Е.А. ОПФЕР
(Волгоград)

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ЦЕЛОСТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Обоснованы функции педагогического вуза и работодателей сферы образования во взаимодействии по проектированию и реализации целостного образовательного процесса в вузе. Проанализирована связь выделенных функций с требованиями ФГОС ВО по направлению «Педагогическое образование», определены целевые ориентиры исследования проблемы эффективного взаимодействия педагогического вуза и работодателей по совершенствованию качества подготовки специалистов.

Ключевые слова: *работодатели сферы образования, ФГОС ВО, целостный образовательный процесс, взаимодействие вуза с работодателями, функции работодателей и педагогического вуза в организации взаимодействия.*

Идея целостного подхода в образовании имеет продолжительную историю (В.С. Ильин, Н.К. Сергеев, В.В. Сериков и др.) и сегодня становится особенно актуальной для российской системы образования в связи с внедрением федеральных государственных образовательных стандартов. Целостный подход позволяет в теоретическом и практическом планах задать методологический ориентир в осмыслении процесса стандартизации в образовании, определяющий общую стратегию его реализации. Стандартизация предполагает преемственность целей и содержания образования на различных уровнях (школьное, профессиональное, дополнительное образование), всесторонний учет требований и запросов всех заинтересованных сторон, всех субъектов образования (В.А. Болотов, Е.И. Сахарчук, Н.К. Сергеев и др.), что невозможно без целостного восприятия данного процесса.

Одно из основных положений целостного подхода – познание целого через взаимодействие его частей [1; 9]. Система высшего образования сегодня уже не может считаться целостной без активного вовлечения в образовательный процесс такого субъекта, как работодатель. Рассмотрим идею целостности образовательного процесса на современном языке требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению «Педагогическое образование» в части вовлечения работодателей в образовательный процесс педагогического вуза. Согласно требованиям стандарта, к образовательному процессу должно быть привлечено не менее 10% «руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата» [18]. Однако стандарт не регламентирует деятельность вуза по выбору технологии вовлечения работодателей в образовательный процесс. В публикациях, посвященных данной проблеме, описывается опыт создания базовых кафедр, привлечения представителей работодателя к чтению лекций, проведению семинаров и мастер-классов, организации совместных проектов [7; 16; 20 и др.].

Проведенный нами анализ публикаций по проблеме взаимодействия вузов с рынком труда не выявил исследований, посвященных разработке теоретических оснований вовлечения работодателей в целостный образовательный процесс педагогического вуза. Уточним, что важнейшим признаком целостного образовательного процесса является единство всех его компонентов (целевого, содержательного, результативного), которое создается в результате совместной деятельности, сотрудничества и сотворчества субъектов, участвующих в процессе подготовки специалистов с высшим образованием [14; 15]. На сегодняшний день в научной и методической литературе не выделены функции педагогического вуза и работодателей сферы образования в организации взаимодействия по проектированию и реализации целостного образовательного процесса в вузе. В данной статье предпринята попытка обоснования таких функций. Под последними понимается роль субъекта взаимодействия (работодатели и вуз), обеспечивающая достижение системообразующих целей целостного образовательного процесса. Функции определены для вузов и работодателей сферы образования, однако они могут быть транслированы на другие направления и профили подготовки специалистов с высшим образованием.

Рассмотрим **функции педагогического вуза во взаимодействии с работодателями по проектированию и реализации целостного образовательного процесса в вузе.**

1. Обеспечение научного обоснования взаимодействия с работодателями по проектированию и реализации целостного образовательного процесса. На сегодняшний день не су-

© Опфер Е.А., 2017

ществует единой научной концепции взаимодействия вуза с работодателями [17]. В защищенных диссертационных работах различного уровня обоснованы некоторые аспекты, такие как особенности социального взаимодействия вуза с работодателями [4; 20], специфика мониторинга требований работодателей [17], специфика рассматриваемого взаимодействия в русле компетентностного подхода [5]. Наше исследование показало, что на педагогический вуз ложится ответственность за разработку стратегии взаимодействия с работодателями, которая позволяет обеспечить реализацию принципа целостности и выход этого взаимодействия на качественно новый уровень.

