

3. Олешков М.Ю. Ментальность дискурса: информационный аспект // Ментальность и изменяющийся мир: коллективная монография: к 75-летию проф. В.И. Колесова / Отв. ред. М.В. Пименова. — Севастополь: Рибэст, 2009. — С. 371-384.
4. Санфирова О.В. Педагогическая коммуникация как неперемное условие трансляции современного знания // Инновационное образование: методология и практика // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2011. — № 2 (104). — С. 45-50.

УДК [377.112:378.22]: [378.1:005.6]

Уткина С.Н.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

КУЛЬТУРА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается понятие «культура качества образования» в контексте Болонского процесса, представлен фрагмент паспорта профессиональной компетенции «Способен и готов организовать взаимодействие образовательных учреждений с заказчиками образовательных услуг и консолидированными представителями работодателей (ПК-29)».

Ключевые слова: культура качества образования; паспорт компетенции; социальное партнерство; профессионально-педагогическая культура.

Проблема повышения качества образования находится в фокусе внимания Европейского пространства высшего образования. Включенность российского образования в Болонский процесс требует соответствия качества образования и процедур его оценивания международным представлениям.

Однозначного понимания качества образования до сих пор не сформулировано, что объясняется многомерностью этого феномена. В словаре по педагогике качество образования определяется как «степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг» [2, с. 120]. Таким образом, качество можно рассматривать с позиции студента, преподавателя, администрации образовательной организации, рынка труда, общества, государства, международного сообщества.

Однако нам представляется, что рассмотрение только вышеуказанного аспекта не отражает многогранности понятия качества образования, сужает его до уровня прагматики.

Ряд исследователей отмечает, что в значительной степени на качество образования влияет сама образовательная среда вуза и используемые образовательные технологии [4; 5]. Поэтому ещё один важный аспект — качество осуществления самого образовательного процесса.

Изменение концептуального подхода к пониманию результатов образования в виде освоения компетенций требует разработки теоретико-методологических положений оценки качества получаемого образования. Таким образом, выявление структуры компетенции, разработка процедуры её измерения и оценивания выводят на обращение к понятию качества.

Построение современной системы оценивания качества образования должно основываться на интеграции всех аспектов. Таким образом, речь должна идти не о создании фонда оценочных средств как такового, не о привлечении работодателей как таковых к организации образовательного процесса, не о внешнем управлении качеством со стороны администрации (отдела качества) ВУЗа, а, в большей степени, о формировании в образовательной организации культуры качества образования.

В контексте данной статьи «культура — это определенный способ организации человеческой деятельности, представленный системой материальных и духовных ценностей и социокультурных норм, а также сам процесс самореализации и раскрытия творческого потенциала личности и общества в различных сферах жизни» [3, с. 21]. Данное определение созвучно европейскому представлению о культуре качества, которое рассматривается как процесс, который включает не только аспект управления с помощью процедур измерения и оценивания, но «также ценности, обычаи, установленные порядки, которые поддерживаются университетским сообществом и должны формироваться на разных уровнях (то есть с учетом субкультур соответствующих академических подразделений)» [1, с. 66].

В рамках Европейской ассоциации университетов (EUA) разрабатывался проект «Культура качества», в результате которого были определены показатели контроля качества, например: качество образовательных программ; качество профессорско-преподавательского состава; гибкость в органи-

зации учебного процесса с наличием обратной связи от студентов; качество образовательной инфраструктуры и наличие необходимых ресурсов; мотивация профессорско-преподавательского состава; учет потребности рынка труда; международная научная конкурентоспособность.

Если рассматривать качество образования с позиции результатов обучения, то можно говорить об уровне сформированности компетенций, как одном из показателей качества.

Компетенция «Способен и готов организовывать взаимодействие образовательных учреждений с заказчиками образовательных услуг и консолидированными представителями работодателей (ПК-29)» является обязательной для магистра профессионального обучения. Она включена в раздел V «Требования к результатам освоения основных образовательных программ магистратуры» по направлению подготовки 051000 «Профессиональное обучение (по отраслям)» соответствующего ФГОС ВПО.

Её сформированность обеспечивает способность использовать возможности социальной среды (инфраструктуры региона), адекватно и вовремя отвечать требованиям стремительно развивающихся социально-экономических отношений.

Под профессиональной компетенцией «Способность и готовность организовывать взаимодействие образовательных учреждений с заказчиками образовательных услуг и консолидированными представителями работодателей (ПК-29)» понимается интегрированный образовательный результат, выраженный во владении методами организации социального партнерства на основе соотнесения ценностей/интересов социальных партнеров с целью обеспечения качественной профессиональной подготовки по специальностям, востребованным на рынке труда, обеспечения возможности опережающего развития.

Под интегрированным образовательным результатом понимается следующее:

- студент **знает:** сущность, цели, задачи, принципы, уровни, этапы развития социального партнерства; типологию социальных партнеров; методы, механизмы и модели социального партнерства; нормативно-правовое обеспечение социального партнерства;
- **понимает:** механизм включения работодателей в оказание образовательных услуг; значение взаимодействия образовательной организации с заказчиками образовательных услуг и консолидированными представителями работодателей для обеспечения качества образования;
- **применяет:** различные модели социального партнерства в разработке программ взаимодействия конкретной образовательной организации в конкретных социально-экономических условиях региона; диагностирует потребности участников взаимодействия;
- **анализирует:** условия образовательной среды и социально-экономическую ситуацию образовательного пространства региона; возможности применения различных моделей социального партнерства в разработке программ взаимодействия образовательной организации и социальных партнеров в конкретных социально-экономических условиях региона;
- **разрабатывает:** программу взаимодействия образовательных организаций с заказчиками образовательных услуг и консолидированными представителями работодателей;
- **оценивает:** краткосрочную и долгосрочную перспективу программы развития социального партнерства.

