**ФГБОУ ВО «МПГУ»**

**ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«Разработка согласованных критериев и технологий мониторинга качества педагогического образования в педагогических вузах государств – участников СНГ»**

**(опрос административно-управленческого персонала)**

**ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ**

**МОСКВА 2022 г.**

#### Содержание

####  Краткая характеристика исследования…….…………….……………….…….3

####  Результаты опроса……………………………….……….…………………………5

#### Причины, оказывающие влияние на открытие новых образовательных программ………………………………………………………………………….…….....5

#### Дополнительные формы работы с обучающимися…………………….……….9

#### Участие и поддержка проектной деятельности………………………….……..10

#### Оценка составляющих образовательной деятельности……..…………...……13

#### Направления сотрудничества в образовательной деятельности ……………...20

#### Формы учета мнения научно-педагогического состава……………….....…….26

#### Внешнее оценивание и аккредитация………………………………….……….28

#### Кадровая политика………………………………………………………………..31

#### Перспективы трудоустройства выпускников………………...…………………36

#### Обеспечение качества образования…………………………………….………..38

####  Заключение……………………………………….…………….…………….……….48

####  Приложение. Социально-демографический портрет участников опроса……..….53

#### Краткая характеристика исследования

Проблемы экономического роста той или иной страны напрямую связаны с уровнем образования и профессиональной подготовки специалистов. Одним из главных регуляторов рынка образовательных услуг в первую очередь выступает спрос со стороны потребителей оказываемых услуг: государства, целевых групп населения, организаций-работодателей. Вместе с тем вузовскому сообществу стран Содружества сегодня приходится решать широкий круг взаимосвязанных проблем в контексте ограниченных финансовых ресурсов и экономических возможностей. Для удовлетворения даже умеренных современных потребностей реализуемой бюджетной поддержки вузам постсоветского пространства явно не достаточно. Дефицит финансирования восполняется коммерциализацией образования, ограничением подготовки по ряду актуальных специальностей. В этой связи на постсоветском пространстве обостряется проблема подготовки квалифицированных кадров. В государствах Содружества принимаются меры по повышению качества подготовки рабочей силы.

Для регулирования деятельности в области образования и контроля качества подготовки квалифицированных кадров государственные органы используют целый ряд механизмов в их числе: аккредитацию и лицензирование вузов. Более того, для оценки качества образовательного процесса сегодня используется и общественная экспертиза, к которой подключаются представители вузовского сообщества и общественности. Одной из форм общественной экспертизы выступает проведение мониторинга качества образования в вузах.

Мониторинг качества высшего образования позволяет оперативно реагировать на возможные институциональные изменения и обеспечивать руководству вузов и заинтересованным сторонам принятия сбалансированных управленческих решений. Получаемая информация в значительной мере способствует не только минимизации неопределенности, но и максимизации экономического эффекта, позволяет спрогнозировать перспективы развития рынка образования с учетом потребностей общества.

Не исключением являются педагогические вузы стран Содружества. Заметим, что педагогическим вузам постсоветского пространства приходится решать целую группу единых задач по обеспечению качества образовательного процесса. В этой связи разработка единых подходов и согласованных критериев оценки качества педагогического образования представляется актуальным для педагогического сообщества.

**Объект исследования.** Объектом исследования является административно-управленческий персонал педагогических вузов государств – участников СНГ, представленный работниками, ответственными за принятие ключевых решений в области организации образовательного процесса, определяющие современное состояние и перспективы развития своих образовательных учреждений.

**Предмет исследования:** определение критериев и технологии мониторинга качества педагогического образования в педагогических вузах государств – участников СНГ.

**Цель исследования** заключается в разработке, на основе изучения экспертного мнения административно-управленческого персонала, согласованных критериев организации и проведения мониторинга качества педагогического образования в педагогических вузах государств – участников СНГ.

**Задачи исследования:**

1. Оценить состояние качества обучения в вузах.
2. Оценить структуру внешних и внутренних факторов, влияющих на работу образовательных учреждений.
3. Изучить факторы, влияющие на открытие новых образовательных программ.
4. Оценить удовлетворенность отдельными составляющими образовательной среды.
5. Проанализировать работу учебных подразделений вузов по ключевым направлениям образовательной деятельности.
6. Определить наиболее перспективные формы межвузовского сотрудничества педагогических вузов.
7. Определить меры по совершенствованию образовательного процесса с целью повышения качества обучения.

**Основные темы исследования:**

1. Риски, оказывающие влияние на открытие новых образовательных программ.
2. Оценка качества образования.
3. Участие обучающихся в проектной деятельности.
4. Направления сотрудничества в образовательной деятельности.
5. Формы учета мнения научно-педагогического состава.
6. Внешнее оценивание и аккредитация.
7. Дополнительные формы работы с обучающимися.
8. Кадровая политика вузов.
9. Трудоустройство выпускников.
10. Оценка составляющих образовательной деятельности.
11. Социально-демографическая характеристика участников опроса.

**Этапы исследования.** Настоящее исследование представляет опрос административно-управленческого персонала педагогических вузов государств – стран участников СНГ и включает следующие этапы:

* разработка инструментария исследования;
* проведение опроса;
* анализ результатов опроса;
* подготовка информационно-аналитических материалов по результатам исследования.

**География опроса.** Опрос проводился в следующих странах СНГ:

* + - * Армения;
			* Беларусь;
			* Казахстан;
			* Киргизия;
			* Молдова;
			* РФ;
			* Таджикистан;
			* Узбекистан.

**Виды исследования:** экспертный опрос.

**Период опроса:** апрель 2022 г. – май 2022 г..

**Метод сбора информации.** Сбор первичной информации был проведен методом онлайн-опроса. В рамках исследования была разработана анкета. Сопроводительное письмо-приглашение к участию в опросе и адрес на данную форму были разосланы в педагогические вузы СНГ.

**Объем выборки –** 243 респондентов. В опросе приняли участие административно-управленческие работники педагогических вузов стран-участников СНГ (см. Приложение). В состав АУП входили: проректора, деканы факультетов /директора институтов, зам. деканов факультетов / зам. директоров, руководители отделов, зав. кафедрами и другие.

**Организация и проведение полевых работ.** В организации опросов приняла участие Евразийская ассоциация педагогических университетов и МПГУ.

**Обработка результатов исследования.** Обработка анкетных данных проводилась с использованием программных продуктов MS Excel 2010 и SPSS 25.0.

**Пояснения к таблицам**. Приведенные в отчете таблицы демонстрируют распределение ответов в зависимости от принадлежности респондентов к педагогическому вузу государств – участников СНГ. В распределении учитывались репрезентативные данные, полученные по каждой стране.

**Результаты опроса**

#### 1. Причины, оказывающие влияние на открытие новых образовательных программ

Обеспеченность учебных заведений современными учебными программами – одно из приоритетных направлений деятельности вуза. Открытие новых программ во многом ориентируется на спрос и потребности рынка труда. Что же лежит в основе спроса на ту или иную образовательную программу? Расширение круга новых образовательных программ отнюдь не подменяет сокращение неэффективных, не пользующихся спросом направлений. Как же определить эффективность предлагаемых программ? Поиск ответа на эти и другие подобные вопросы прежде всего связан с анализом факторов спроса на образовательные программы.

В этой связи респондентам был задан вопрос: «Как вы считаете, какие причины в первую очередь могут повлиять на открытие новых образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки»?»

Распределение ответов представлено в табл. 1 и на рис. 1.

**Таблица 1.**

Причины, влияющие на открытие новой образовательной программы «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки», %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Дополнительное финансирование
 | 17 | 25 | 20 | 9 | 26 | 25 | 18 | 15 | 27 | 20 | 27 | 29 | 23 |
| 1. Рост спроса на рынке на определенные направленности, компетенции, навыки в работе педагога
 | 13 | 25 | 36 | 9 | 37 | 18 | 25 | 20 | 27 | 16 | 27 | 21 | 35 |
| 1. Увеличение контрольных цифр приема
 | 7 | 14 | 16 | 9 | 11 | 30 | 50 | 33 | 7 | 2 | 18 | 32 | 17 |
| 1. Появление новых партнеров и возможности создания совместных образовательных программ
 | 22 | 36 | 28 | 13 | 26 | 7 | 7 | 16 | 40 | 30 | 27 | 18 | 21 |
| 1. Другое
 | 42 | - | - | 61 | - | 20 | - | 16 | - | 32 | - | - | 4 |

**Рис. 1.** Причины, влияющие на открытие новой образовательной программы «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки», %%

Как показал опрос, респонденты возлагают большие надежды на возможность открытия новых образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки». Среди представителей педагогических вузов государств – участников СНГ наблюдаются определенные расхождения в оценках в отношении возможных причин открытия данных образовательных программ.

По мнению каждого третьего респондента на открытие новых образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки» существенное влияние может оказать рост спроса на рынке труда по определенным направлениям. Еще 23% респондентов считают, что необходимо дополнительное финансирование. Чаще, чем в целом по выборке, данную позицию выбирали представители Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского. Несколько меньше тех, кто отмечает необходимость увеличения контрольных цифр приема (17%).

Таким образом, чаще всего представители административно-управленческого персонала улучшение ситуации с открытие новых образовательных программ связывали с более благоприятной конъюнктурой рынка образовательных услуг и устойчивым финансовым положением образовательной организации. Примечательно, что в структуре ответов актуальность приобретает межстрановое сотрудничество - появление новых партнеров и возможности создания совместных образовательных программ.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Как Вы считаете, какие причины в первую очередь могут повлиять на закрытие уже существующих образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки» в ближайшие два года? Вот как распределились ответы на поставленный вопрос (табл. 2, рис. 2).

**Таблица 2.**

Причины, влияющие на закрытие существующей образовательной программы «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки», %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Сокращение объема контрольных цифр приема
 | 7 | 0 | 4 | 9 | 0 | 29 | 12 | 35 | 0 | 6 | 7 | 0 | 15 |
| 1. Падение спроса на программу/направление подготовки
 | 10 | 11 | 14 | 0 | 8 | 9 | 12 | 18 | 50 | 0 | 10 | 11 | 25 |
| 1. Низкий уровень конкурентоспособности (открытие новых программ в другом подразделении)
 | 18 | 15 | 12 | 9 | 5 | 0 | 4 | 7 | 17 | 58 | 18 | 15 | 13 |
| 1. Риски не достичь минимальных значений аккредитационных показателей
 | 0 | 0 | 0 | 74 | 42 | 25 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 1. Реорганизация действующих образовательных программ
 | 18 | 39 | 15 | 0 | 10 | 0 | 16 | 18 | 0 | 0 | 18 | 39 | 8 |
| 1. Снижение платежеспособного спроса населения, в том числе на образовательные услуги
 | 14 | 13 | 14 | 9 | 10 | 11 | 0 | 8 | 17 | 36 | 14 | 13 | 17 |
| 1. Никакие, закрытие существующих программ не планируется
 | 11 | 22 | 6 | 0 | 25 | 26 | 4 | 15 | 17 | 0 | 11 | 22 | 17 |
| 1. Другое
 | 22 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 | 22 | 0 | 3 |

**Рис. 2.** Причины, влияющие на закрытие существующей образовательной программы «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки», %%

Как показали результаты исследования, большая часть респондентов не исключает риска закрытия существующей образовательной программы «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки». Лишь 17% исключают такую возможность. Наибольшую уверенность в этой связи демонстрируют представители Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева и Московского педагогического государственного университета.