2. Разработка методического сопровождения взаимодействия вуза с работодателями. Данная функция состоит в разработке универсальной методической основы взаимодействия педагогического вуза с работодателями. Это необходимо, в частности, для дальнейшей выработки единых критериев оценки эффективности взаимодействия и повышения его качества. В настоящее время опубликовано значительное количество статей, посвященных формам взаимодействия вуза с работодателями [4; 15; 16; 20], ряд авторов описывают методы такого взаимодействия [16; 17]. Однако, как показывает опыт работы кафедры педагогики Волгоградского государственного социально-педагогического университета (ВГСПУ), методическое сопровождение по взаимодействию с работодателями должно носить системный характер и регулироваться на уровне вуза. Для этого могут использоваться различные механизмы (например, разработка методических рекомендаций для факультетов, кафедр и образовательных организаций, сотрудники которых участвуют в проектировании и реализации образовательного процесса в вузе; создание внутривузовского положения о взаимодействии с работодателями и о привлечении их к образовательному процессу). Стоит отметить, что речь не идет о «принуждении» работодателя к работе по плану вузовских преподавателей или под их контролем. Это означало бы уход от основной цели взаимодействия – обеспечения практического характера образовательного процесса, максимального приближения его к реальным проблемам современной школы. Задача вуза в данной ситуации – помочь работодателю разработать программу дисциплины или план занятия, чтобы органично вписаться в логику реализации целостного образовательного процесса.

3. Создание практико-ориентированной образовательной среды в вузе. В контексте взаимодействия вуза и работодателей практико-ориентированная среда рассматривается нами как совокупность организационно-педагогических условий, обеспечивающих формирование у студентов профессиональных компетенций через овладение деятельностью, в том числе на базе организаций-партнеров [3; 10]. В структуру практико-ориентированной среды вуза, помимо практических занятий и практик, включаются студенческие объединения научно-практического характера с привлечением экспертов сферы образования [2], базовые кафедры в организациях-партнерах, система научно-практических мероприятий с участием всех заинтересованных сторон вуза (студенты, преподаватели, руководство вуза, работодатели, представители местных органов управления образованием), создание института тьюторов [Там же]. Наиболее полная модель образовательной среды представляет собой научно-педагогический комплекс, включающий все профильные организации региона [14].

4. Организационное обеспечение образовательного процесса с привлечением работодателей. Данная функция может быть возложена как на кафедры, непосредственно организующие образовательный процесс с привлечением работодателей, так и на центры занятости и трудоустройства выпускников [19]. Целостность образовательного процесса возможна только при условии системного привлечения работодателей. Для этого необходимо наладить конструктивное взаимодействие с организациями, сотрудники которых привлекаются к образовательному процессу, отслеживать количественный и качественный состав работодателей, организовать системное взаимодействие с базовыми кафедрами, регулярно обобщать опыт факультетов и кафедр по организации взаимодействия с работодателями для выявления и распространения лучших практик.

5. Мониторинг эффективности взаимодействия вуза с работодателями по проектированию и реализации образовательного процесса. Под мониторингом мы понимаем систематическое отслеживание уровня удовлетворенности работодателей и представителей вуза качеством подготовки специалистов с целью совершенствования целевых, содержательных и технологических компонентов образовательного процесса в вузе и приведения их в со-

ответствие с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, рынка труда и других заинтересованных сторон [15]. Мониторинг необходим для оперативного выявления и корректировки проблемных областей в организации взаимодействия. Это также позволит работодателям оперативно влиять на ход образовательного процесса, следовательно, способно повысить их мотивацию. Для обеспечения принципа целостности проведения мониторинга наряду с изучением мнения работодателей необходим систематический учет мнений студентов и преподавателей об эффективности организуемого взаимодействия.