Однако оценка уровня освоения компетенций осложняется отсутствием проработанности теоретико-методологических вопросов.

Например, не рассмотрены вопросы формирования компетенций дисциплинами по выбору. Так, в формировании вышеуказанной компетенции предполагается участие двух дисциплин по выбору, причем не факт, что какая-то из дисциплин будет выбрана обязательно. Как учитывать этот аспект? Может быть, при проектировании ОПП дисциплины по выбору должны дублировать компетенции? Или компетенции в них должны различаться, чтобы обеспечить индивидуализацию подготовки? Может ли дисциплина по выбору задавать достаточный уровень освоения компетенции или это прерогатива обязательных дисциплин? Сочетание традиционных и инновационных способов контроля?

Одним из направлений повышения качества профессионального образования является осуществление взаимовыгодного сотрудничества образовательных организаций и работодателей. Социальные партнеры могут привлекаться к разработке образовательных программ, учебных планов, модели выпускника, совместных проектов, а также к осуществлению внешней оценки качества образования в соответствии с потребностями рынка труда (разработка практико-ориентированных заданий, участие в государственной итоговой аттестации). Реализация этого компонента качества требует от образовательной организации деятельности особого рода — проектирования образовательного пространства.

В качестве показателя культуры качества необходимо рассматривать взаимодействие профессорско-преподавательского состава со студентами. Рассматривая специфику педагогического вуза,

можно утверждать, что само взаимодействие является образовательным потенциалом: профессионально-педагогическая культура ВУЗа особым образом влияет на качество подготовки педагога.

Профессионально-педагогическая культура представляет собой «совокупность норм и ценностей, составляющих основу образовательной деятельности», «в более узком смысле профессионально-педагогическая культура есть характеристика качества непосредственной учебной работы преподавателя со студентами, а также его профессионального и научного роста» [5, с. 226].

Для реализации этого потенциала на кафедре профессиональной педагогики разработан и введен кодекс этических взаимоотношений между преподавателями кафедры и студентами; университет ежегодно проводит Всероссийскую конференция «Корпоративная культура образовательных учреждений». Конференция 2013 г. была посвящена педагогическому анализу значения интеллигентности работников образования для реализации воспитательного и развивающего потенциала образовательной организации.

Акцент на отдельных составляющих качества образования и видах деятельности, усилия отдельных структур ВУЗа не позволят решить проблему обеспечения качественного образования. Всем участникам образовательного процесса необходимо осознать, что становление «культуры качества образования» является механизмом обеспечения качества.

Список литературы

1. Болонский процесс: Концептуально-методологические проблемы качества высшего образования (книга-приложение 3) / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. — 304 с.
2. Коджаспирова Г.М., Коджаспирова А.Ю. Словарь по педагогике. — М.: ИКЦ «Март», 2005. — 448 с.
3. Костина А.В. Культурология: учебник. 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2008. — 320 с.
4. Принципы оценивания уровня освоения компетенций по образовательным программам ВПО в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения / Е.В. Караваева, В.А. Богословский, Д.В. Харитонов // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. Философия. Социология. Культурология. — 2009. — № 18 (156). — Вып. 12. — С. 155-162.
5. Профессиональная культура университета как условие повышения качества образования / А. И. Ковалева // Мониторинг, 2013. — № 1. — С. 225-234.

УДК 378

Федоров В.А.
ФГАОУ ВПО РГППУ, г. Екатеринбург,
Васильев С.В.
ОАО «НПК Уралвагонзавод», г. Нижний Тагил

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПО ПРОФЕССИИ «СВАРЩИК»: ОПЫТ РАЗРАБОТКИ В УСЛОВИЯХ ОАО «НПК УРАЛВАГОНЗАВОД»

Аннотация. Представлены результаты исследования, связанного с разработкой в условиях ОАО «НПК Уралвагонзавод» корпоративного профессионального стандарта по профессии «Сварщик». Определены помимо актуальных в настоящее время компетенций и перспективные, учитывающие прогнозируемые требования развивающегося модернизируемого производства. На основе разработанного стандарта созданы и реализованы модульные образовательные программы обучения сварщиков, повышения их квалификации и аттестации в условиях учебного центра корпорации. Отмечены достигнутые системные эффекты.

Ключевые слова: профессиональный стандарт корпорации, баланс интересов работодателя, профессионального образования и работника, экспертная оценка, трудовые функции, единицы профессионального стандарта.

В становлении инновационной экономики растущий интерес работодателей вызывают профессиональные стандарты. Образовательное сообщество также становится все более ориентированным на рынок труда и предъявляемые им требования к выпускникам системы профессионального образования. Как показывает опыт, системное описание требований работодателей может иметь различный формат, который определяется традициями взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда и характером этого взаимодействия [1, с. 32].

Однако при всем существующем многообразии подходов их объединяет одно, а именно — профессиональные стандарты описывают требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности [2].