дению социальной автономности личности, сохраняет ее культурную, этническую идентичность.

Субъект-субъектное взаимодействие в данной системе приводит к образованию интегрального личностного качества – экологической социализированности личности. Это является качественно новым уровнем для ее индивидуального бытия, новым уровнем для ее образа жизни.

Литература

1. Дрюк М.А. К вопросу о построении многомерной концепции человека. Модельно-резонансный подход // Философские исследования. 1998. № 1. С.16–27.

2. Моисеев Н.Н. Логика динамических систем и развитие природы и общества // Вопр. философии. 1999. № 4. С. 3–10.

* * *

1. Dryuk M.A. K voprosu o postroenii mnogomernoy kontseptsii cheloveka. Modelno-rezonansnyiy podhod // Filosofskie issledovaniya. 1998. № 1. S. 16–27.

2. Moiseev N.N. Logika dinamicheskih sistem i razvitie prirodyi i obschestva // Vopr. filosofii. 1999. № 4. S. 3–10.

Conceptual foundations of resonant and synergetic model (RSM) of ecological socialization of a personality in the conditions of polycultural educational space

There is discussed the theoretical and methodological, conceptual foundations of the resonant and synergetic model (RSM) of ecological socialization of a personality in the conditions of polycultural educational space as a self-organizing system, revealed the functional and operational components, their resonant interaction leads to the effect of self-organization.

Key words: *ecological socialization of a personality, resonant and synergetic model (RSM), polycultural educational space.*

Е.А. ОПФЕР
(Волгоград)

МОНИТОРИНГ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

Раскрываются функции работодателя как заинтересованной стороны в управлении качеством образовательного процесса в вузе, показаны сущностные характеристики мониторинга требований работодателей, принципы его реализации, а также предложен алгоритм принятия управленческих решений в вузе на основе мониторинговой информации.

Ключевые слова: *мониторинг требований работодателей, качество образования, управление качеством, управленческое решение.*

В настоящее время ориентация на запросы рынка труда является одной из важнейших тенденций совершенствования качества высшего образования. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования требует, чтобы вуз привлекал потенциальных работодателей на всех этапах образовательного процесса – от разработки учебных программ до оценки качества подготовки выпускников.

Динамичное изменение условий осуществления и содержания профессиональной деятельности требует от вузов отслеживания требований работодателей [1]; построения такой системы управления качеством образовательного процесса, которая способствует формированию лояльного отношения работодателей к образовательным услугам вуза [3; 5] и превращает управление в соуправление с участием субъектов образовательного процесса и работодателей [7; 6].

Изучение состояния вопроса в научной литературе показало, что значительным потенциалом в этом отношении обладает мониторинг. И хотя проблеме мониторинга в образовании уделяется серьезное внимание в педагогических исследованиях [4; 8; 9], мониторинг требований работодателей и его возможности в управлении качеством образовательного процесса в вузе не подвергались специальному исследованию.

© Опфер Е.А., 2013

Многие ученые [2; 10] рассматривают работодателей как активную заинтересованную сторону в качественной подготовке специалистов и указывают, что работодатели занимают пограничное положение между внутренними и внешними заинтересованными сторонами вуза. С одной стороны, работодатели являются заказчиками и потребителями образовательных услуг вуза, с другой стороны, принимают непосредственное участие в подготовке специалистов.

Основываясь на модели всеобщего контроля качества А. Фейгенбаума, а также учитывая шаги управленческого цикла У. Шухарта – Э. Деминга, мы разработали модель управления качеством образовательного процесса в вузе на основе учета мнений работодателей как активной заинтересованной стороны. В модели выделены три этапа:

- этап *разработки модели качественного образовательного процесса,* где работодатели реализуют *прогностическую функцию*, заключающуюся в актуализации современных требований к компетентности выпускников как основы для определения перспективных направлений совершенствования качества подготовки специалистов;
- этап *реализации качественного образовательного процесса,* на котором работодатели реализуют *преобразующую функцию*, состоящую в их организационном и содержательном участии в проектировании и реализации современных образовательных систем и технологий, создании в образовательном процессе вуза и в местах прохождения практик студентами среды, обеспечивающей профессиональную социализацию специалиста;
- этап *совершенствования качества образовательного процесса,* где реализуется *экспертная функция* работодателей, состоящая в оценке качества подготовки студентов и выпускников в период производственных практик и государственной аттестации.