Перейдем к рассмотрению **функций работодателя во взаимодействии с педагогическим вузом по проектированию и реализации целостного образовательного процесса в вузе.**

1. Формирование актуального заказа на специалистов с высшим педагогическим образованием. Основная проблема в реализации данной функции состоит в том, что работодатели из одной профессиональной сферы зачастую предъявляют принципиально разные требования к профессиональной подготовке выпускников вузов. Это создает проблему для вуза, который, с одной стороны, должен учитывать актуальные запросы работодателей, а с другой – сохранять фундаментальный характер высшего образования, следуя научно обоснованным принципам построения образовательного процесса в высшей школе. Механизмом для формирования актуального и сбалансированного заказа локального рынка труда может служить мониторинг требований работодателей и организация регулярных дискуссионных площадок с участием работодателей и представителей высшей школы. Целесообразно формулировать заказ на языке компетенций для обеспечения единой логики с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования [6]. В опыте взаимодействия кафедры педагогики ВГСПУ с работодателями апробированы регулярные опросы привлеченных к образовательному процессу представителей работодателя (учителя, заместители директора, сотрудники органов управления образованием) об эффективности участия в образовательном процессе. Чаще всего респонденты сходятся во мнении о том, что наиболее эффективной формой работы со студентами является проведение мастер-классов и других форм работы на базе организации работодателя, в то время как занятия в стенах вуза не способны обеспечить требуемую практическую направленность занятий со студентами. Представители работодателя также отмечают, что в ходе систематического общения со студентами становятся очевидными проблемные области профессиональной подготовки будущих специалистов, что позволяет вносить конкретные предложения по корректировке образовательных программ.

2. Разработка кейсов для обеспечения формирования профессиональных компетенций студентов. Данная функция состоит в том, что работодатели предоставляют описание реальных фактов / проблемных ситуаций современной образовательной практики, которые предлагаются студентам для решения. По мнению многих исследователей проблем высшего образования, метод кейсов, который в настоящее время занимает существенное место среди инновационных технологий обучения в отечественных вузах, является одним из наиболее эффективных для формирования профессиональных компетенций будущих специалистов с высшим образованием [8; 13]. Как показывает наш опыт, решение студентами кейсов «от работодателя» обеспечивает особую мотивацию студентов, мобилизацию всех полученных ранее знаний и умений и позволяет оценить сформированность навыков решения профессионально-педагогических задач. Неслучайно метод кейсов получил такое широкое применение на итоговом государственном экзамене, где работодатели, входящие в состав комиссии, могут оценить готовность выпускников к осуществлению профессиональной деятельности.

3. Предоставление ресурсов для организации практических форм работы студентов. Как было отмечено выше, организация образовательного процесса с привлечением работодателей наиболее эффективна при погружении студентов в профессиональную среду образовательных организаций. В связи с этим приобретает актуальность идея непрерывной педагогической практики студентов на протяжении всего периода обучения [11; 12]. В статье 15 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» отмечается особая роль сетевого взаимодействия образовательных организаций, предполагающего реализацию образовательных программ на базе нескольких образовательных организаций. Объединение материально-технических и методических ресурсов образовательных организаций различ-

ного уровня является необходимым условием достижения качества подготовки специалистов, соответствующих требованиям рынка труда. Кроме того, это позволит выпускникам решить еще одну актуальную проблему – получить необходимый опыт работы по профессии для успешного трудоустройства после окончания вуза.

4. Экспертная функция работодателей (в рамках участия в работе государственных экзаменационных комиссий). Несмотря на то, что участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников является обязательным, очевидно, что формальное соблюдение требований федерального государственного образовательного стандарта не может гарантировать содержательно качественную оценку работодателями сформированности компетентности выпускников. Фактором, мотивирующим работодателей к активному участию в работе комиссий, является привлечение их к проектированию и реализации образовательного процесса в вузе, представленных в данной статье через описанные ранее функции работодателей. Таким образом, работодатель на этапе оценки качества образовательного процесса несет свою меру ответственности за результат подготовки выпускника, поскольку сам был включен в процесс формирования его компетенций.