В структуре причин, которые в первую очередь могут повлиять на закрытие уже существующих образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки» в ближайшие два года, лидирующее место занимает фактор рынка образовательных услуг - падение спроса на предлагаемые программы и направления подготовки (25%). Примечательно, что чаще, чем в целом по выборке, данный фактор выбирали представители Славянского университета Республики Молдова.

Вместе с тем фиксированная группа респондентов не исключает и фактор централизованного распределения контрольных цифр приема. Так, 15% отмечают в качестве негативного фактора-риска - сокращение объема контрольных цифр приема. Примечательно, что наиболее зависимыми от данного фактора оказываются представители столичных вузов РФ - Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена и Московского педагогического государственного университета (соответственно 35% и 29%). Это говорит о сохраняющейся высокой конкуренции на столичном рынке образовательных услуг.

Справедливости ради отметим, что руководство ряда вузов государств стран-участников СНГ также сталкивается и с наличием фактора низкой конкурентоспособности предлагаемой образовательной программы. Так, данный фактор отметили 13% респондентов. Причем, чаще всего его выделяли представители Таджикского государственный педагогический университет имени С. Айни.

В определенной степени в структуре ответов, с одной стороны, просматривается корреляция между конкурентоспособностью и платежеспособным спросом населения. С другой стороны - отсутствует прямая зависимость конкурентоспособности и наличием контрольных цифр приема.

#### Дополнительные формы работы с обучающимися

Качество образования во многом зависят от того, насколько полно и результативно используются различные формы работы с обучающимися, а также от получаемых результатов обучения. Оценка отдельных составляющих форм работы с обучающимися определяет стратегии профессионального развития. В табл. 3 и на рис. 3 представлены результаты усредненной оценки административно-управленческим персоналом дополнительных форм работы с обучающимися.

**Таблица 3.**

Дополнительные формы работы с обучающимися, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Проведение конференций обучающихся (в т.ч. специальные секции на основных конференциях)
 | 11 | 8 | 7 | 2 | 6 | 15 | 7 | 18 | 4 | 9 | 1 | 5 | 8 | 17 |
| 1. Организация внутренних (в рамках подразделения) семинаров для презентации работ студентов
 | 15 | 8 | 4 | 3 | 6 | 15 | 4 | 20 | 4 | 8 | 1 | 5 | 6 | 14 |
| 1. Издание сборников научных работ студентов
 | 7 | 9 | 4 | 3 | 5 | 17 | 8 | 19 | 5 | 8 | 0 | 6 | 10 | 13 |
| 1. Организация выставок для презентации разработок студентов
 | 11 | 11 | 5 | 3 | 6 | 15 | 8 | 23 | 2 | 7 | 0 | 4 | 5 | 10 |
| 1. Организация конкурсов студенческих работ, научных проектов, олимпиад, дебатов и других соревновательных мероприятий
 | 11 | 9 | 5 | 3 | 5 | 16 | 6 | 20 | 1 | 8 | 0 | 7 | 9 | 13 |
| 1. Организация летних школ
 | 21 | 18 | 7 | 1 | 8 | 7 | 7 | 13 | 3 | 3 | 0 | 4 | 7 | 6 |
| 1. Гостевые лекции приглашенных экспертов, мастер-классы от представителей работодателей
 | 10 | 10 | 8 | 1 | 9 | 15 | 8 | 18 | 2 | 5 | 0 | 5 | 7 | 11 |
| 1. Проведение культурных мероприятий
 | 12 | 8 | 6 | 2 | 6 | 16 | 7 | 19 | 2 | 8 | 1 | 6 | 7 | 14 |
| 1. Дополнительные формы работы не используем
 | 11 | 11 | 0 | 11 | 11 | 22 | 0 | 0 | 0 | 33 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1. Другое
 | 29 | 0 | 14 | 14 | 14 | 0 | 14 | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1. Затрудняюсь ответить
 | 40 | 0 | 0 | 20 | 20 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

**Рис. 3.** Дополнительные формы работы с обучающимися, %%

Опрос показал, что структурными подразделениями вузов стран Содружества с разной степенью активности используются различные дополнительные формы работы с обучающимися. Работа проходит прежде всего по линии научно-исследовательской деятельности. Дополнительные формы обучения призваны обеспечить не только личностное, но и профессиональное развитие обучающихся. Лишь только 1% респондентов отметили, что у них в вузах не используют дополнительные формы работы.

Наиболее популярными во многих вузах Содружества является проведение конференций обучающихся (в т.ч. специальных секций на основных конференциях). Чаще, чем в целом по выборке, данные мероприятия отмечали представители Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена.

На втором мете по популярности такие мероприятия – проведение культурных мероприятий и организация внутренних (в рамках подразделения) семинаров для презентации работ студентов (по 14%). Организация конкурсов студенческих работ, научных проектов, олимпиад, дебатов и других находит поддержку у 13% респондентов.

Наименее популярной оказывается организация летних школ (6%). Чаще, чем в среднем по выборке, данное мероприятие отмечали представители Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена (13%).

Формулируя определенные выводы можно отметить, что в вузах стран Содружества наблюдается повышенный спрос на различные формы дополнительной работы с обучающимися. Опрошенные нами представители педагогических вузов единодушны в оценке динамики спроса на этот вид образовательных услуг. Вместе с тем используемые традиционные формы организации дополнительной работы пока покрывают спрос со стороны обучающихся, в том числе профессиональной мобильности. Очевидно, открытым для вузовского сообщества остается вопрос о переходе к другим более продвинутым и универсальным технологическим возможностям на основе интерактивного взаимодействия и многопрофильной подготовки молодых кадров.

#### Участие и поддержка проектной деятельности

Для формирования целостной модели личности специалиста представляется целесообразным в комплексной связи увязывать теоретические и проектно-исследовательские знания. Хорошо известно, что теоретические знания, даваемые в отрыве от реального мира, быстро забываются, хотя для их применения на практике имеются немалые возможности.

Объективным основанием становления и развития науки являются интеграции научного и образовательного потенциала и привлечение студентов к участию в проектной деятельности. Проектная направленность подготовки обучающихся позволяет не только повысить образовательный уровень и конкурентоспособность, но и сформировать готовность к профессиональной деятельности, помогает понять насколько профессия соответствует их возможностям и интересам.

В этой связи в ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Принимают ли участие студенты образовательных программ Вашего вуза в проектной деятельности?» Распределение ответов представлено в табл. 4 и на рис 4.

**Таблица 4.**

Участие в проектной деятельности, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Да, это обязательный элемент образовательной программы
 | 29 | 40 | 35 | 50 | 64 | 70 | 50 | 50 | 13 | 46 | 50 | 65 | 47 |
| 1. Да, но необязательно, по желанию
 | 43 | 60 | 35 | 25 | 21 | 30 | 50 | 44 | 75 | 38 | 40 | 29 | 41 |
| 1. Нет
 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | 13 | 4 | - | - | 1 |
| 1. Затрудняюсь ответить
 | 26 | - | 30 | 25 | 14 | - | - | 6 | - | 13 | 10 | 6 | 11 |

**Рис. 4.** Участие в проектной деятельности, %%

Согласно мнению административно-управленческого персонала, большинство студентов вузов принимают участие в проектной деятельности. Баланс оценок положительный и составляет +87%. Как можно заметить, мотивация участия студентов в проектной деятельности, по мнению опрошенных, предопределяется не только тем, что это обязательный формальный элемент образовательных программ (47%). 41% представителей АУП заявили о том, что студенты вуза участвовали по желанию.

Судя по данным опроса ответы респондентов, отличаются в зависимости от вуза. Чаще всего о том, что проектная деятельность является обязательным элементом образовательной программы, заявляли представители Московского педагогического государственного университета, Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского, Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева. Напротив, представители Славянский университет Республики Молдова чаще, чем в целом по выборке, фиксировали неформальный характер участие студентов в проектной деятельности – «необязательно, по желанию».

Как можно заметить, наличие большого количества высших учебных заведений в территориальном разрезе и, как следствие, высокой конкуренции, обусловливает необходимость формирования проектных компетенций, позволяющих молодым специалистам успешно адаптироваться к требованиям рынка труда и отвечать запросам современных работодателей. Степень реализации молодежных проектов и инициатив во многом зависит от имеющихся у вуза ресурсных возможностей.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Оцените уровень следующих видов поддержки молодежных проектов и инициатив в Вашем вузе?» (табл.5).

Не у кого не вызывает сомнений важность поддержки молодежных проектов и инициатив. Участники опроса в целом по выборке удовлетворительно оценивают имеющиеся формы поддержки. Уровень поддержки молодежных проектов и инициатив в целом по выборке составляет 75% к необходимому уровню.

Ниже, чем в среднем по выборке, отмечается степень по следующим видам поддержки: финансово-экономическая (66%), юридическая (68%), материально-техническая поддержка (70%). Очевидно, что многие вопросы, связанные с повышением значимости той или иной формы поддержки, определяются нормативно-правовой базой, а также форматом межуровневых отношений по поводу проектной деятельности. Проектная составляющая в рамках образовательной деятельности в зависимости от поставленных задач должна иметь «стратегический характер» и предусматривать возможность достижения конкретных практических целей, например: вывод нового продукта на рынок, построение бизнес-модели, синхронизация бизнес-процессов и т.д.

**Таблица 5.**

Оценка уровня поддержки молодежных проектов и инициатив, баллы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вид поддержки**  | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Финансово-экономическая поддержка
 | 3,1 | 2,4 | 2,9 | 3,0 | 3,9 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | **2,5** | 3,2 | 4,0 | 3,5 | 3,1 | 3,3 |
| 1. Материально-техническая поддержка
 | 3,4 | 3,0 | **2.7** | 3,3 | 4,4 | 3,9 | 3,5 | 3,5 | 3,0 | 3,3 | 4,0 | 4,1 | 2,9 | 3,5 |
| 1. Информационная поддержка
 | 4,2 | 4,1 | **3,4** | 4,5 | 4,6 | 4,5 | 4,2 | 4,2 | 4,5 | 3,8 | 4,0 | 4.6 | 4,1 | 4,2 |
| 1. Кадровая поддержка
 | 3.9 | 4,2 | 3,5 | 3,7 | 4,3 | 4,5 | 3,9 | 3,9 | 4,6 | 3,6 | 4,0 | 4,0 | 3,4 | 3,9 |
| 1. Административная поддержка
 | 4,03 | 4,6 | 3,4 | 4,0 | 4,5 | 4,5 | 4,1 | 4,1 | 4,7 | 3,7 | 4,5 | 4,5 | 3,8 | 4,1 |
| 1. Юридическая поддержка
 | 3,5 | 2,9 | 2,9 | **2,3** | 4,1 | 3,7 | 3,1 | 3,1 | 4,4 | 3,4 | 4,0 | 4,2 | 3,1 | 3,4 |
| 1. Методическая поддержка
 | 4,2 | 4,4 | 3,3 | **2,7** | 4,4 | 4,7 | 4,3 | 4,3 | 4,8 | 3,8 | 4,0 | 4,2 | 3,7 | 4,1 |
| Итого: | 3,8 | 3,7 | 3,2 | 3,4 | 4,3 | 4,2 | 3,8 | 3,8 | 4,1 | 3,5 | 4,1 | 4,2 | 3,4 | 3,8 |

Примечание: Используется пятибалльная шкала оценок, где 1 – минимальный балл, 5 – максимальный балл.