Реализовать эти функции наиболее эффективно работодатели могут при условии лояльности к вузу, т.е. при условии положительного отношения к образовательным услугам, предоставляемым вузом, а также к другим аспектам его жизнедеятельности [3; 5].

Опираясь на работы А.И. Пульбере, Е.В. Сергеевой, М.Ю. Чандра и др., мы рассматриваем **мониторинг требований работодателей** как средство управления качеством образовательного процесса в вузе, поскольку он является источником информации о готовности выпускников к вхождению в современную профессиональную среду, а эта информация, в свою очередь, позволяет делать выводы о проблемных областях в организации образовательного процесса в вузе. Результаты данного мониторинга в единстве с требованиями образовательного стандарта и научными разработками в области содержания и технологий профессионального образования создают целостную ориентировочную основу для улучшения качества целевого, содержательного и технологического компонентов образовательного процесса, приведения этого процесса в соответствие с требованиями всех заинтересованных сторон.

Мониторинг требований работодателей является элементом системной деятельности вуза по определению актуальных направлений улучшения качества образовательного процесса на основе изучения удовлетворенности других заинтересованных сторон (прежде всего, это студенты и преподаватели), научных исследований, внедрения инновационных образовательных технологий и т.д.

Мониторинг требований работодателей к качеству подготовки выпускников вуза выполняет следующие функции:

- *информационную,* которая заключается в получении своевременной, полной и разносторонней информации об удовлетворенности работодателей уровнем компетентности молодых специалистов, что дает субъектам управления в вузе иметь дополнительную возможность для формирования критического суждения о качестве образовательного процесса, выявления его сильных сторон и областей, требующих преобразования;
- *диагностическую,* которая предполагает получение и использование мониторинговой информации для контроля и оценки компетентности выпускников вуза, что обеспечивает эффективность вузовской системы управления качеством образовательного процесса;
- *сравнительную,* которая заключается в том, что информация, накопленная в процессе регулярных оценочных процедур одного и того же вида (анкетный опрос, фокус-групповое интервью, беседы и др.), позволяет сравнивать результаты между собой, выявлять положительную и отрицательную динамику удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза по годам, направлениям подготовки, содержанию и уровням компетентности выпускников и др.;
- *рефлексивную,* которая подразумевает, что мониторинг обеспечивает обратную связь и с другими заинтересованными сторонами – преподавателями, студентами и представителя-

ми общественности. Открытость информации, ее распространение и обсуждение на разных уровнях управления создают ситуацию доверия и предпосылки для принятия всеми заинтересованными сторонами необходимых изменений в своей деятельности, а также объединения усилий для достижения общей цели – улучшения качества профессиональной подготовки специалистов;

• *имиджеобразующую,* которая заключается в том, что в результате обращения к мнению работодателей формируется лояльное отношение к вузу не только у них, но и у будущих абитуриентов и их родителей. Мониторинг позволяет позиционировать вуз как надежно и стабильно работающее образовательное учреждение, которое открыто для внешней оценки, нацелено на максимальное удовлетворение потребностей всех заинтересованных сторон.

В ходе исследования мы выявили, что оптимальной для реализации этих функций будет структура мониторинга, представленная следующими этапами:

– *проектировочным,* на котором происходят определение целевых установок мониторинга, разработка диагностического инструментария, определение целевой аудитории и способов сбора информации;

– *организационным,* на котором осуществляется взаимодействие с респондентами в форме анкетирования, бесед, фокус-группового интервью и др.;

– *аналитическим,* когда осуществляются статистическая обработка данных, полученных в результате опросов; качественный анализ результатов, подготовка аналитических отчетов по результатам мониторинга и организация обсуждения результатов всеми заинтересованными сторонами.

В результате изучения опыта мониторинга требований работодателей в Волгоградском государственном социально-педагогическом университете в 2006–2011 гг. нам удалось сформулировать принципы реализации такого мониторинга, соблюдение которых позволяет получать системную, достоверную и прогностичную информацию, что, в свою очередь, служит основанием для использования возможностей мониторинга в совершенствовании качества образовательного процесса. Были выявлены следующие принципы:

• *научности,* который требует научного обоснования критериев качества подготовки выпускников, положенных в основание диагностического инструментария; привлечения к мониторингу на всех этапах ученых-педагогов и психологов для корректного проведения измерений, получения достоверной информации и ее применения для принятия решений о путях повышения качества образовательного процесса;

• *динамичности,* требующий реализации мониторинга как развивающегося процесса, раскрывающего возникшие профессиональные проблемы выпускников и, соответственно, недостатки в образовательном процессе вуза;

