.S.* Monitoring kachestva professional'noj podgotovki studentov v usloviyax kompetentnostnogo podkhoda k obucheniyu // *Vestnik RMAT*. 2012. № 1 (4). S. 134–136.

*O.A. Aygunova,
E.N. Gevorkyan,
L.E. Osipenko*

Metropolitan Education and Employers: in Search of Effective Partnership Models (The Study is Based on Joint Monitoring of the Quality of Student Training of MCU)

The analysis of international and Russian experience on the problem of interaction of universities and employers in the field of education has shown the necessity of counter steps in the development of social partnership of both key players. The authors tried to argue the validity of creating the integrated monitoring system, which could cover all aspects of the process of student education of a teachers' training university. This study presents a model of a system of interaction between MCU and the Moscow schools' headmasters as potential employers for the MCU graduates.

Keywords: social partnership; employers in the field of education; monitoring; system; model; competencies.