Проводимая в вузах работа по поддержке молодежных проектов направлена на решение проблем развития современной системы образования, ее личностно-ориентированной основы. Показательно, что во всех исследованных нами вузах реализуется проектная деятельность, позволяющая расширить свободу студентов в выборе направлений и форм исследовательской работы.

Критически важно, чтобы проектная деятельность студентов была также привязана к задачам, стоящим перед конкретной отраслью (индустрией). Отсутствие понимания перечня данных проблем и механизмов их решения напрямую влияет на качество поддержки молодежных инициатив и проектов.

Как можно отметить, исследуемые вузы отличаются имеющимися у них материальными, финансовыми, интеллектуальными, научно-техническими и иными ресурсами, необходимыми для осуществления проектной деятельности и поддержки молодежных инициатив. При этом степень реализации поддержки не всегда выходит на требуемый уровень. Наименьший уровень поддержки, чем в целом по выборке, демонстрируют Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского и Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка (соответственно 3,4 и 3,7 баллов). Напротив, более высокий уровень поддержки фиксируется по Красноярскому государственному педагогическому университету имени В.П. Астафьева (4,3 балла).

Формулирование запроса и правильная постановка задач и их постоянное уточнение в течение всего периода обучения определяет успех любых молодежных инициатив и проектов. Текущая ситуация показывает, что запрос связан с созданием единой системы социально-проектной и инновационной деятельности на уровне высшего образования. Такой запрос предполагает актуализацию подходов, основанных на активной финансово-экономической поддержке передовых молодежных проектов и инициатив. В этой связи проведение системной, согласованной работы на различных уровнях административного управления позволит обеспечить вузу научное и технологическое преимущества по стратегическим, конкурентным направлениям развития человеческого потенциала с учетом актуальных потребностей практики.

#### Оценка составляющих образовательной деятельности

Ни у кого не вызывает сомнения важность использования современной ресурсной базы для подготовки молодых специалистов. Современные учебные заведения отличаются в отношении имеющейся ресурсной обеспеченности и оснащенности образовательного процесса. Тем не менее, не все вузы стран Содружества, в которых осуществляется подготовка будущих специалистов-педагогов, могут похвастаться благополучной ситуацией в данном аспекте. Многие проблемы видятся в недостатке выделяемых средств на обеспеченность и оснащенность образовательного процесса.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Оцените следующие показатели обеспеченности и оснащенности образовательного процесса в Вашем вузе?» Распределение ответов на вопрос представлено в табл. 6.

**Таблица 6.**

Оценка показателей обеспеченности и оснащенности образовательного процесса, баллы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Учебная и учебно-методическая литература
 | 4,2 | 4,0 | 3,7 | 4,5 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 4,4 | 4,3 | 4,0 | 4,5 | 4.5 | 4,0 | **4,3** |
| 1. Информационное обеспечение (компьютеры и другая информационная техника)
 | 4,3 | 3,3 | 3,1 | 4,0 | 4,6 | 4,3 | 4,4 | 3,4 | 3,3 | 4,0 | 4,5 | 3,9 | 3,2 | 3,9 |
| 1. Компьютерные программы и базы данных
 | 4,1 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 4,4 | 4,2 | 4,3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3,0 | 3,8 | 3,0 | 3,7 |
| 1. Электронные ресурсы, к которым обеспечивается доступ обучающихся
 | 4,3 | 3,8 | 3,4 | 4,3 | 4,6 | 4,7 | 4,5 | 4,3 | 4,4 | 3,7 | 4,0 | 4,6 | 3,7 | **4,2** |
| 1. Учебные площади
 | 4,1 | 3,5 | 3,5 | 5,0 | 4,5 | 4,5 | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 3,7 | 3,5 | 4,5 | 3,8 | 4,0 |
| 1. Мебель и хозяйственный инвентарь
 | 4,0 | 3,4 | 3,0 | 4,3 | 4,6 | 4,5 | 4,0 | 3,7 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,2 | 3,6 | 3,9 |
| 1. Учебное оборудование, в т.ч. для производственного обучения
 | 3,8 | 3,5 | 3,0 | 4,0 | 4,4 | 4,0 | 4,1 | 3,4 | 3,6 | 3,7 | 4,5 | 4,3 | 3,4 | 3,7 |
| 1. Научное оборудование и приборы
 | 3,7 | 2,9 | 2,9 | 3,8 | 3,9 | 3,7 | 4,1 | 3,3 | 3,4 | 3,6 | 4,0 | 3,8 | 3,2 | 3,5 |
| 1. Научная периодика, научная литература
 | 4,2 | 3,9 | 3,8 | 4,3 | 4,3 | 4,5 | 4,6 | 4,4 | 4,8 | 4,1 | 4,5 | 4,4 | 3,8 | **4,2** |
| 1. Специализированный жилой фонд (общежития, студенческий городок и т.д.)
 | 2,5 | 4,3 | 2,9 | 3,8 | 4,4 | 2,3 | 3,9 | 2,8 | 0,6 | 3,8 | 4,0 | 4,4 | 3,6 | 3,2 |
| 1. Ресурсы для инклюзивного образования (оснащенность лифтами, пандусами, специализированными лифтами, программы сопровождения и т.п.)
 | 3,5 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,7 | 4,5 | 4,1 | 3,5 | 1,4 | 3,4 | 3,5 | 3,9 | 3,4 | 3,5 |
| 1. Санитарно-гигиенические помещения
 | 3,8 | 3,6 | 3,2 | 4,8 | 4,4 | 4,7 | 4,1 | 4,1 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,4 | 3,6 | 4,0 |
| 1. Оборудованные кабинеты, объекты для проведения практических занятий
 | 4,1 | 3,1 | 3,2 | 3,2 | 4,3 | 4,4 | 4,4 | 4,2 | 3,6 | 3,9 | 3,7 | 4,2 | 3,4 | 3,8 |
| Итого: | 3,9 | 3,5 | 3,2 | 4,0 | **4,4** | 4,2 | 4,2 | 3,8 | 3,4 | 3,8 | 3,7 | 4,2 | 3,5 | 3,2 |

Примечание: Используется пятибалльная шкала оценок, где 1 – минимальный балл, 5 – максимальный балл.

В целом по выборке уровень обеспеченности и оснащенности учебного процесса респонденты оценивают на «удовлетворительно». Данный уровень распределился неравномерно по исследуемым учебным заведениям. Наиболее высокие оценки показателей обеспеченности и оснащенности образовательного процесса отмечаются по Красноярскому государственному педагогическому университету имени В.П. Астафьева. Напротив, наиболее низкие – по Кыргызскому государственному университету имени И. Арабаева.

В структуре ответов невысокие оценки были даны по объектам материально-технической базы. Так, в среднем оценка специализированного жилого фонда (общежития, студенческий городок и т.д.) составила 64% к необходимому уровню. Чаще, чем в среднем по выборке, были неудовлетворенны состоянием специализированного жилищного фонда представители Армянского государственного педагогического университета имени Хачатура Абовяна.

А вот высокие оценки получены в отношении обеспеченности и оснащенности учебного процесса информационными ресурсами, в их числе: учебной и учебно-методической литературой (4,3 балла), научной периодикой, научной литературой (4,2 балла), электронными ресурсами, к которым обеспечивается доступ обучающихся (4,2 балла). Относительно благополучная ситуация, в целом по выборке, была зафиксирована по: Московскому педагогическому государственному университету, Новосибирскому государственному педагогическому университету, а также Ташкентскому государственному педагогическому университету имени Низами.

Опрос показал, что задача сохранения и повышения качества образования в рамках складывающейся нестабильной социально-экономической ситуации по ряду вузов Содружества становится сегодня как никогда актуальной. В этой связи весьма показательной является оценка административно-управленческим персоналом характеристик образовательной деятельности.

Распределение ответов на вопрос: «Оцените следующие характеристики образовательной деятельности Вашего вуза?» представлено в табл. 7.

**Таблица 7.**

Оценка характеристик образовательной деятельности, баллы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Адаптированность обучения к социально-экономическим вызовам
 | 3,7 | 4,0 | 3,1 | 3,8 | 4,2 | 4,5 | 4,1 | 3,9 | 4,0 | 3,8 | 4,0 | 4,2 | 3,9 | 3,9 |
| 1. Преемственность и последовательность программ различных образовательных уровней
 | 4,1 | 4,3 | 3,7 | 4,0 | 4,5 | 4,6 | 4,4 | 4,3 | 4,9 | 4,0 | 4,0 | 4,6 | 4,3 | 4,3 |
| 1. Получаемые знания и навыки могут быть применены в профессиональной деятельности
 | 4,4 | 4,7 | 3,9 | 3,8 | 4,4 | 4,8 | 4,8 | 4,6 | 4,6 | 4,0 | 4,0 | 4,7 | 4,4 | 4,5 |
| 1. Возможность самообучения
 | 4,2 | 4,5 | 3,8 | 4,0 | 4,5 | 4,7 | 4,5 | 4,5 | 5,0 | 4,0 | 3,5 | 4,5 | 4,2 | 4,3 |
| 1. Обеспечение физической, экологической безопасности
 | 4,0 | 4,3 | 3,7 | 3,3 | 4,4 | 4,8 | 4,4 | 4,2 | 4,4 | 4,0 | 4,0 | 4,7 | 4,1 | 4,2 |
| 1. Соблюдение санитарно-технических и гигиенических норм
 | 4,0 | 3,6 | 3,6 | 4,8 | 4,5 | 4,9 | 4,1 | 4,3 | 4,3 | 4,1 | 4,0 | 4,7 | 4,2 | 4,2 |
| 1. Инновационный характер обучения
 | 3,8 | 4,1 | 3,5 | 3,8 | 4,2 | 4,5 | 4,2 | 3,9 | 4,1 | 3,7 | 3,0 | 3,9 | 3,8 | 3,9 |
| 1. Доступность получения образования
 | 4,5 | 4,5 | 3,8 | 5,0 | 4,7 | 4,7 | 4,8 | 4,5 | 4,9 | 4,0 | 4,0 | 4,6 | 4,2 | 4,4 |
| 1. Организация учебного процесса
 | 4,3 | 4,4 | 3,9 | 4,0 | 4,9 | 4,8 | 4,6 | 4,4 | 4,5 | 4,2 | 5,0 | 4,5 | 4,2 | 4,4 |
| 1. Межвузовское сотрудничество со странами СНГ
 | 3,9 | 4,1 | 3,3 | 4,0 | 4,2 | 3,6 | 3,7 | 3,8 | 4,1 | 3,5 | 4,5 | 4,0 | 2,9 | 3,7 |
| 1. Использование различных систем менеджмента качества
 | 3,7 | 4,2 | 3,2 | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,4 | 3,1 | 4,3 | 3,5 | 3,0 | 3,9 | 3,0 | 3,7 |
| 1. Использование алгоритмов и инструментов учебной аналитики (bigdata, дашборды и др.)
 | 3,3 | 2,0 | 3,0 | 2,3 | 3,8 | 3,0 | 3,4 | 2,7 | 2,6 | 3,2 | 4,0 | 3,4 | 2,3 | 3,0 |
| Итого: | 4,0 | 4,1 | 3,5 | 3,9 | 4,4 | 4,4 | 4,3 | 4,0 | 4,3 | 3,8 | 3,9 | 4,3 | 3,8 | 4,0 |

Примечание: Используется пятибалльная шкала оценок, где 1 – минимальный балл, 5 – максимальный балл.

