

Все это позволяет надеяться, что система профессионального образования преодолет негативное влияние кризиса и продолжит свое устойчивое развитие.

Список литературы

1. Аванесов В.С., Бухалов Б.Н., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация учащихся. — М. 2003. — 176с.
2. Байденко В.И. О концепции воспитания в Российской образовательной системе: изложение авторского подхода. — М., 2009. — 21 с.
3. Крупская Н.К. Задачи профессионального образования: в 10-ти томах. — М. —Т. 4. — С 116.

УДК 378.14.015.62

Созонова Л. Т.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ, ОСНОВАННЫХ НА ОЦЕНКЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Аннотация: В условиях модернизации российской системы образования появилась проблема, как оценить компетентность выпускника вуза. Предлагается несколько методов оценки.

Ключевые слова: компетентность, выпускник вуза, работодатель.

В условиях модернизации российской системы образования сформированы стандарты нового поколения, основанные на оценке компетенции будущих специалистов — выпускников вузов.

В общем смысле термин *компетенция* (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) — это способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области.

В более узком смысле, применительно к профессиональной деятельности — это способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач

В вузе понятие «компетенция» чаще всего применяется для определения уровня образованности специалиста.

Создание общеевропейского образовательного пространства несет в себе сопоставимость образовательных систем разных стран, при сохранении их ценных национальных особенностей. Это необходимое условие академической свободы вузов, мобильности студентов и профессоров, возможности продолжения образования в течение всей жизни, создания общеевропейского рынка труда. Цели и результаты образования, в соответствии с этими задачами, формируются через достижение определенных компетенций.

Важно не только выделить компетенции, позволяющие выпускнику быть успешным на рынке труда, но и определить наиболее действенные системы оценки их сформированности.

Система оценки компетенций студентов вузов должна обеспечивать:

- мониторинг знаний, умений и навыков;
- мониторинг оценки компетенций;
- объективность результатов мониторинга;
- сопоставимость приобретенных компетенций и методов контроля будущей профессиональной деятельности выпускников;
- возможность обратной связи (управление процессом обучения); обобщение результатов.

В настоящее время при проведении оценки компетенций выпускников вузов предлагается использовать следующие методы:

1. Балльно-рейтинговая система. Данная система позволяет оценить индивидуальные достижения студентов по дисциплинам, осуществление непрерывного контроля за усвоением учебного материала. Также эффективна в процессе мониторинга качества обучения по дисциплинам учебного плана и стимулирования систематической работы студентов.

2. Внедрение шкалы перевода баллов. В рамках интеграции системы образования стран участниц болонского процесса, разработана система ECTS, которая предназначена для перевода баллов в международные буквенные оценки и их числовые национальные эквиваленты.

3. Внедрение новых форм и методов оценки:

- Кейс метод – техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.
- Портфолио – подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них. Основной идеей портфолио как формы и метода оценки студента является смещение акцента с того, что он не знает и не умеет, на то, что он знает и умеет по данной теме и данному предмету; интеграция количественной и качественной оценок; перенос педагогических акцентов с авторитарной оценки на самооценку.
- Тестовые системы. Для каждого испытуемого, прошедшего тестирование, легко получить персональный профиль профессиональной компетентности, так как таблицы и графики наглядно отражают многие важные особенности подготовленности конкретного выпускника. Психологические тесты оценивают не комплекс поведенческих проявлений, данных в описании компетенции, а дают вероятностный прогноз проявления такого поведения в производственной ситуации. Его точность зависит, во-первых, от квалификации специалистов, выстраивающих модель связи между психологическими шкалами и компетенциями, а, во-вторых, от постоянных внешних условий, влияющих на поведение человека

4. Оценка методом 360. При использовании метода субъектами оценки выступают: сам студент – самоопределение, рефлексия; сокурсники – оценка работы в команде, оценка проектов и т.п.; преподаватель – координация учебно-научной деятельности студента, традиционная оценка знаний; руководители практики – оценка достижений студента по применению приобретенных компетенций в практической деятельности в ходе учебных и учебно-производственных практик в реальной организации; работодатель – неформальное участие в оценке учебно-консалтинговых проектов студентов, в жюри конкурсов студенческих и дипломных проектов и в работе государственных экзаменационных комиссий.

Результативность взаимодействия работодателей и молодых специалистов на рынке труда во многом зависит как от сформированности у молодых выпускников компетенций, востребованных на рынке труда, так от создания таких инструментов, которые позволят выпускникам точнее позиционировать себя на рынке труда, а работодателям – точнее определять соответствие выпускника требуемым компетенциям.

Конкурентоспособность выпускника ВУЗа, как и каждая способность, имеет различную силу, уровень, т. е. количественную характеристику, показывающую, в какой мере развита данная способность у одного выпускника по сравнению с другими выпускниками.

