

Мнацаканян Анна Семеновна
к.ю.н., доцент кафедры гражданского права
Кубанского государственного аграрного университета

**Модернизация образовательных программ как один из способов
повышения качества образования**

В статье дан обзор способов повышения качества образования, в частности, модернизация образовательных программ на примере магистерских дисциплин на юридическом факультете.

Ключевые слова: компетентностный подход, сотрудничество, образовательные программы.

Curricular modernization as a tool to improve the quality of education

The article provides an overview of ways to improve the quality of education, in particular, the modernization of educational programs on the example of Master's Degree courses in Law.

Keywords: competence approach, collaboration, educational programs.

Необходимость повышения качества высшего образования в российских вузах на сегодняшний день обусловлена внедрением Болонских принципов в образовательный процесс. Как отмечено в Коммюнике Конференции Европейских министров образования 2003 г.¹, «качество высшего образования лежит в основе построения Европейского пространства высшего образования».

Очевидно, что данный процесс требует экономических, организационно-технических и учебно-методических преобразований.

Современная высшая школа столкнулась с проблемой изменения целой системы образования, формировавшейся на протяжении нескольких десятилетий. Главной задачей сейчас является построение новой модели

¹ Понимание Европейского пространства высшего образования. Коммюнике Конференции Министров по высшему образованию, г. Берлин, 19 сентября 2003 г.

высшего образования при максимальном сохранении прежних положительных механизмов.

Как показывает опыт некоторых университетов, на данном этапе объективно происходит столкновение интересов как минимум четырех сторон: 1) европейское сообщество в стремлении построения единого образовательного пространства; 2) российские работодатели, которые ориентированы на собственные представления относительно квалификации работников; 3) студенты, для которых самое главное – найти себя на кадровом рынке; 4) преподавательский состав российских вузов, которые привыкли к старой системе и в большей части не видят необходимости ее ломать¹.

При модернизации и разработке образовательных программ актуальность приобретает так называемая компетентностная модель подготовки специалистов. Директор департамента государственной политики в образовании И.М. Реморенко в докладе на совещании ректоров высших учебных заведений 28.01.2009 заявил следующее: «Доводы, разъяснения и аргументы в пользу уровневого образования нам еще предстоит объяснить гражданам, работодателям, сделать достоянием широких слоев общественности. В качестве таких аргументов И.М. Реморенко, в том числе, указывает на то, что «уровневое образование изменило содержание и структуру образовательных программ. Приоритетом теперь является реализация компетентностного подхода при разработке не только основных образовательных программ в целом, но и по каждой учебной дисциплине, входящей в программу, а также при разработке календарно-тематических планов по каждой дисциплине с указанием содержания и формы организации и проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов»².

¹ См., например: Осьмук Л.А. Некоторые проблемы перехода к компетентностной модели специалиста (Новосибирский государственный технический университет) // Bologna Process: national and international experience / SM_SCM-T059B06-2006 (RU), European Commission, Tempus Program, University Of Genova, Italy, 2008.

² Гетьман В.Г. Проблемы реформирования вузовской подготовки бухгалтеров и аудиторов // Все для бухгалтера. – 2009. - №6.

Для уяснения сути компетентностного подхода необходимо сформулировать понятие «компетенция». Например, в Новосибирском государственном техническом университете под компетенцией понимается комплексная характеристика способности и готовности выпускников демонстрировать и применять полученные в результате освоения образовательной программы знания, умения, навыки, а также личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности¹.

Таким образом, компетенция – это полномочия, делегированные специалисту (внешняя характеристика, то, чем специалист должен владеть).

Компетентность – это не только наличие знаний и опыта, но и умение распорядиться ими в ходе реализации своих полномочий (внутренняя характеристика).

Как показывает практика, компетентностный подход при разработке образовательных программ носит чисто декларативный характер.

В сложившихся условиях представляется эффективным сотрудничество вузов с профессиональными сообществами и работодателями в сфере подготовки специалистов.

Так, в Лондонском коммюнике от 18 мая 2007 г.² было указано, что наряду с академической средой, субъектами, влияющими на качество образования, должны стать как студенты, так и работодатели. Необходимость привлечения студентов и работодателей к оценке качества образования, особенно в условиях заметного падения качества трудовых ресурсов, стало очевидным и нашло свое отражение в концепции реформирования существующей системы подготовки кадров в России. В «Программе модернизации российского образования на период до 2010 г.» отмечается необходимость обеспечения участия работодателей и других социальных партнеров в решении проблем профессионального образования, в том числе в разработке образовательных

¹ Осьмук Л.А. Указ. соч.

² На пути к европейскому пространству высшего образования: ответы на вызовы глобализованного мира. Г. Лондон, 18 мая 2007 г.