В заключение отметим, что осмысление новых реалий в организации процесса профессиональной подготовки педагогов в условиях обязательного привлечения работодателей к образовательному процессу вуза обусловило не только необходимость принятия практических мер, но и активный научный поиск в данном направлении. Качественная реализация выделенных нами функций требует:

– разработки научно обоснованной модели эффективного взаимодействия педагогического вуза и рынка труда по проектированию и реализации образовательного процесса;

– определения критериев оценки компетентности самих работодателей, призванных формировать запрос на подготовку педагогических кадров;

– обоснования требований к профессорско-преподавательскому составу педагогического вуза, участвующего в организации процесса взаимодействия с работодателями.

Литература

1. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М., 1973.

2. Бодункова А.Г., Ниязова М.В., Черная И.П. Создание учебной бизнес-среды как инновационной модели практико-ориентированного обучения в предпринимательском вузе [Электронный ресурс] // Вопросы науки и образования. 2012. № 6. URL: https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7647 (дата обращения: 21.01.2017).

3. Ваганова Н.О. Практико-ориентированная среда как производственно-образовательное пространство // Среднее профессиональное образование. 2011. № 3. С. 33–36.

4. Ведерникова Л.В., Поворознюк О.А. Взаимодействие общеобразовательной школы и педагогического вуза в социокультурном контексте // Высшее образование в России. 2013. № 11. С. 110–114.

5. Гафурова А.Г. Взаимодействие работодателей и вузов при компетентностной подготовке специалистов // Транспортное дело России. 2013. № 4. С. 164–167.

6. Глотова Е.Е. Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентностный подход // Человек и образование. 2014. № 4(41). С. 185–187.

7. Дружинина Е.Н. Система взаимодействия вуза и работодателя по содействию адаптации выпускников педагогического вуза к рынку труда // Педагогическое образование в России. 2015. № 6. С. 43–49.

8. Егенисова А.К., Дуйсенбаева А. Использование метода кейс-стади в образовании // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 7. С. 129–132.

9. Ильин В.С. О концепции целостного учебно-воспитательного процесса // Методологические основы совершенствования учебно-воспитательного процесса: сб. науч. тр. Волгоград: ВГПИ им. А.С. Серафимовича, 1981.

10. Калинина Н.Н., Топешкина Н.В., Прутченков А.С. [и др.]. Программа ЭПОС как методологическая основа инновационного развития школьного экономического образования // Экономика в школе. 2011. № 2. С. 5–14.

11. Кетриш Е.В. Непрерывная педагогическая практика в формировании проектировочной компетенции будущих педагогов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2013. № 3(97). С. 96–101.

12. Кравченко И.А. Непрерывная педагогическая практика студентов как условие повышения уровня их профессиональной подготовки // Вестн. Краснояр. гос. пед. ун-та им. В.П. Астафьева. 2014. № 4(30). С. 252–254.

13. Мирза Н.В., Умпирович М.И. Кейс-метод как современная технология профессионально-ориентированного обучения студентов // European science review. 2014. № 3–4. С. 82–85.

14. Непрерывное образование учителя: теория и практика: кол. моногр. / под. ред. Н.К. Сергеева, Н.М. Борытко, Е.И. Сахарчук. Волгоград: Принт, 2016.

15. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21 дек. 2012 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26 дек. 2012 г. М.–Л., 2014.

16. Опфер Е.А. Мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе: автореф. дис. … канд. пед. наук. Волгоград, 2013.

17. Сучков В.Н., Сафин Р.С., Корчагин Е.А. Основные этапы, формы и способы взаимодействия образовательных учреждений с работодателями // Вестн. Казан. технол. ун-та. 2008. № 3. С. 241–245.

18. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению 44.03.01 «Педагогическое образование» (уровень бакалавриата): утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 04.12.2015 г. № 1426 [Электронный ресурс] // Гарант.ру : информационно-правовой портал. URL : http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71200970/#review (дата обращения: 28.01.2017).

19. Шевченко Д.А., Каплан Д.А., Куневич Я.Ю. Современная организация взаимодействия вуза и работодателей // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. № 1. С. 14–18.

20. Щербаков Ю.И. Взаимодействие вуза и школы в современных условиях // Мир науки, культуры, образования. 2014. № 1 (44). С. 105–107.