Регрессионный анализ показывает, что представленные характеристики образовательной деятельности вузов самым непосредственным образом влияют на удовлетворенность обучающихся качеством образования. Результаты исследования позволяют не только оценить, но и сравнить характеристики образовательной деятельности вузов стран Содружества.

В целом по выборке участники опроса удовлетворены образовательной деятельностью – средняя оценка «хорошо».

Приоритетные позиции в рейтинге суммарных оценок занимают Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева и Московский педагогический государственный университет (по 4,4 балла).

Обратимся к распределению по основным составляющим образовательной деятельности.

Лидирующие позиции в оценочном рейтинге набирает позиция «получаемые знания и навыки могут быть применены в профессиональной деятельности» - 4,5 баллов. Наименьшее количество баллов набирает позиция «использование алгоритмов и инструментов учебной аналитики (bigdata, дашборды и др.)» - 3,0 балла. Во многом данному критическому уровню способствует имеющийся в вузах умеренный уровень социальной аналитики, которая используется в учебном процессе.

Доступность образования и организация учебного процесса в целом по выборке набирают одинаковое количество баллов (соответственно: 4,4 балла). Заметим, что доступность высшего образования – многоаспектная тема. Студенты ориентируются не только на получение диплома вуза, но и получение востребованной профессии, и успешное трудоустройство.

По позиции «организация учебного процесса» бесспорными лидерами становятся: Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева, Томский государственный педагогический университет; по позиции доступность образования: Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Славянский университет Республики Молдова, Новосибирский государственный педагогический университет.

Выйти на новый качественный уровень во многом вузам помогает ориентир на инновационный характер обучения.

Инновационный характер обучения в целом по выборке административно-управленческими работниками оценивается в 3,9 баллов. Данные показатель напрямую связан со способностью вузов генерировать инновации. Оценка эффективности работы вузов в этом направлении предполагает анализ научной деятельности через призму публикационной активности субъектов образовательного процесса, подготовку ими научных изобретений, а также формирование у студентов предпринимательской активности. Результаты опроса показывают, что наиболее высокие оценки, чем в среднем по выборке, по данному показателю занимает Московский педагогический государственный университет (4,5 баллов).

Умеренные оценки административно-управленческого персонала наблюдаются и по позициям «использование различных систем менеджмента качества», а также «межвузовское сотрудничество со странами СНГ» (по 3,7 баллов). Как можно заметить, разброс оценок по данному показателю различается. Наибольший разброс отмечается по показателю «использование различных систем менеджмента качества» (от 3,1 до 4,4 баллов). В определенной степени создание системы менеджмента качества в вузе требует достаточно длительной работы не только по его функционированию, но и поддержанию и развитию.

Как можно заметить, в условиях повышенного риска сокращения международного сотрудничества со странами дальнего зарубежья актуальность приобретает упрочнение и развитие контактов с вузами государств-участников СНГ. Позитивным моментом является то, что вузы, имеющие необходимые ресурсы и научный потенциал, наиболее активно ищут пути для такого сотрудничества. Так, в группу лидеров по оценочному рейтингу международного сотрудничества можно отнести: Томский государственный педагогический университет (4,5 баллов), Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева (4,2 балла). Достаточно больших усилий для повышения рейтингового места требуется от Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского (2,9 баллов), а также Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева (3,3 балла).

Для вузов, отвечающих современным вызовам, важно не только не потерять объективные показатели оценки, но и найти механизмы, позволяющие привлечь к содержательной конкуренции всех субъектов образовательного процесса. Среди таких механизмов по-праву актуальным является оценка результатов научной работы сотрудников вуза / структурного подразделения.

Наиболее значимые показатели оценки результатов научной работы сотрудников вуза / структурного подразделения представлена в табл. 8 и на рис. 5.

**Таблица 8.**

Показатели оценки результатов научной работы сотрудников, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Публикационная активность (статьи в журналах, монографии и главы в них, цитируемость, индекс Хирша и др.)
 | 31,4 | 27,3 | 34,1 | 25,0 | 27,0 | 25,8 | 34,2 | 30,4 | 23,8 | 27,3 | 25,0 | 25,6 | 26,1 | 28,4 |
| 1. Патентная активность (заявки на получение патентов, регистрацию других объектов интеллектуальной собственности и др.)
 | 11,4 | 2,3 | 11,4 | 12,5 | 13,5 | 3,2 | 7,9 | 4,9 | 0,0 | 19,7 | 12,5 | 12,8 | 8,7 | 8,7 |
| 1. Научное признание (награды государственного и международного уровня в области науки, технологий и техники, членство в редакционных комиссиях высокорейтинговых журналов и др.)
 | 30,0 | 25,0 | 18,2 | 18,8 | 24,3 | 26,9 | 21,1 | 30,4 | 33,3 | 24,2 | 25,0 | 23,1 | 28,3 | 26,0 |
| 1. Научная коммуникация (выступление на конференциях, семинарах, участие в выставках и др.)
 | 18,6 | 25,0 | 25,0 | 25,0 | 24,3 | 24,7 | 21,1 | 16,7 | 19,0 | 12,1 | 25,0 | 23,1 | 21,7 | 20,6 |
| 1. Проектная деятельность (привлечение грантов и контрактов, участие в выполнении проектов для сторонних организаций и др.)
 | 7,1 | 20,5 | 6,8 | 12,5 | 8,1 | 17,2 | 15,8 | 13,7 | 23,8 | 13,6 | 12,5 | 15,4 | 15,2 | 14,0 |
| 1. Популяризация научных результатов (ведение блога, выступление с открытыми лекциями, подготовка материалов для СМИ и др.)
 | 1,4 | 0,0 | 2,3 | 6,3 | 0,0 | 1,1 | 0,0 | 2,0 | 0,0 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,3 |
| 1. Другое
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |

**Рис. 5.** Показатели оценки результатов научной работы сотрудников, %%

В своей деятельности вузы ориентируются на наличие сильных научных школ, сотрудников, которые через свою работу формируют его научный статус. Так, согласно полученным результатам, первое место в полученной структуре оценок научной работы сотрудников вуза занимает публикационная активность (статьи в журналах, монографии и главы в них, цитируемость, индекс Хирша и др.). Однако высокий уровень активности – это всего лишь один из показателей научной позиции вуза.

На втором месте в оценке научной работы выделяется научное признание сотрудников вузов (награды государственного и международного уровня в области науки, технологий и техники, членство в редакционных комиссиях высокорейтинговых журналов и др.).

Научная коммуникация (выступление на конференциях, семинарах, участие в выставках и др.) занимает в полученном рейтинге третье место. Логично наблюдать в верхней части рейтинга вузы Содружества, ориентирующиеся на активное стимулирование развития долгосрочной научной коммуникации (Томский государственный педагогический университет, Белорусский государственный Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева педагогический университет имени М. Танка, Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева, Московский педагогический государственный университет и др.). И все же наблюдаемая значительная оценочная поляризация по данному показателю подтверждает допущение о том, что не все вузы стран Содружества выходят на нормативный показатель (в их числе: Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна, Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни). Очевидно, в процессе противодействия негативным последствиям кризиса позитивную роль должно сыграть укрепление научной коммуникации, более широкое привлечение ППС к международным проектам.

Подытоживая сказанное, следует констатировать, что не всегда научная активность выражается в конкретных результатах деятельности – получении патентов и грантов. Согласно результатам исследования в вузах государств-участников СНГ патентная активность находилась в достаточно широких пределах от 0 до 20%. Это свидетельствует о том, что в ряде вузов стран Содружества в 2022 г. в силу известных событий, связанных с санкционными ограничениями, имело место значимое снижение активности сотрудников в отношении подаваемых и реализуемых заявок. Во многих вузах стран СНГ прослеживается высокая степень зависимости от дополнительных источников финансирования (наличия грантов, проектов). Как было подчеркнуто выше, оживлению научной активности сотрудников вузов стран СНГ может способствовать укрепление межвузовского сотрудничества, в том числе и в проектной деятельности. Очевидно и то, что для обеспечения высокого уровня научной активности вузам необходимо иметь сопоставимую с признанными лидерами численность исследователей.

Безусловно, участие в исследовательской деятельности может принять любой научно-преподавательский коллектив вуза. Вместе с тем актуальным остается вопрос не только об обновлении кадров, но и выделении средств на материально-техническую базу науки. Однако ситуация осложняется тем, что расходы на эти цели зачастую не предусмотрены не в выполняемых целевых программах, ни в ассигнованиях по единому заказу в рамках научной темы.

В ходе опроса респондентов просили оценить динамику успеваемости студентов за прошлый учебный год по сравнению с текущим (табл. 9 и рис. 6).