• *учета открытости системы,* предполагающий учет влияния на качество образовательного процесса объективных (требования образовательных стандартов, реализуемые образовательные концепции, материально-технические условия и др.) и субъективных (уровень компетентности самих работодателей, ценностно-целевые установки специалистов, интерпретирующих результаты мониторинга, и др.) факторов;

• *гуманистической направленности,* требующий создания обстановки доброжелательности, доверия, уважения к личности респондента, максимально благоприятных условий, положительного эмоционального климата при проведении опросов и анализе результатов мониторинга;

• *целостности,* который подразумевает организацию мониторинга как элемента в целостной системе факторов обеспечения качества образовательного процесса и мониторинговые обследования удовлетворенности других заинтересованных сторон.

В 2012–2013 гг. мы реализовали мониторинг требований работодателей в соответствии с выделенными принципами.

На проектировочном этапе мониторинга осуществлялись разработка и корректировка анкет, определялись критерии для оценки качества подготовки выпускников университета. Вопросы основной анкеты, разделенные на три смысловых блока: «Знания выпускника», «Умения…» и «Профессионально-личностные качества…», сохранялись неизменными, давая возможность проследить динамику удовлетворенности респондентов по годам, начиная с 2006 г.

Была разработана дополнительная анкета для опроса руководителей образовательных учреждений, которая, в частности, позволила уточнить следующее: «Каких компетенций не хватает современным выпускникам ВГСПУ, приходящим работать в школу?»; «Изменились ли выпускники ВГСПУ, приходящие работать в школу, за последние 5 лет?»; «В ка-

кой форме работодатели видят взаимодействие ВГСПУ и образовательных учреждений для улучшения качества подготовки специалистов?» и др.

На организационном этапе в феврале–марте 2012 г. было опрошено более 200 руководителей образовательных учреждений Волгограда и области, общее число выпускников ВГСПУ, на которых были заполнены анкеты, 549; в октябре 2012 г. и апреле 2013 г. членами Центра мониторинга были проведены фокус-групповое интервью и беседы, в которых приняли участие руководители образовательных учреждений – слушатели факультета повышения квалификации ВГСПУ и обучающиеся в Волгоградской государственной академии повышения квалификации и переподготовки работников образования. В беседах приняли участие 73 работодателя.

Аналитический этап мониторинга заключался в обобщении данных, выработке рекомендаций по совершенствованию качества образовательного процесса в вузе, которые в дальнейшем были положены в основу принятия управленческих решений.

В целом анализ полученных результатов свидетельствует о достаточно высокой оценке работодателями качества подготовки выпускников ВГСПУ. К сильным сторонам подготовки отнесены компетентность в применении информационно-коммуникационных технологий, знание преподаваемого предмета, творческий подход к организации педагогического процесса, гуманистическая направленность во взаимодействии с учащимися.

В качестве проблемных областей были выделены недостаточный уровень владения педагогической деятельностью, методической подготовки, низкий уровень готовности к воспитательной деятельности, слабая подготовка в области нормативно-правового обеспечения образовательного процесса и др.

Изучение научной литературы и опыт реализации мониторинга убедительно показали, что главное его назначение – обеспечение субъектов управления системной информацией, которая помогала бы принимать оптимальные управленческие решения, обеспечивающие реальное улучшение качества образовательного процесса в вузе.

Для этого нами был разработан и апробирован *алгоритм принятия управленческих решений* с целью улучшения качества образовательного процесса в вузе на основе мониторинга требований работодателей. Рассматривая этот алгоритм как последовательность действий субъектов различного уровня управления, направленных на совершенствование целевого, содержательного и технологического компонентов образовательного процесса, мы выделили в нем пять шагов:

1) преобразование требований работодателей в проблемные области качества подготовки выпускников;

2) разработка проекта управленческих решений коллегиальными органами;

3) реализация управленческих решений посредством дидактических и организационных инноваций;

4) информирование заинтересованных сторон о реализации управленческих решений;

5) оценка эффективности управленческих решений коллегиальными органами, которая осуществляется по следующим критериям: адекватность стратегическим и тактическим целям университета в области качества, реальность ресурсов и сроков выполнения, наличие научно-методического и кадрового обеспечения, гибкость, конкретность, усиление взаимодействия с работодателями по вопросам совершенствования качества образовательного процесса.

