

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирский государственный педагогический университет
им. М. Акмуллы»

Институт исторического и правового образования
Кафедра Отечественной истории

ПРОТОКОЛ
Заседания дирекций ОПОП и работодателей

«20» ноября 2019 года

№ 1

г. Уфа

Председатель – М.Х. Янборисов

Секретарь – И.С. Мокшанцев

ПРИСУТСТВОВАЛИ: д.и.н., профессор М.Х.Янборисов, к.и.н., доцент Р.З. Алмаев, к.и.н., доцент А.И. Кортунов, к.и.н., доцент, И.Н. Баишев, к.и.н., доцент А.И. Тимиргазиева, директор МБОУ "Лицей № 60" ГО г. Уфа РБ к.и.н. Д.А.Винокуров, зам. директора по УМР ФГБОУ ВО «УГАТУ» к.п.н. С.Р.Мусифуллин, зам. директора по воспитательной работе МБОУ гимназия №39" городского округа город Уфа, учитель истории высшей категории Ф.Ф.Газизова, учитель истории высшей категории МБОУ гимназия №3 им. А.М. Горького» городского округа город Уфа Н.Э. Нафикова.

Повестка дня:

1. Роль работодателя в подготовке основной профессиональной образовательной программы высшего образования (к.и.н., доцент Алмаев Р.З.)
2. Формы участия работодателя в реализации ОПОП ВО в современных условиях (к.и.н., доцент Тимиргазиева А.И.)

СЛУШАЛИ по первому вопросу:

Алмаев Р.З. выступил с докладом: «Разработка основной профессиональной образовательной программы – это очень важный этап подготовки высококвалифицированных работников высшего звена. Проектирование ОПОП высшего образования в соответствии с требованиями

федерального государственного образовательного стандарта производится на основе двух подходов, компетентностного, который направлен на улучшение взаимодействия с рынком труда, повышение конкурентоспособности специалистов и модульного, включающий логически завершенную единицу учебного материала, целевую программу действий и методическое руководство, обеспечивающее достижение поставленных дидактических целей. Содержание профессиональных образовательных программ регулируется и контролируется государством. Федеральный закон Российской Федерации «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» закрепил, как необходимое условие, учет требований работодателей при разработке ФГОС нового поколения.

Таким образом, предполагается, что ОПОП, разработанные на основе ФГОС нового поколения, должны учитывать и требования работодателей к профессиональной квалификации выпускников/работников. Но, при создании ОПОП эти требования необходимо соответственно обобщить, конкретизировать и уточнить в зависимости от направленности программы и состояния регионального рынка труда. При разработке программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ возможно учитывать требования работодателей напрямую через анализ требований профессиональных стандартов.

В связи с этим в середине 90-х гг прошлого века в России начали разрабатываться профессиональные стандарты, которые позволяют образовательным организациям напрямую учитывать требования работодателей. Профессиональные стандарты как документы нового типа, представляющие наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов трудовой деятельности.

В отсутствие профессиональных стандартов, соответствующих конкретному направлению подготовки/специальности/профессии высшего образования, и при необходимости обновления/корректировки положений квалификационных справочников и/или профессиональных стандартов для учета требований работодателей (сферы труда) при формировании документов, регламентирующих профессиональное образование (ФГОС, ООП, ОПОП и др.) проводятся опросы работодателей с целью сбора информации, необходимой для разработки конкретных разделов документов. Опрос работодателей может осуществляться несколькими способами

(методами), выбор которых зависит от многих факторов: количества учреждений в соответствующей области профессиональной деятельности, их территориальной разбросанности, специфики и пр. В целом можно использовать два основных метода — анкетирование и интервьюирование — или их комбинацию. Конечно, в идеале, работодателям в лице общероссийских объединений, крупных отраслевых и региональных объединений, а также крупных компаний и корпораций, являющихся основными потребителями специалистов (кадров), рекомендуется создавать соответствующие мобильные экспертные группы для эффективного и действенного участия в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе и в разработке ФГОС и ОПОП. А также самим образовательным учреждениям рекомендуется создавать рабочие группы по разработке основных образовательных программ совместно с представителями работодателей».

СЛУШАЛИ по второму вопросу:

Тимиргазиева А.И. выступила с докладом: «Отметим, что в настоящее время сохраняется традиционная форма участия работодателей в реализации ОПОП, это проведение преддипломной и иных практик на базе организаций-работодателей, которая применяется всеми без исключения образовательными учреждениями.