**Таблица 9.**

Оценка динамики успеваемости студентов, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. [Несколько улучшилась](https://ot.vet/s220?ref=thUltVg1)
 | 37,8 | 66,7 | 55,0 | 25,0 | 28,6 | 43,3 | 42,9 | 47,2 | 62,5 | 50,0 | 50,0 | 60,0 | 47,1 | 46,8 |
| 1. [Несколько ухудшилась](https://ot.vet/s220?ref=thUltVg1)
 | 5,4 | 0,0 | 5,0 | 25,0 | 0,0 | 3,3 | 7,1 | 11,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,9 | 4,8 |
| 1. [Существенно ухудшилась](https://ot.vet/s220?ref=thUltVg1)
 | 35,1 | 6,7 | 20,0 | 0,0 | 57,1 | 30,0 | 0,0 | 13,9 | 12,5 | 37,5 | 50,0 | 0,0 | 5,9 | 22,5 |
| 1. [Осталась на том же уровне](https://ot.vet/s220?ref=thUltVg1)
 | 13,5 | 26,7 | 10,0 | 0,0 | 7,1 | 23,3 | 50,0 | 27,8 | 25,0 | 8,3 | 0,0 | 40,0 | 35,3 | 21,6 |
| 1. [Затрудняюсь ответить](https://ot.vet/s220?ref=thUltVg1)
 | 8,1 | 0,0 | 10,0 | 50,0 | 7,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,2 | 0,0 | 0,0 | 5,9 | 4,3 |
| 1. Баланс оценок (п. 1 – п.2.- п.3)
 | -2,7 | 60 | 30 | 0 | -28,5 | 10 | 35,8 | 22,2 | 50 | 12,5 | 0 | 60 | 35,3 | 19,5 |

**Рис. 6.** Сравнительная оценка текущей успеваемости студентов по сравнению с прошлым учебным годом, %%

Из приведенных в табл. 9 и на рис. 6 данных видно, что, по мнению участников опроса, по сравнению с прошлым учебным годом ситуация с успеваемостью студентов несколько улучшилась.

Вместе с тем не во всех вузах государств участников СНГ ситуация носит позитивный характер. Так, по мнению административно-управленческого персонала ситуация с успеваемостью студентов за исследуемый период несколько снизилась в Красноярском государственном педагогическом университете имени В.П. Астафьева. Наиболее высокие оценки по уровню успеваемости студентов демонстрируют Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка и Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами (баланс оценок положительный и составил + 60%).

Результаты исследования показали, что успеваемость студентов по сравнению с прошлым годом несколько улучшилась. Данные статистики объясняются происходящими позитивными переменами в отношении повышения уровня ответственности субъектов образовательного процесса.

#### 5. Направления сотрудничества в образовательной деятельности

Одним из ключевых направлений стратегического развития вузов является установление тесного взаимодействия с педагогическим сообществом, профильными организациями по различным направлениям образовательной деятельности, являющимся основой для развития и повышения их устойчивости к быстро меняющимся внешним условиям. Сотрудничество с другими организациями необходимо для решения целого ряда задач: определения качества подготовки выпускников университета; анализа рынка труда; выработки совместных с регионами  предложений по совершенствованию содержания педагогического образования; проведения профориентационной работы; внедрения современных образовательных технологий, используемых в образовательных организациях.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «По каким направлениям в рамках научной деятельности Ваш вуз / структурное подразделение сотрудничает с организациями, деятельность которых соответствует направлению (профилю) / специализации соответствующей образовательной программы?» (табл. 10, рис 7).

**Таблица 10.**

Направления научного сотрудничества с профильными организациями, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Проведение совместных научных исследований
 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 1. Подготовка совместных заявок для участия в тендерах, грантовых конкурсах
 | 17,8 | 14,6 | 14,3 | 13,6 | 13,5 | 18,5 | 13,1 | 16,2 | 18,5 | 15,7 | 50,0 | 19,2 | 14,9 | 17,8 |
| 1. Организация и проведение совместных научных мероприятий (конференций, семинаров, мастер-классов)
 | 11,2 | 9,8 | 6,1 | 13,6 | 5,8 | 5,6 | 4,9 | 12,3 | 3,7 | 10,8 | 0,0 | 13,5 | 10,4 | 11,2 |
| 1. Совместное использование научного оборудования, приборной базы, технически оснащенных лабораторий
 | 21,5 | 18,3 | 26,5 | 18,2 | 21,2 | 25,9 | 23,0 | 23,4 | 25,9 | 16,9 | 25,0 | 19,2 | 23,9 | 21,5 |
| 1. Организация конкурсов научных работ, олимпиад, дебатов и других научно-образовательных мероприятий
 | 6,5 | 3,7 | 4,1 | 4,5 | 3,8 | 3,7 | 11,5 | 7,8 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 7,7 | 7,5 | 6,5 |
| 1. Выплата компаниями именных стипендий лучшим студентам или аспирантам
 | 15,9 | 17,1 | 20,4 | 13,6 | 17,3 | 19,4 | 18,0 | 19,5 | 14,8 | 15,7 | 25,0 | 13,5 | 20,9 | 15,9 |
| 1. Организация стажировок или производственной практики студентов в профильных компаниях
 | 1,9 | 3,7 | 0,0 | 4,5 | 3,8 | 1,9 | 1,6 | 2,6 | 11,1 | 4,8 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 1,9 |
| 1. Открытие базовых кафедр предприятий в вузе
 | 10,3 | 11,0 | 12,2 | 9,1 | 13,5 | 14,8 | 16,4 | 12,3 | 11,1 | 8,4 | 0,0 | 17,3 | 10,4 | 10,3 |
| 1. Реализация совместных образовательных программ
 | 1,9 | 7,3 | 2,0 | 4,5 | 5,8 | 1,9 | 4,9 | 0,0 | 0,0 | 8,4 | 0,0 | 1,9 | 1,5 | 1,9 |
| 1. Не сотрудничаем с профильными организациями
 | 10,3 | 14,6 | 12,2 | 9,1 | 13,5 | 3,7 | 6,6 | 3,2 | 14,8 | 10,8 | 0,0 | 5,8 | 6,0 | 10,3 |
| 1. Другое
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,5 | 0,0 | ,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2 |

**Рис. 7.** Направления научного сотрудничества с профильными организациями, %%

Как показали результаты исследования, положение в разрезе научного сотрудничества вузов с профильными организациями локализовано по ключевым направлениям: совместное использование научного оборудования, приборной базы, технически оснащенных лабораторий (22%); выплата компаниями именных стипендий лучшим студентам или аспирантам (16%); открытие базовых кафедр предприятий в вузе (10%). Причем 10% респондентов заявили о том, что не сотрудничают с профильными организациями. Очевидно, выход на новый уровень сотрудничества предусматривает объединения нескольких составляющих – современных технологии, развитой инфраструктуры, а также подготовленных кадров. В целом вузам государств Содружества необходимо развивать, наряду с традиционными и новые направления взаимодействия: реализация совместных образовательных программ, организация стажировок или производственной практики студентов в профильных компаниях, проведение совместных научных исследований. Представляется важным отметить, что действия администрации вуза в этом направлении должны быть более активными и согласованными. Увеличение значимости научного сотрудничества говорит о необходимости переходе к мультиканальным формам работы с вузами стран Содружества.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «С какими именно организациями Ваш вуз / структурное подразделение реализует или планирует взаимодействие для освоения образовательных программ высшего образования?»

Обратимся к табл. 11.

**Таблица 11.**

Организации, с которыми планируется взаимодействие для освоения образовательных программ высшего образования, %%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Виды организаций** | **Реализует** | **Не реализует,****но планирует** | **Не реализует****и не планирует** |
| 1. С образовательными организациями общего образования
 | 91,0 | 5,4 | 3,6 |
| 1. С образовательными организациями среднего профессионального образования
 | 73,9 | 17,2 | 8,9 |
| 1. С образовательными организациями высшего образования
 | 85,1 | 11,8 | 3,2 |
| 1. С образовательными организациями дополнительного образования
 | 69,2 | 23,4 | 7,5 |
| 1. С другими организациями непедагогического профиля
 | 74,5 | 18,5 | 7,0 |

Результаты опроса административно-управленческих работников показали, что большинство исследуемых учебных организаций уже активно взаимодействуют с образовательными организациями: общего образования (91%), высшего образования (85%), среднего профессионального образования (74%). Исследуемые вузы в рамках освоения образовательных программ высшего образования и дальше планируют расширять взаимодействие с рядом организаций. Так, в Тор-3 ключевых организаций входят:

* *образовательные организации дополнительного образования (23%);*
* *образовательные организации непедагогического профиля (19%);*
* *организации среднего профессионального образования (17%).*

Корреляционный анализ показывает, что структура организаций, с которыми планируется взаимодействие для освоения образовательных программ высшего образования, предопределяет дополнительные формы работы с обучающимися, а также во многом влияет на уровень удовлетворенности качеством образования обучающихся (коэффициент корреляции Пирсона 0,4). Очевидно, чем больше возможностей обладает вуз по партнерскому взаимодействию с другими организациями, тем выше возможность обучающихся для самореализации. Формируемый спрос во многом определяется интенсивностью контактов и предлагаемой расширенной структурной направлений взаимодействия, спектром имеющихся у вуза предпочтений и возможностей.

Приоритетной задачей современного педагогического вуза становится установление и развитие институциональных отношений со стратегическими партнерами, на основе укрепления обмена студентами и преподавателями, обеспечения функционирования устойчивых академических сетей и т.д. Очевидно, что выбор стратегических партнеров отражает интересы учебного заведения в рамках расширения международного взаимодействия и предпринимательства.

Интерес представляет распределение ответов на вопрос: «Какие направления международного сотрудничества в сфере образовательной деятельности реализует Ваш вуз / структурное подразделение со странами ближнего и дальнего зарубежья?» (табл. 12, рис. 8)

**Таблица 12.**

Направления международного сотрудничества со странами ближнего и дальнего зарубежья, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Разработка и реализация совместных образовательных программ/выдача двойного диплома
 | 14,1 | 17,5 | 23,0 | 13,6 | 7,0 | 9,4 | 16,7 | 14,4 | 29,6 | 11,9 | 50,0 | 11,3 | 7,7 | 14,3 |
| 1. Прием иностранных студентов и преподавателей на стажировку, обучение в рамках программ академической мобильности
 | 21,2 | 15,0 | 16,4 | 13,6 | 15,8 | 18,8 | 19,4 | 28,8 | 22,2 | 15,5 | 0,0 | 18,9 | 23,1 | 19,3 |
| 1. Направление своих студентов и преподавателей на стажировку, обучение в рамках программ академической мобильности
 | 18,8 | 13,8 | 19,7 | 18,2 | 14,0 | 6,3 | 8,3 | 13,5 | 11,1 | 13,1 | 25,0 | 17,0 | 19,2 | 14,6 |
| 1. Приглашение иностранных преподавателей для чтения учебных курсов (в том числе и бывших соотечественников)
 | 14,1 | 16,3 | 16,4 | 4,5 | 12,3 | 4,7 | 13,9 | 5,8 | 7,4 | 10,7 | 25,0 | 7,5 | 17,3 | 11,2 |
| 1. Проведение совместной научно-исследовательской и инновационной деятельности
 | 14,1 | 13,8 | 8,2 | 18,2 | 12,3 | 31,3 | 19,4 | 19,2 | 22,2 | 17,9 | 0,0 | 17,0 | 17,3 | 17,0 |
| 1. Организация обмена административными сотрудниками
 | 3,5 | 5,0 | 1,6 | 4,5 | 7,0 | 1,6 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 3,8 | 1,9 | 3,1 |
| 1. Развитие виртуального сотрудничества, совместного online-обучения
 | 4,7 | 12,5 | 9,8 | 4,5 | 10,5 | 12,5 | 8,3 | 7,7 | 7,4 | 6,0 | 0,0 | 7,5 | 5,8 | 8,3 |
| 1. Реализация совместных инициатив по передаче технологий
 | 0,0 | 1,3 | 0,0 | 4,5 | 3,5 | 6,3 | 2,8 | 1,9 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 3,8 | 1,9 | 2,7 |
| 1. Развитие совместных корпоративных образовательных программ
 | 1,2 | 1,3 | 4,9 | 4,5 | 5,3 | 0,0 | 0,0 | 2,9 | 0,0 | 3,6 | 0,0 | 3,8 | 0,0 | 2,3 |
| 1. Использование научно-исследовательской инфраструктуры
 | 4,7 | 3,8 | 0,0 | 4,5 | 8,8 | 4,7 | 0,0 | 3,8 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 7,5 | 1,9 | 4,1 |
| 1. Не реализуем программы международного сотрудничества в сфере образовательной деятельности
 | 1,2 | 0,0 | 0,0 | 4,5 | 1,8 | 3,1 | 5,6 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,9 | 3,8 | 1,6 |
| 1. Мастер-классы
 | 2,4 | 0,0 | 0,0 | 4,5 | 0,0 | 0,0 | 2,8 | 0,0 | 0,0 | 2,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 |
| 1. Участие в межвузовских и всероссийских конкурсах и конференциях
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| 1. Дополнительные формы работ не реализуем
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| 1. Педагогическая мастерская, форум молодых педагогов
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| 1. Онлайн обучения
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |

**Рис. 8.** Направления международного сотрудничества со странами ближнего и дальнего зарубежья, %%

Доминирующим направлением международного сотрудничества вузов является прием иностранных студентов и преподавателей на стажировку, обучение в рамках программ академической мобильности. Данное направление выбрал примерно каждый пятый респондент. Еще 17% отметили, что приоритет отдают проведению совместной научно-исследовательской и инновационной деятельности. О направлении своих студентов и преподавателей на стажировку, обучение в рамках программ академической мобильности заявили 15% респондентов. Не слишком распространенным является направление, связанное с организацией обмена административными сотрудниками (3%).

Оценивая различные направления международного сотрудничества, следует выделить такие характеристики как: широта, глубина, интенсивность, устойчивость взаимодействия. Особый аспект связан с получаемыми результатами от такого взаимодействия. Поэтому, ориентируясь на опыт международного взаимодействия, университеты должны создавать целостную систему партнерства с теми вузами, которые разделяют их цели и принципы, являются обоюдовыгодными для взаимодействующих университетов.

#### 6. Формы учета мнения научно-педагогического состава

Мнение научно-педагогического состава является экспертным, опираясь на него, административно-управленческий персонал может по многим позициям принимать взвешенные решения.

Разработка эффективных методов учета мнений научно-педагогических работников является актуальной задачей. От того насколько полно будет учитываться их мнение зависит эффективность реализации разрабатываемых мер в сфере повышения качества образовательных ресурсов. Обратная связь с участниками образовательного процесса становится важной составляющей не только в объективной оценке того или иного образовательного направления, но и в эффективном управлении образовательным учреждением.

Существуют различные формы учета мнения научно-педагогического состава. Вузы Содружества используют различные методы в зависимости от имеющихся у них потенциальных возможностей и ресурсов.

В этой связи нас интересовали актуальные формы учета мнения научно-педагогического состава в сфере повышения качества образовательных ресурсов, которые используются вузами Содружества при реализации образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки».

Распределение ответов респондентов представлено в табл. 13 и на рис. 9.

**Таблица 13.**

Формы учета мнения научно-педагогического состава в сфере повышения качества образовательных ресурсов, используемых при реализации образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки», %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Мониторинговые опросы, анкетирование
 | 42,1 | 92,9 | 47,4 | 40,0 | 68,8 | 66,7 | 71,4 | 70,3 | 25,0 | 48,7 | 100,0 | 80,0 | 52,9 | 57,1 |
| 1. Студенческие комиссии
 | 10,5 | 0,0 | 5,3 | 0,0 | 6,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 25,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,8 |
| 1. Независимая (общественная) экспертиза
 | 5,3 | 0,0 | 15,8 | 0,0 | 18,8 | 12,1 | 7,1 | 5,4 | 12,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,5 |
| 1. Собрание научно-педагогического коллектива
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 41,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,1 |
| 1. Взаимные консультации
 | 21,1 | 7,1 | 10,5 | 0,0 | 6,3 | 12,1 | 21,4 | 21,6 | 25,0 | 10,3 | 0,0 | 20,0 | 11,8 | 15,7 |
| 1. Общественная приемная
 | 5,3 | 0,0 | 5,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,5 |
| 1. Другое
 | 10,5 | 0,0 | 0,0 | 20,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,9 | 2,7 |
| 1. Никаких средств не используем
 | 5,3 | 0,0 | 15,8 | 40,0 | 0,0 | 6,1 | 0,0 | 0,0 | 12,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 23,5 | 5,7 |

**Рис. 9.** Формы учета мнения научно-педагогического состава в сфере повышения качества образовательных ресурсов, используемых при реализации образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки», %%

Большинство административно-управленческих работников указало, что в структурных подразделениях их вузов используются методы учета мнения научно-педагогических кадров. В меньшинстве оказываются те, кто не использует никаких способов (6%). Распределение ответов существенно отличается в зависимости от вуза.

Наиболее популярной формой учета мнения является мониторинговые опросы и анкетирование работников (57%). Чаще, чем в целом по выборке, данную форму выбирали представители Белорусского государственного педагогического университета имени М. Танка, Томского государственного педагогического университета, а также Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами. Взаимные консультации как метод учета мнения выбирает 16% респондентов. Независимая общественная экспертиза набирает 7% респондентов.

Примечательно, что чем выше перспективы организации в своем устойчивом развитии, тем больше доля тех, кто использует учет мнений сотрудников на основе системных мониторинговых опросов и анкетирования. Напротив, учебные заведения, которые имеют кризисное состояние дел гораздо меньше, чем в целом по выборке, обращаются к систематизированным опросам. Чаще всего представители «кризисных» организаций говорили о том, что не использовали никаких средств. Представители организаций со средним уровнем без динамики развития чаще, чем в целом по выборке, называли метод взаимных консультаций.

Наибольшую потребность в использовании опросной формы учета мнений проявили респонденты из группы не удовлетворенных качеством образования обучающихся. Чаще, чем в целом по выборке, взаимные консультации как форму учета мнений называли респонденты, выбирающие ответ «скорее удовлетворен качеством образования».

Резюмирую сказанное, отметим, что различные формы учета мнений научно-педагогического состава рассматривают в качестве элемента обратной связи, который позволяет руководству принимать сбалансированные решения в сфере менеджмента образовательных услуг. Нивелирование данных форм во многом негативно сказывается на качестве образовательных ресурсов, используемых при реализации образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки». По существу учет коллегиального мнения в статике и динамике позволяет дать объективный и конкретный анализ в сфере повышения качества образовательных ресурсов, а также оценки деятельности субъектов образовательного процесса. Актуализация содержания обучения и учета мнения научно-педагогического состава позволяет уже сегодня находить самим и предлагать социальным партнерам варианты поведения, сглаживающие негативные последствия текущей экономической ситуации.

#### Внешнее оценивание и аккредитация

Ключевым направлением повышения качества подготовки кадров является развитие различных форм оценивания и, в частности, проведение внешнего оценивания и прохождение аккредитации. В широком смысле этого слова внешнее оценивание и аккредитация подтверждает статус вуза, уровень реализуемых им образовательных программ, соответствия содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, соответствия выпускников уровню образования. Использование различных форм контроля качества подготовки в высших учебных заведениях, направленно на повышение уровня подготовки специалистов, рациональное использование средств, выделяемых на финансирование системы образования. Вовлеченность в данные формы оценивания статистически значимо связана с удовлетворенностью обучающихся качеством образовательных услуг. Какова же ситуация с использованием различных мероприятий по внешнему оцениванию реализуемых образовательных программ? На эти и другие смежные вопросы в рамках данного исследования мы постарались получить содержательные ответы.

Так, респондентов просили ответить на вопрос: «Какие мероприятия по внешнему оцениванию реализуемых образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки» Вы считаете наиболее эффективными?»

Распределение ответов представлено в табл. 14 и на рис. 10.

**Таблица 14.**

Структура эффективных мероприятий по внешнему оцениванию реализуемых образовательных программ, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Промежуточная аттестация с привлечением представителей работодателей в качестве экзаменаторов
 | 30,6 | 35,7 | 28,6 | 25,0 | 37,5 | 44,1 | 42,9 | 19,4 | 12,5 | 29,2 | 50,0 | 40,0 | 17,6 | 30,5 |
| 1. Независимые диагностики (например, в формате ЕГЭ)
 | 13,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 7,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,9 | 3,0 |
| 1. Государственная итоговая аттестация
 | 13,9 | 21,4 | 19,0 | 0,0 | 0,0 | 29,4 | 50,0 | 55,6 | 62,5 | 18,8 | 50,0 | 50,0 | 70,6 | 31,6 |
| 1. Профессионально-общественная аккредитация
 | 8,3 | 14,3 | 23,8 | 25,0 | 18,8 | 5,9 | 0,0 | 11,1 | 12,5 | 14,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 10,8 |
| 1. Государственная аккредитация, аккредитационный мониторинг
 | 25,0 | 28,6 | 19,0 | 25,0 | 31,3 | 8,8 | 0,0 | 11,1 | 12,5 | 18,8 | 0,0 | 10,0 | 0,0 | 15,2 |
| 1. Другое
 | 8,3 | 0,0 | 0,0 | 25,0 | 0,0 | 2,9 | 0,0 | 2,8 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 0,0 | 5,9 | 3,3 |
| 1. Практика
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| 1. Отзывы руководителей с баз практики
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| 1. Повышение спроса на выпускников данной программы со стороны работодателей, участие обучающихся в профессиональных конкурсах, конференциях
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| 1. Партнерство со школами, межвузовскими союзами и т.д.
 | 0,0 | 0,0 | 4,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| 1. Курсы
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| 1. Независимая аккредитация
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| 1. Международные программы аккредитации
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| 1. Независимые диагностики (например, в формате ЕГЭ, внеплановых диагностик министерств и ведомств)
 | 0,0 | 0,0 | 4,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,1 |
| 1. Международные программы аккредитации
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 10,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,9 |

**Рис. 10**. Структура эффективных мероприятий по внешнему оцениванию реализуемых образовательных программ, %%

Распределение ответов административно-управленческого персонала показывает, что в Тор-3 наиболее востребованных мероприятий по внешнему оцениванию реализуемых образовательных программ входит следующие:

* *государственная итоговая аттестация (32%);*
* *промежуточная аттестация с привлечением представителей работодателей в качестве экзаменаторов (31%);*
* *государственная аккредитация, аккредитационный мониторинг (15%).*

Как можно заметить, в структуре эффективных мероприятий по внешнему оцениванию реализуемых образовательных программ доминирующие позиции занимают формализованные мероприятия с участием государства. Причем ответы респондентов по данной позиции распределились неравномерно. Так, наиболее часто об эффективности государственной итоговой аттестации заявляли представители Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского. Не смогли оценить данную форму представители Казахского национального педагогического университета имени Абая, Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева.