Покажем реализацию основных шагов алгоритма в нашей опытно-экспериментальной работе на факультете технологии и сервиса ВГСПУ в 2012/13 уч. году. По итогам мониторинга было выявлено, что многие работодатели указали на затруднения выпускников при анализе собственной профессиональной деятельности, а некоторые отмечали, что молодые специалисты не желают заниматься самоанализом. На основании этого была сформулирована проблемная область качества подготовки, связанная с недостаточным уровнем готовности выпускников к аналитической деятельности, что послужило основанием для принятия управленческого решения о внесении в программы учебных дисциплин изменений, направленных на формирование аналитических компетенций у студентов.

В рамках преподавания дисциплины «Педагогика» нами при изучении темы «Педагогическая профессия и ее роль в обществе» (2-й курс, бакалавриат) была сформулирована педагогическая задача: «Сформировать у студентов умение устанавливать соответствие своих личностных качеств требованиям педагогической профессии». Для этого на занятии была создана педагогическая ситуация, направленная на стимулирование интереса студентов к обсуждению требований к личности

современного педагога, для чего были использованы результаты мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников факультета технологии и сервиса, представлен сравнительный анализ результатов по разным специальностям и годам выпуска. При изучении темы «Профессиональное саморазвитие педагога» была поставлена задача – познакомить студентов с приемами профессионального саморазвития педагога, для решения которой была создана педагогическая ситуация рефлексии. В качестве основного средства использовалось анкетирование студентов, направленное на формирование умений анализировать особенности собственной деятельности, которые стали основой для построения программы профессионального саморазвития студента.

Опытно-экспериментальная работа убедительно показала, что следование разработанному алгоритму позволяет активизировать взаимодействие внешних и внутренних заинтересованных сторон, стимулирует ответственное отношение работодателей к опросам, проводимым вузом, а сотрудников и преподавателей вуза – к результатам таких опросов.

Таким образом, в ходе исследования убедительно доказано, что мониторинг требований работодателей, организуемый как средство управления качеством образовательного процесса в вузе, позволяет наиболее полно и оперативно учитывать требования рынка труда и гармонизировать запросы всех заинтересованных в качественной подготовке специалистов с высшим образованием сторон.

Литература

1. Авраамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37–46.

2. Грубова Ю.В. Совершенствование управления требованиями заинтересованных сторон в системе менеджмента качества вуза: дис. ... канд. экон. наук. Иваново, 2011.

3. Ковалева О.П. Формирование лояльности как фактора повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг: автореф. дис. … канд. экон. наук. СПб., 2009.

4. Пульбере А.И. Система мониторинга как средство управления качеством непрерывного технического образования: автореф. дис. … д-ра пед. наук. Ростов-н/Д., 2006.

5. Савенкова Ю.С. Повышение конкурентоспособности вуза на основе формирования и реализации программы лояльности: дис. … канд. экон. наук. Пенза, 2009.

6. Сахарчук Е.И. Мониторинг в управлении качеством подготовки специалистов // Менеджмент качества в системе образования: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО «ВАГС», 2008.

7. Сергеев Н.К., Сериков В.В. Педагогическая деятельность и педагогическое образование в инновационном обществе: моногр. М. : Логос, 2013.

8. Сергеева Е.В. Мониторинг учебных достижений студентов в системе управления качеством подготовки специалистов в педагогическом вузе: дис. … канд. пед. наук. Волгоград, 2011.

9. Чандра М.Ю. Системный мониторинг как средство управления качеством образовательного процесса в вузе: дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2008.

10. Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston, 1984.

* * *

1. Avraamova E.M., Verpahovskaya Yu.B. Rabotodateli i vyipuskniki vuzov na ryinke truda: vzaimnyie ozhidaniya // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2006. № 4. S. 37–46.

2. Grubova Yu.V. Sovershenstvovanie upravleniya trebovaniyami zainteresovannyih storon v sisteme menedzhmenta kachestva vuza: dis. ... kand. ekon. nauk. Ivanovo, 2011.

3. Kovaleva O.P. Formirovanie loyalnosti kak faktora povyisheniya konkurentosposobnosti vyisshego uchebnogo zavedeniya na ryinke obrazovatelnyih uslug: avtoref. dis. … kand. ekon. nauk. SPb., 2009.

4. Pulbere A.I. Sistema monitoringa kak sredstvo upravleniya kachestvom nepreryivnogo tehnicheskogo obrazovaniya: avtoref. dis. … d-ra ped. nauk. Rostov-n/D., 2006.

5. Savenkova Yu.S. Povyishenie konkurentosposobnosti vuza na osnove formirovaniya i realizatsii programmyi loyalnosti: dis. … kand. ekon. nauk. Penza, 2009.