Существуют некоторые инновационные оценочные средства, которые позволяют оценить не только знания, умения и навыки, но и сформированность компетенций студентов:

- модульно-рейтинговая система;
- метод развивающейся кооперации (групповое решение задач с распределением ролей);
- проектный метод (научные, учебные, производственные и рекламные проекты);
- деловая игра (приближение к реальной производственной ситуации);
- «метод Дельфи» («мозговая атака»).

Оценка компетенций позволяет уточнить требования, предъявляемые работодателями к выпускникам высших учебных заведений. Сами работодатели не в состоянии конкретизировать свои требования по данному вопросу. Поэтому вузам при формировании образовательных программ, а также самим студентам при выборе элективных курсов и направлений дополнительной подготовки остается ориентироваться на теоретически необходимые для будущей специальности компетенции.

Однако профессиональные знания и опыт не есть единственное требование, соответствие которому обеспечивает специалисту вход в компанию. Это особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко понижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда. Слишком велики риски работодателей. В то же время крупные компании-работодатели испытывают «кадровый голод».

Поэтому в последнее время наметилась тенденция – крупные компании – работодателями начинают сотрудничать с вузами, внедряя модель так называемой целевой подготовки. В рамках этой модели с первого курса для студентов целевой подготовки дополнительно к основной программе организуется углубленное практическое обучение в организациях компании. В период практик студенты осваивают рабочие профессии, проходят стажировку на будущем месте работы.

Таким образом, к моменту окончания образовательных учреждений выпускники полностью готовы приступить к работе по своему профилю – работодатель получает готовых специалистов, об-

ладающих нужными компетенциями, а вуз – лабораторную базу и трудоустроенных выпускников, востребованных на рынке труда.

Данная модель начинает постепенно внедряться при реализации образовательных программ в Российском государственном профессионально-педагогическом университете.

УДК 378.014.54/6

Степанова Л.А.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ АВТОНОМНЫХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Аннотация. Статья посвящена проблемам функционирования высших учебных заведений в Российской Федерации в условиях автономии в условиях проявлений финансовой нестабильности в экономике. В статье обозначены основные проблемы государственного регулирования, при осуществлении практической деятельности высших учреждений в условиях автономии и сформулированы предложения в качестве их комплексного решения.

Ключевые слова: государственная поддержка, финансирование, автономия высшего учебного заведения.

Образование – важнейшая основа социально-экономического и духовного развития России. Государственное финансирование за счет средств бюджета способствует устойчивому развитию образования, обеспечению конституционных гарантий прав граждан на образование.

Процессы рыночного реформирования экономики Российской Федерации оказали влияния на высшую школу. Произошло функциональное изменение назначения высшей школы, а именно переход от планируемого кадрового обеспечения народного хозяйства к предоставлению населению широкого спектра образовательных услуг все более индивидуализированного характера, свободного выбора человеком вида и уровня образования с учетом спроса на специалистов на рынке труда. Реализация такого вида деятельности потребовала широкой самостоятельности вузов, что в настоящее время обеспечивается автономией. Однако, вузовская автономия не означает, что учреждение имеет полную экономическую независимость. Независимо от того, что высшее учебное заведение рассматривается, как автономный самоуправляемый объект, государство, тем не менее, воздействует на него по самым разным направлениям, используя различные инструменты такого воздействия. Основным инструментом является финансирование автономных учебных заведений за счет средств бюджета.

Государственная поддержка профессионального образования – это действия правительства, которые направлены на обеспечение условий для развития профессионального образования и повышения его качества. Государственная поддержка образования – это долгосрочные инвестиции в будущую экономическую и социальную стабильность.

Государственная поддержка имеет различные формы, отличается как по характеру предоставляемой помощи, так и по условиям, связанным с ее оказанием. Это может быть поддержка инновационных образовательных программ, программ развития образовательных учреждений, финансирование энергоэффективных мероприятий, предоставление грантов, премий, субсидий, доплат, образовательных кредитов обучающимся и преподавателям.

По итогам 2010 г. расходы федерального бюджета по разделу «Образование» в части «Высшее и послевузовское профессиональное образование» составили 377,8 млрд. рублей, а за 2011 г. – 416,8 млрд. рублей, что на 39 млрд. рублей больше предыдущего года. По итогам 2012 г. расходы бюджета уже составляли 584 млрд. рублей или на 131,2 млрд. рублей больше расходов предыдущего года. В 2013 запланированы расходы в сумме 538,7 млрд. рублей. Таким образом, анализируя показатели по расходам, связанным с высшим образованием можно сделать вывод о постоянно возрастающем воздействии государства путем увеличения бюджетного финансирования высшим образовательным учреждениям.

Основной целью такого воздействия является обеспечение конституционной гарантии гражданам – доступности на конкурсной основе бесплатного высшего образования. В современных условиях наибольшее значение приобретает правильный и обоснованный выбор направлений и инструментов государственного воздействия на данную сферу деятельности, а так же степень данного