А вот в число наименее популярных по эффективности входят: независимые диагностики (например, в формате ЕГЭ) (3%), независимая аккредитация (0,4%), профессионально-общественная аккредитация (10%).

Таким образом, сам факт приоритета формализованной оценки качества образования посредством использования механизмов государственной аккредитации образовательных программ предопределяет полученный оценочный профиль. Однако отсутствие согласованного и единого подхода к использованию и других неформализованных мероприятий по внешнему оцениванию реализуемых образовательных программ не позволяет выделить их в числе наиболее часто используемых вузами.

Интерес представляет распределение ответов на вопрос: «Какая доля от общего числа реализуемых Вашим вузом программ высшего образования имеет профессионально-общественную аккредитацию?» Вот как распределились ответы на вопрос (рис. 11).

**Рис. 11**. Распределение по численности реализуемых программ высшего образования, имеющих профессиональную общественную аккредитацию, %%

Представленные на рис. 11 данные свидетельствуют о том, что значимая доля реализуемых вузами программ высшего образования, имеют профессиональную общественную аккредитацию, в среднем по выборке ответы распределились следующим образом: 50% программ отметили 19% респондентов, 70% программ – 11%, 80% программ – 9%. Большая же часть участников опроса заявили также о том, что они либо не имеют таких программ, либо имеют крайне небольшую долю (до 10 %).

Подытоживая сказанное, отметим, что профессионально-общественная аккредитация образовательных программ — это один из актуальных элементов формирующейся системы независимой оценки качества образования, результаты которой учитываются при государственной аккредитации вуза. В рамках общественной аккредитации программ высшего образования рассматриваются самые разнообразные стороны образовательного процесса: от взаимодействия с работодателями и организации работы с выпускниками до кадровой политики и участия студентов в жизни вуза. В этой связи достижение баланса между фундаментальными знаниями и прикладными навыками — одна из  важных и сложных задач, которая решается при разработке учебного плана любой программы в рамках прохождения общественной аккредитации. Вместе с тем система общественной аккредитации не всеми структурными подразделениями вузов Содружества рассматривается как популярная мера. Поэтому на повестке дня остается открытым вопрос о задействовании механизмов нормативно-правового регулирования инструментов независимой диагностики и более широкого использования данной формы.

#### Кадровая политика

Кадровая политика является одни из наиболее эффективных инструментов достижения стратегических целей вузов. С ее помощью решается ряд задач по устойчивому развитию кадрового потенциала в долгосрочной перспективе, обеспечивается совершенствование работы преподавательского состава вуза. Кадровая политика - включает систему норм и правил, позволяющих привести кадровый потенциал в соответствие с миссией и целями учебных заведений.

Среди кадровых проблем, которые приходится решать вузам Содружества, как полагают представители административно-управленческого персонала, особо следует выделить нехватку квалифицированного преподавательского состава.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Укажите, откуда за последние два года в Ваш вуз / структурное подразделение чаще всего принимались новые штатные сотрудники?» Ответы респондентов представлены в табл. 15 и на рис. 12.

Представленное распределение ответов показывает, что большинство структурных подразделений вузов, так или иначе, сталкиваются с кадровыми проблемами. Лишь 7% склоняются к тому, что никто из новых сотрудников к ним не приходил.

**Таблица 15.**

Кадровая мобильность сотрудников, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Из Вашего вуза (сотрудники других подразделений)
 | 14,1 | 17,5 | 23,0 | 13,6 | 7,0 | 9,4 | 16,7 | 14,4 | 29,6 | 11,9 | 50,0 | 11,3 | 7,7 | 29,8 |
| 1. Из других вузов и научных организаций (выпускники и аспиранты)
 | 21,2 | 15,0 | 16,4 | 13,6 | 15,8 | 18,8 | 19,4 | 28,8 | 22,2 | 15,5 | 0,0 | 18,9 | 23,1 | 22,0 |
| 1. Из других вузов и научных организаций (сотрудники)
 | 18,8 | 13,8 | 19,7 | 18,2 | 14,0 | 6,3 | 8,3 | 13,5 | 11,1 | 13,1 | 25,0 | 17,0 | 19,2 | 25,3 |
| 1. Из педагогических организаций (школы, колледжи и др.)
 | 14,1 | 16,3 | 16,4 | 4,5 | 12,3 | 4,7 | 13,9 | 5,8 | 7,4 | 10,7 | 25,0 | 7,5 | 17,3 | 6,5 |
| 1. Из иных государственных учреждений
 | 14,1 | 13,8 | 8,2 | 18,2 | 12,3 | 31,3 | 19,4 | 19,2 | 22,2 | 17,9 | 0,0 | 17,0 | 17,3 | 2,4 |
| 1. Из коммерческих предприятий
 | 3,5 | 5,0 | 1,6 | 4,5 | 7,0 | 1,6 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 3,8 | 1,9 | 0,4 |
| 1. Из других стран (в т.ч. возвращение бывших сотрудников из-за рубежа)
 | 4,7 | 12,5 | 9,8 | 4,5 | 10,5 | 12,5 | 8,3 | 7,7 | 7,4 | 6,0 | 0,0 | 7,5 | 5,8 | 0,8 |
| 1. Другое
 | 0,0 | 1,3 | 0,0 | 4,5 | 3,5 | 6,3 | 2,8 | 1,9 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 3,8 | 1,9 | 4,5 |
| 1. Никто из новых сотрудников не приходил
 | 1,2 | 1,3 | 4,9 | 4,5 | 5,3 | 0,0 | 0,0 | 2,9 | 0,0 | 3,6 | 0,0 | 3,8 | 0,0 | 6,9 |

**Рис. 12.** Кадровая мобильность сотрудников, %%

Опрос фиксирует относительно высокую ротацию кадров в вузах. Согласно распределению, наибольшая доля респондентов считает, за последние два года в вуз / структурное подразделение чаще всего принимались новые штатные сотрудники из самого вуза (30%). Каждый четвертый указал на прием сотрудников из других вузов и научных организаций. Чуть меньше отмечает пополнение кадрами за счет выпускников и аспирантов из других вузов и научных организаций (22%). В меньшинстве оказывается такой источник прихода новых кадров как педагогические организации (школы, колледжи и др.) – 7%. Как можно заметить, не подтверждается положение о том, что большая часть ППС набирается из самого вуза. Это говорит о достаточно высокой академической мобильности ППС.

Распределение по вузам Содружества не столь однородно. Выделяются вузы, для которых внутренняя кадровая мобильность как источник пополнения ППС является ключевым, в их числе: Томский государственный педагогический университет. А вот наименьшая доля выбирающих данный источник, отмечается среди представителей Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева и Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского.

В рамках предмета исследования обратимся к ответам на вопрос: «Как Вы считаете, на привлечение каких кадров в первую очередь должна быть направлена политика вуза?»

**Таблица 16.**

Востребованные кадры для вуза, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Преподавателей со стажем и опытом работы
 | 26,3 | 11,4 | 23,1 | 6,7 | 28,9 | 23,7 | 13,5 | 18,4 | 32,0 | 30,9 | 40,0 | 10,7 | 13,0 | 21,4 |
| 1. Молодых преподавателей окончивших этот вуз
 | 23,7 | 22,9 | 15,4 | 13,3 | 15,8 | 21,5 | 24,3 | 32,0 | 20,0 | 21,8 | 40,0 | 10,7 | 27,8 | 23,0 |
| 1. Молодых преподавателей, окончивших другие вузы
 | 10,5 | 2,9 | 0,0 | 20,0 | 15,8 | 11,8 | 8,1 | 13,6 | 4,0 | 10,9 | 0,0 | 10,7 | 14,8 | 10,6 |
| 1. Научных сотрудников, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью
 | 21,1 | 28,6 | 35,9 | 13,3 | 23,7 | 17,2 | 27,0 | 22,3 | 12,0 | 25,5 | 0,0 | 32,1 | 25,9 | 23,2 |
| 1. Практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью
 | 15,8 | 34,3 | 23,1 | 33,3 | 15,8 | 25,8 | 27,0 | 13,6 | 32,0 | 9,1 | 20,0 | 35,7 | 16,7 | 20,6 |
| 1. Другое
 | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 6,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 |
| 1. Затрудняюсь ответить
 | 1,3 | 0,0 | 2,6 | 6,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,9 | 0,7 |

**Рис. 13.** Востребованные кадры для вуза, %%

Распределение ответов (табл. 16, рис. 13) показывает, что современные вузы испытывают потребность в персонале различных статусных групп, непосредственно обеспечивающие учебных процесс. Затруднился с ответом на вопрос только 1% респондентов.

Приоритетное место в структуре востребованных кадров отводится высококвалифицированным научным сотрудникам - научным сотрудникам, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью (23%). Приблизительно столько же респондентов ориентируется на привлечение молодых преподавателей окончивших этот вуз (23%). Далее в структуре ответов отдельно выделяются преподаватели со стажем и опытом работы (21%). Напротив, гораздо меньше тех, кто ориентируется на привлечение молодых преподавателей окончивших другие вузы (11%).

Следует также отметить, что не всегда обеспечивается мобильность персонала на должном уровне. Переход персонала из других отраслей и видов организаций затруднен квалификационными, территориальными и другими барьерами. В определенной степени наличные проблемы нехватки кадров связаны как с необходимостью перераспределения ресурсов, определения наиболее актуальных источников поступления, так и с развитием собственного персонала в рамках современных требований.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «В каких формах проходили повышение квалификации / профессиональную переподготовку сотрудники Вашего структурного подразделения в течение последних двух лет?» (табл. 17, рис. 14)

**Таблица 17.**

Используемые формы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Стажировки в других образовательных/научных организациях внутри страны
 | 22,4 | 17,5 | 20,5 | 15,0 | 17,0 | 13,8 | 8,5 | 12,4 | 18,8 | 25,4 | 50,0 | 13,9 | 14,3 | 16,9 |
| 1. Стажировки в образовательных/научных организациях за рубежом
 | 14,5 | 19,0 | 22,7 | 10,0 | 15,1 | 4,3 | 2,1 | 5,2 | 12,5 | 11,9 | 0,0 | 8,3 | 4,1 | 10,2 |
| 1. Очные краткосрочные (менее пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в других организациях
 | 14,5 | 19,0 | 11,4 | 20,0 | 15,1 | 20,2 | 27,7 | 15,5 | 18,8 | 13,4 | 50,0 | 19,4 | 24,5 | 17,8 |
| 1. Очные краткосрочные (менее пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в своем вузе
 | 22,4 | 20,6 | 9,1 | 15,0 | 17,0 | 18,1 | 23,4 | 32,0 | 6,3 | 16,4 | 0,0 | 25,0 | 26,5 | 20,8 |
| 1. Очные долгосрочные (более пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в других организациях
 | 1,3 | 3,2 | 11,4 | 5,0 | 9,4 | 8,5 | 6,4 | 2,1 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 2,8 | 2,0 | 4,9 |
| 1. Очные долгосрочные (более пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в в своем вузе
 | 1,3 | 3,2 | 2,3 | 5,0 | 5,7 | 11,7 | 4,3 | 6,2 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 5,6 | 4,1 | 5,2 |
| 1. Онлайн-курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки, в том числе на цифровых образовательных платформах
 | 18,4 | 17,5 | 15,9 | 20,0 | 18,9 | 22,3 | 27,7 | 26,8 | 43,8 | 7,5 | 0,0 | 25,0 | 22,4 | 20,8 |
| 1. Сотрудники не проходили повышение квалификации/профессиональную переподготовку в течение последних двух лет
 | 0,0 | 0,0 | 4,5 | 5,0 | 1,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 10,4 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 1,8 |
| 1. Другое
 | 5,3 | 0,0 | 2,3 | 5,0 | 0,0 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,3 |

**Рис. 14**. Используемые формы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, %%

Согласно полученному распределению, практически во всех структурных подразделениях исследуемых вузов сотрудники проходили повышение квалификации и переподготовку. Лишь 2% респондентов отметили, что сотрудники не имели такой возможности.