6. Saharchuk E.I. Monitoring v upravlenii kachestvom podgotovki spetsialistov // Menedzhment kachestva v sisteme obrazovaniya: materialyi Vseros. nauch.-prakt. konf. Volgograd: Izd-vo FGOU VPO «VAGS», 2008.

7. Sergeev N.K., Serikov V.V. Pedagogicheskaya deyatelnost i pedagogicheskoe obrazovanie v innovatsionnom obschestve: monogr. M. : Logos, 2013.

8. Sergeeva E.V. Monitoring uchebnyih dostizheniy studentov v sisteme upravleniya kachestvom podgotovki spetsialistov v pedagogicheskom vuze: dis. … kand. ped. nauk. Volgograd, 2011.

9. Chandra M.Yu. Sistemnyiy monitoring kak sredstvo upravleniya kachestvom obrazovatelnogo protsessa v vuze: dis. ... kand. ped. nauk. Volgograd, 2008.

10. Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston, 1984.

Monitoring of employers' requirements as the means of management of the educational process quality at a higher school

There are revealed the functions of an employer as an interested party in management of the educational process quality at a higher school, shown the essential characteristics of monitoring of employers' requirements, the principles of their implementation, as well as suggested the algorithm of management decision-making at a higher school based on the monitoring information.

Key words: *monitoring of employers' requirements, quality of education, quality management, management decision.*

О.В. ШАТУНОВА
(Елабуга)

ДИАГНОСТИКА ГОТОВНОСТИ ШКОЛЬНЫХ УЧИТЕЛЕЙ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЗДАНИЮ И ВНЕДРЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ НОВШЕСТВ

Рассматриваются основные вопросы, связанные с проблемой готовности школьных учителей к инновационной деятельности в целом и к разработке образовательных новшеств в частности. Приводятся результаты анализа анкетирования, выявляющие отношение учителей к инновационной деятельности, а также основные трудности, связанные с разработкой ими образовательных новшеств.

Ключевые слова: *инновационная деятельность школьных учителей, образовательные новшества.*

Сегодня правительством России одним из приоритетов развития общества признается качество образования детей. В своих последних выступлениях министр образования и науки Д. Ливанов неоднократно подчеркивал, что ключевым элементом качества обучения в школе, безусловно, является учитель. В публикациях о качестве школьного образования все чаще цитируются слова К.Д. Ушинского: «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя». Поэтому особого внимания в нашей стране требуют вопросы, связанные с подготовкой учителя новой формации, способного вывести наше образование из кризиса.

Преодоление кризиса образования многими исследователями видится в переходе от традиционного преподавания к инновационному. Только сменив характер педагогической деятельности с репродуктивно-исполнительского на инновационный, можно обеспечить сохранение и развитие творческого потенциала человека, его направленность на саморазвитие, сформировать готовность к адекватному восприятию изменений в современном мире [7].

Однако, несмотря на пристальное внимание отечественной и мировой педагогической науки к инновационным изменениям в образовании (К.Ангеловски, М.В. Кларин, В.Я. Ляудис, Л.С. Подымова, М.М. Поташник, В.А. Сластёнин, В.И. Слободчиков, А.В. Хуторской, Н.Р. Юсуфбекова, Е.А. Ямбург и др.), остаются недостаточно освещенными вопросы, касающиеся проблем развития инновационной деятельности школьных учителей.

Анализ психолого-педагогических исследований (Л.А. Горелова, Е.Ю. Ибатуллина, О.Н. Коптяева, Г.А. Сафарова, Н.И. Раитина и др.) позволяет сделать вывод, что продолжает оставаться актуальной проблема формирования готовности учителей к инновационной деятельности. Об этом свидетельствуют и многочисленные наблюдения и беседы с самими учителями. Опыт работы с педагогическими работниками в рамках курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, семинаров, круглых столов дает нам право утверждать, что школьные учителя признают необходимость кардинальных преобразований в своей работе.

Несмотря на то, что в последнее время педагогическая наука достигла значительных результатов в разработке прогрессивных педагогических новшеств, учителя применяют их весьма ограниченно. Еще в меньшей степени они занимаются их разработкой. Основная причина, по мнению исследователей [2; 3], состоит в консервативном образе мышления, сложившемся еще во время обучения в вузе и закрепленном последующим педагогическим опытом, ориентированным на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженном стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности.

© Шатунова О.В., 2013