Анализ итогов прохождения обучающимися практики традиционно производится образовательными учреждениями совместно с учреждениями, где проходили практику студенты. По результатам анализа могут быть приняты решения об изменении содержательной и/или организационной составляющих практики. Также, результаты анализа итогов практики используются для изменения учебного плана, рабочих программ дисциплин/модулей и иных составляющих ОПОП. Проведенный анализ материалов, показывает, что представители организаций-работодателей принимают активное участие в разработке студентами ВКР, выступая в качестве консультантов ВКР. Наиболее важным направлением развития партнерства в рамках реализации ОПОП ВО является осуществление взаимодействия образовательных учреждений и организаций-работодателей по подготовке кадров в рамках целевого обучения. В ходе анализа имеющегося опыта выявлено, что сотрудничество образовательных организаций и организаций-работодателей в данном направлении является выгодным для всех участников взаимодействия, т.к. организации-работодатели могут использовать механизм целевого обучения для решения проблемы кадрового дефицита специалистов, а образовательные учреждения

— для решения проблем набора абитуриентов. Одной из главных форм внутренней оценки качества реализации ОПОП, применяемых образовательными организациями, является мониторинг, в ходе которого по заранее установленным критериям (показателям) осуществляется сбор данных. Важным элементом подобного рода мониторинга является изучение и анализ удовлетворенности качеством подготовки выпускников внешних заинтересованных сторон, и в первую очередь, организаций-работодателей. Сбор данных в рамках мониторинга об удовлетворенности организаций-работодателей, как правило, проводится с использованием метода анкетирования. Данные, полученные в ходе мониторинга и других процедур контроля качества реализации ОПОП, систематизируются, обрабатываются и анализируются образовательными организациями, в т.ч. с привлечением представителей организаций-работодателей. На основе результатов анализа собранной информации принимаются управленческие решения по оптимизации процессов на всех этапах жизненного цикла ОПОП.

Относительно новым направлением независимой оценки качества подготовки выпускников в России является профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, порядок проведения которой регулируется статьей 96 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (действующая редакция). Согласно действующему законодательству профессионально-общественная аккредитация образовательных программ – это признание качества и уровня подготовки выпускающихся, освоивших данную образовательную программу в определенном образовательном учреждении. Для прохождения профессионально-общественной аккредитации образовательному учреждению нужно провести комплекс мероприятий, основным из которых является этап проведения самообследования образовательной программы в соответствии с установленными критериями (показателями). Независимая оценка профессиональных квалификаций – это еще одна форма участия работодателей и профессиональных сообществ в процедурах внешней оценки качества образовательных программ. Независимая оценка квалификации предполагает оценку соответствия профессиональной квалификации работника положениям профессионального стандарта, проведенную центром оценки квалификации, с подтверждением такого соответствия свидетельством о квалификации. Процедура оценки и сертификации квалификаций обычно включает в себя теоретический этап квалификационного экзамена (тест и решение профессиональных задач) и практический этап (выполнение квалификационной практической работы).

Таким образом, внешние оценки программ и учебных заведений показали, что работодатели не играют заметной роли в образовательной деятельности образовательной организации и обеспечении качества образования. Работодатели влияют на качество обучения опосредованно, участвуя в проведении практик; руководстве курсовыми и дипломными работами (совместно с преподавателями вуза); работая в составе государственных аттестационных комиссий; и, наконец, выступая в роли непосредственно работодателей, при приеме выпускников на работу. Прямое участие работодателей в образовательной деятельности вуза, разработке и (или) экспертизе учебных курсов и образовательных программ, проведении семинаров работодателей участвуют нерегулярно и достаточно редко. Тем не менее, можно указать на тенденцию возрастания роли работодателей в реализации образовательных программ. Радует то, что в настоящий момент в образовательных учреждениях, которые подготавливают квалифицированных работников, ведется довольно активная работа по внедрению механизмов, форм и методов в планировании, реализации и оценке образовательных программ ВО с участием работодателей. Конечно, такое взаимодействие, будет способствовать развитию и совершенствованию всей системы подготовки выпускников в образовательном учреждении, а также повышению ее конкурентоспособности в сфере образовательных услуг».

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять информацию к сведению.
2. Создать рабочую группу из ППС кафедры Отечественной истории и представителей работодателей, для совместной работы по подготовке ОПОП уровней бакалавриата и магистратуры (Отв.: Алмаев Р.З. Сроки: до 01.03.2020 г.)
3. Провести анализ и подготовить рабочую записку по вопросу совершенствования участия работодателей в реализации ОПОП на кафедре Отечественной истории (Отв.: Тимиргазиева А.И. Сроки: до 15.05.2020 г.)

Председатель

М.Х. Янборисов

Секретарь

И.С. Мокшанцев