стандартов, согласующихся с современными квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), в формировании заказа на подготовку специалистов, в контрактной подготовке кадров и проведении кадровой политики на уровне субъектов Российской Федерации».

В действительности перспективной формой сотрудничества является совместная разработка профессиональных сообществ, работодателей и высшей школы новых и модернизация имеющихся образовательных программ. В литературе отмечается, что «взаимодействию будет способствовать как наличие региональной специфики профессиональных компетенций, так и гибкость, изменчивость круга профессиональных компетенций современного специалиста, продиктованных динамикой рынка, происходящими социальными изменениями, инновационной деятельностью в научно-технической и информационной сферах»¹.

Анализ экспертных мнений работодателей (именно они компетентны как профессионалы, знают политику организации и потребности в профессиональных данных персонала) – руководителей организаций и их представителей, а также сотрудников кадровых агентств и выпускников вузов позволяет получить информацию о требованиях рынка труда.

Особенно важно мнение указанных групп при подготовке магистров, так как, получив базовые знания в вузе и имея диплом специалиста или бакалавра, магистрант приобретает специальные знания, необходимые ему для работы в той или иной сфере или организации. Кроме того магистрант имеет возможность получать узкопрофессиональные знания в вузе, уже работая по специальности.

Так, на юридическом факультете Кубанского государственного аграрного университета в рамках гражданско-правовой специализации введены

¹ Скалабан И.А. Роль профессиональных сообществ и работодателей в повышении качества образования // Bologna Process: national and international experience / SM_SCM-T059B06-2006 (RU), European Commission, Tempus Program, University Of Genova, Italy, 2008.

следующие магистерские дисциплины: «Актуальные проблемы правового регулирования в сфере энергетики», «Актуальные проблемы гражданского права», «Страховое право», «Проблемы договорного права», «Проблемы ответственности в гражданском праве России», «Договоры в сфере агропромышленного комплекса».

При их разработке были учтены региональные особенности развития, а также потребность рынка в соответствующих профессиональных компетенциях.

Однако, на наш взгляд, необходимо совершенствовать методику разработки данных магистерских программ, внедряя активное сотрудничество вуза и факультета с работодателями и профессиональными сообществами в целях повышения эффективности образования.

Например, можно получать информацию о требованиях рынка следующими методами:

- фокус-группа;
- анкетирование;
- экспертная оценка.

Фокус-группа - групповое глубинное интервью, сфокусированное на исследуемой проблеме или объекте (товар, услуга, реклама), направленное на определение отношения участников к поставленной проблеме или причин восприятия того или иного объекта (товар, реклама), выявления мотивации тех или иных действий потребителей. Фокус-группа проводится в специально оборудованном помещении в течение 1,5-2 часов по заранее разработанному сценарию. Обычное количество участников составляет 8-12 человек, не знакомых между собой, не объединенных общими интересами, идеями и т.д.

Анкетирование – метод сбора социальной информации, используемый, в том числе, в процессе подбора кадров. Основным инструментом анкетирования является анкета (опросный лист), т. е. список специальных и определенным образом сгруппированных вопросов. По содержанию и форме задаваемых вопросов анкеты классифицируются на открытые (вопросы задаются в

открытой форме, предполагающей произвольный ответ), закрытые (предусмотрены однозначные варианты ответов типа «да-нет») и комбинированные. По способу проведения анкетирование разделяют на прямое (в присутствии анкетера) и заочное. На юридическом факультете КубГАУ в 2009 году было проведено заочное анкетирование работодателей в различных сферах экономики, что позволило выявить наиболее приоритетные направления подготовки магистров права, а также акцентировать внимание на определенных требованиях работодателей к выпускникам вузов.

Экспертные оценки - используются для прогнозирования событий будущего, если отсутствуют статистические данные или их недостаточно. Они также применяются для количественного измерения таких событий, для которых не существует других способов измерения, например, при оценке важности целей и предпочтительности отдельных методов продвижения. Иными словами, методы экспертных оценок применяются как для количественного измерения событий в настоящем, так и для целей прогнозирования. В качестве экспертов могут выступать, например, сотрудники кадровых агентств. Кроме того, в роли экспертов могут выступать и сами работодатели. Для этих целей создано Национальное агентство профессиональных квалификаций (НАПК), под методическим руководством которого отраслевые союзы работодателей будут разрабатывать профессиональные стандарты и представлять их в Министерство образования и науки РФ для проектирования государственных образовательных стандартов.

Таким образом, активное сотрудничество высшей школы с профессиональными сообществами и работодателями повысит эффективность разработки образовательных программ в рамках болонских стандартов и, соответственно, качество образования.