* * *

1. Blauberg I.V., Judin Je.G. Stanovlenie i sushhnost' sistemnogo podhoda. M., 1973.

2. Bodunkova A.G., Nijazova M.V., Chernaja I.P. Sozdanie uchebnoj biznes-sredy kak innovacionnoj modeli praktiko-orientirovannogo obuchenija v predprinimatel'skom vuze [Jelektronnyj resurs] // Voprosy nauki i obrazovanija. 2012. № 6. URL: https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7647 (data obrashhenija: 21.01.2017).

3. Vaganova N.O. Praktiko-orientirovannaja sreda kak proizvodstvenno-obrazovatel'noe prostranstvo // Srednee professional'noe obrazovanie. 2011. № 3. S. 33–36.

4. Vedernikova L.V., Povoroznjuk O.A. Vzaimodejstvie obshheobrazovatel'noj shkoly i pedagogicheskogo vuza v sociokul'turnom kontekste // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2013. № 11. S. 110–114.

5. Gafurova A.G. Vzaimodejstvie rabotodatelej i vuzov pri kompetentnostnoj podgotovke specialistov // Transportnoe delo Rossii. 2013. № 4. S. 164–167.

6. Glotova E.E. Trebovanija rabotodatelej k vypusknikam vuzov: kompetentnostnyj podhod // Chelovek i obrazovanie. 2014. № 4(41). S. 185–187.

7. Druzhinina E.N. Sistema vzaimodejstvija vuza i rabotodatelja po sodejstviju adaptacii vypusknikov pedagogicheskogo vuza k rynku truda // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2015. № 6. S. 43–49.

8. Egenisova A.K., Dujsenbaeva A. Ispol'zovanie metoda kejs-stadi v obrazovanii // Mezhdunarodnyj zhurnal jeksperimental'nogo obrazovanija. 2013. № 7. S. 129–132.

9. Il'in V.S. O koncepcii celostnogo uchebno-vospitatel'nogo processa // Metodologicheskie osnovy sovershenstvovanija uchebno-vospitatel'nogo processa: sb. nauch. tr. Volgograd: VGPI im. A.S. Serafimovicha, 1981.

10. Kalinina N.N., Topeshkina N.V., Prutchenkov A.S. [i dr.]. Programma JePOS kak metodologicheskaja osnova innovacionnogo razvitija shkol'nogo jekonomicheskogo obrazovanija // Jekonomika v shkole. 2011. № 2. S. 5–14.

11. Ketrish E.V. Nepreryvnaja pedagogicheskaja praktika v formirovanii proektirovochnoj kompetencii budushhih pedagogov // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta. 2013. № 3(97). S. 96–101.

12. Kravchenko I.A. Nepreryvnaja pedagogicheskaja praktika studentov kak uslovie povyshenija urovnja ih professional'noj podgotovki // Vestn. Krasnojar. gos. ped. un-ta im. V.P. Astaf'eva. 2014. № 4(30). S. 252–254.

13. Mirza N.V., Umpirovich M.I. Kejs-metod kak sovremennaja tehnologija professional'no-orientirovannogo obuchenija studentov // European science review. 2014. № 3–4. S. 82–85.

14. Nepreryvnoe obrazovanie uchitelja: teorija i praktika: kol. monogr. / pod. red. N.K. Sergeeva, N.M. Borytko, E.I. Saharchuk. Volgograd: Print, 2016.

15. Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii: feder. zakon ot 29.12.2012 g. № 273-FZ: prinjat Gos. Dumoj Feder. Sobr. Ros. Federacii 21 dek. 2012 g.: odobr. Sovetom Federacii Feder. Sobr. Ros. Federacii 26 dek. 2012 g. M.–L., 2014.

16. Opfer E.A. Monitoring trebovanij rabotodatelej kak sredstvo upravlenija kachestvom obrazovatel'nogo processa v vuze: avtoref. dis. … kand. ped. nauk. Volgograd, 2013.

17. Suchkov V.N., Safin R.S., Korchagin E.A. Osnovnye jetapy, formy i sposoby vzaimodejstvija obrazovatel'nyh uchrezhdenij s rabotodateljami // Vestn. Kazan. tehnol. un-ta. 2008. № 3. S. 241–245.

18. Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart vysshego obrazovanija po napravleniju 44.03.01 «Pedagogicheskoe obrazovanie» (uroven' bakalavriata): utv. prikazom Ministerstva obrazovanija i nauki RF ot 04.12.2015 g. № 1426 [Jelektronnyj resurs] // Garant.ru: informacionno-pravovoj portal. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71200970/#review (data obrashhenija: 28.01.2017).

19. Shevchenko D.A., Kaplan D.A., Kunevich Ja.Ju. Sovremennaja organizacija vzaimodejstvija vuza i rabotodatelej // Chelovecheskij kapital i professional'noe obrazovanie. 2012. № 1. S. 14–18.

20. Shherbakov Ju.I. Vzaimodejstvie vuza i shkoly v sovremennyh uslovijah // Mir nauki, kul'tury, obrazovanija. 2014. № 1 (44). S. 105–107.

Interaction with employers in holistic educational process of pedagogical university

The article deals with the functions of pedagogical universities and employers in the sphere of education in collaboration in modelling and implementation of the holistic educational process in the university. The correlation of the functions and the requirements of the educational standard"Pedagogical Education" is analyzed, the targets of studying the issue of effective interaction of a pedagogical university and employers to improve the quality of training are found out and described.

Key words: *employers in the sphere of education, educational standard, holistic educational process, correlation of a university and employers, functions of employers and pedagogical universities in collaboration.*

(Статья поступила в редакцию 27.02.2017)

Е.В. СЕРГЕЕВА
(Волгоград)

ЦЕЛОСТНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНИВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В ВУЗЕ

Представлен подход к проектированию системы оценки освоения дисциплин в вузе на основе декомпозиции результатов образовательных программ высшего образования, обобщен и проанализирован опыт работы преподавателей кафедры педагогики Волгоградского государственного социально-педагогического университета по разработке оценочных процедур для педагогических дисциплин.

Ключевые слова: *компетенции, результаты образования, оценочная процедура.*

На современном этапе развития российского высшего образования вопрос оценивания его результативности – один из самых проблемных. При этом проблема стоит как на уровне оценки результатов освоения всей основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), так и на уровне оценки результатов освоения отдельных дисциплин учебного плана. Между тем уже на этапе проектирования образовательной программы закладываются основы качества подготовки выпускников, и качество разработки оценочного инструментария ОПОП далеко не последнее в списке условий, влияющих на итоговый результат. По мнению М.Ю. Чандра, процесс проектирования основной образовательной программы включает следующие последовательно реализуемые подпроцессы: 1) анализ требований заинтересованных сторон к основной образовательной программе вуза; 2) целеполагание основной образовательной программы вуза; 3) разработку содержания образования, образовательных технологий и системы оценочных средств основной образовательной программы [4].

В настоящий момент предпринимаются попытки технологического решения проблемы создания оценочного инструментария в состоянии нормативной неопределенности в отношении оценивания результатов высшего образования. Эта нормативная неопределенность вызвана следующими обстоятельствами. В федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) 2010 г. (2011 г. – 5-летний бакалавриат) содержалось требование о том, что вузы обязаны обеспечивать гарантию качества подготовки бакалавров и магистров за счет разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников (VIII раздел стандарта). При этом никаких требований к разработке оценочного инструментария и проведению на его основе измерения уровня сформированности компетенций у выпускников основных образовательных программ вуза стандартом не предъявлялось.

Новый стандарт ФГОС ВО 2015 г. и вовсе утратил пункт об организации оценки качества освоения основных образовательных программ бакалавриата. В связи с этим инициатива в разработке и ответственность за объективность разработанных оценочных средств стандартами передана полностью вузам, что, с одной стороны, дает определенную свободу преподавателям в определении педагогического инструментария, с другой – делает совершенно невозможным сравнение качества подготовки студентов даже в рамках одного вуза по разным профилям, не говоря уже об общероссийском сравнении.

На уровне отдельных дисциплин единственное нормативное требование, на которое

© Сергеева Е.В., 2017