Наиболее популярными формами развития персонала являются очные краткосрочные (менее пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в своем вузе и онлайн-курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки, в том числе на цифровых образовательных платформах (по 21%). Еще 18% говорят об очных краткосрочных (менее пяти месяцев) курсах повышения квалификации/профессиональной переподготовки в других организациях. Чуть меньше тех, кто отмечает стажировки в других образовательных/научных организациях внутри страны (17%).

Наименьшее количество упоминаний приходится на очные долгосрочные (более пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в других организациях и очные долгосрочные (более пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в своем вузе (по 5%).

Распределение ответов в зависимости от вуза выявило определенные различия. Так, например, наибольшие расхождения в ответах наблюдается по позициям: стажировки в других образовательных/научных организациях внутри страны, стажировки в образовательных/научных организациях за рубежом, очные краткосрочные (менее пяти месяцев) курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в других организациях.

#### 9. Перспективы трудоустройства выпускников

Нынешние реалии свидетельствуют о том, что проблема трудоустройства выпускников остается наиболее значимой для вузов Содружества. Молодые специалисты, в том числе и в сфере образования, не имея необходимого опыта, как правило, не выдерживают высокой конкуренции на рынке труда с безработными специалистами, имеющими требуемый опыт, достаточные профессиональные компетенции. Не добавляет оптимизма отмена института распределения выпускников и нерешенность многочисленных социальных проблем, в том числе жилищных и т.д.

В целом же на успешное трудоустройство выпускников вузов оказывает влияние целая группа факторов, обусловленных потребностями рынка труда. Так, организации-работодатели существенно отличаются по численности персонала и доле работающей у них молодежи. Не у всех у них фиксируется согласование наличной численности персонала с необходимой для организации эффективностью функционирования. Недостаток в трудовых ресурсах не всегда может компенсироваться работодателем посредством привлечения новых выпускников. На современном рынке труда функционируют как формальные, так и неформальные посредники. Формальные институты посредничества представлены как государственными службами занятости и агентствами по трудоустройству и СМИ, так и институтом распределения выпускников после окончания вуза. К неформальные институтам относится использование личных связей в процессе трудоустройства, получение помощи в трудоустройстве в форме рекомендации или проекции. Существенно повышает шансы молодежи найти работу – объем накопленного социального капитала, информированность о возможных траекториях профессионального развития.

В этой связи главная задача, которую необходимо решать вузам, в рамках успешного трудоустройства молодых специалистов во многом видится в обеспечении оптимального соответствия между спросом и предложением потенциальной рабочей силы, предоставление наиболее полной информации о возможных вакантных позициях.

Вместе с тем, не следует забывать, что высокие показатели трудоустройства выпускников по отдельным профессиям не всегда соответствуют реальной ситуации с их востребованностью на рынке труда и наоборот. Особое значение необходимо придавать работе с различными целевыми группами студентов.

Программа исследования предполагала выявление наиболее характерных мероприятий по трудоустройству выпускников педагогических вузов государств – участников СНГ.

Так, респондентам был задан вопрос: «Какие мероприятия по трудоустройству выпускников проводятся в Вашей образовательной организации?» (см. табл. 18, рис. 15).

 **Таблица 18.**

Мероприятия по трудоустройству выпускников, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский госуда рственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Проведение дней карьеры
 | 23,1 | 12,2 | 15,0 | 18,2 | 9,3 | 10,0 | 11,1 | 16,1 | 12,5 | 0,0 | 0,0 | 14,8 | 8,8 | 12 |
| 1. Организация ярмарок вакансий
 | 6,2 | 19,5 | 23,3 | 9,1 | 24,1 | 19,2 | 20,4 | 14,7 | 8,3 | 9,7 | 66,7 | 14,8 | 21,1 | 20 |
| 1. Проведение тренингов по построению карьеры
 | 13,8 | 4,9 | 5,0 | 4,5 | 5,6 | 10,8 | 0,0 | 9,1 | 8,3 | 8,1 | 0,0 | 13,1 | 7,0 | 7 |
| 1. Организация центра трудоустройства выпускников, работа профильной комиссии
 | 9,2 | 7,3 | 15,0 | 18,2 | 11,1 | 9,2 | 24,1 | 16,8 | 8,3 | 17,7 | 0,0 | 13,1 | 15,8 | 13 |
| 1. Взаимодействие с центрами занятости, кадровыми агентствами
 | 10,8 | 2,4 | 10,0 | 9,1 | 7,4 | 15,4 | 9,3 | 14,0 | 12,5 | 11,3 | 0,0 | 11,5 | 14,0 | 10 |
| 1. Организация встреч с работодателями
 | 15,4 | 31,7 | 16,7 | 18,2 | 18,5 | 20,8 | 25,9 | 18,9 | 25,0 | 12,9 | 33,3 | 16,4 | 24,6 | 21 |
| 1. Заключение договоров с предприятиями и организациями для трудоустройства выпускников
 | 4,6 | 14,6 | 11,7 | 9,1 | 13,0 | 6,9 | 9,3 | 3,5 | 12,5 | 12,9 | 0,0 | 8,2 | 7,0 | 9 |
| 1. Организация спецкурсов, факультативов по адаптации выпускников в условиях рынка
 | 9,2 | 2,4 | 1,7 | 4,5 | 9,3 | 6,2 | 0,0 | 7,0 | 4,2 | 8,1 | 0,0 | 8,2 | 1,8 | 5 |
| 1. Другое
 | 3,1 | 4,9 | 1,7 | 4,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,2 | 1,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2 |
| 1. Никакие мероприятия не проводятся
 | 4,6 | 0,0 | 0,0 | 4,5 | 1,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,2 | 3,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 |
| 1. Выдача направления на работу
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 14,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 |
| 1. Взаимодействие с центрами занятости, кадровыми агентствами
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0 |
| 1. Включение факультатива/спецкурса "Тренинг трудоустройства" в учебный план на выпускном курсе
 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0 |

**Рис. 15.** Мероприятия по трудоустройству выпускников, %%

Важно отметить, что этот вопрос не вызвал серьезных затруднений у опрошенных. О том, что у них в подразделениях никакие мероприятия не проводятся, заявил только 1% административно-управленческих работников. Значительное большинство респондентов отметили, что у них в вузах проводятся различные мероприятия по трудоустройству выпускников. Сохраняется значительная межвузовская дифференциация оценок по используемым направлениям трудоустройства выпускников. В группу вузов, с существенными отклонениями показателей от среднего значения входят: Новосибирский государственный педагогический университет и Томский государственный педагогический университет.

На выбор каналов трудоустройства выпускников оказывают самые различные факторы, в их числе: социально-демографические характеристики, оценка собственной позиции на рынке труда, образовательный потенциал, профессионально-трудовой статус и др.

В целом по выборке среди наиболее популярных предметно-ориентированные мероприятия по трудоустройству выпускников выделяются: организация встреч с работодателями (21%); организация ярмарок вакансий (20%). Наиболее склонны считать актуальными данные позиции представители Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами. В рамках проводимой в вузах работы подтверждается допущение о том, что в качестве ориентира уровня подготовки обучающихся должны стать интегральные требования со стороны работодателей.

В ряде вузов популярностью пользуются и центры трудоустройства. Об организации центра трудоустройства выпускников и работе профильных комиссий заявили 13% респондентов. Чаще, чем в целом по выборке, данную позицию выделяли представители Новосибирского государственного педагогического университета.

А вот менее популярными являются следующие направления: выдача направлений на работу и взаимодействие с центрами занятости и кадровыми агентствами, а также включение факультатива/спецкурса "Тренинг трудоустройства" в учебный план на выпускном курсе.

Таким образом, опрос показал, что, несмотря на некоторые положительные тенденции, отмечаемые в текущем году, одной из основных, осложняющих ситуацию на рынке труда, остается несоответствие структуры предлагаемых вакансий профессионально-квалификационному составу молодых специалистов, среди предлагаемых молодежи вакансий преобладают непрестижные и малооплачиваемые рабочие места. Не удивительно, что многие из тех молодых людей, которые хотят и готовы к экономической активности, не могут реализовать свою готовность и пребывают в состоянии неактивной части. Зачастую молодые люди не умеют, либо не хотят соотнести свои притязания на ту или иную работу с уровнем своей профессиональной подготовленности и социальной зрелости.

Итак, проведенный анализ позволил выделить совокупность факторов, оказывающих значимое влияние на выбор каналов трудоустройства, а также оценить силу этого влияния на используемые направления профориентационной работы. Вместе с тем имеющийся у вузов потенциал по профориентационной работе структурными подразделениями не всегда используется достаточно эффективно. Важно ориентироваться на потребности и интересы определенных целевых групп молодежи. Относительно высокие оценки сохраняются лишь по нескольким «классическим» направлениям: организация ярмарок вакансий и встреч с работодателями.

Очевидно, что успешное развитие профориентационной работы требует принятия определенных организационных и правовых мер на локальном уровне, в том числе создание современной системы профориентационной работы и расширение круга профильных мероприятий. Одним из таковых, в частности, является наиболее полное информирование отделами трудоустройства об имеющихся вакантных позициях, сопровождение выпускников в рамках их адаптации на рынке труда, заключение партнерских соглашений о занятости с потенциальными работодателями.

1. **Обеспечение качества образования**

Качество образования в вузе во многом обеспечивается через процесс воспитания и обучения индивида в системе высшей школы. Данный процесс ориентирован на заинтересованных лиц и на совокупность получаемых конкретных результатов. Удовлетворенность как обучающихся, так и административно-управленческих работников качеством оказываемых образовательных услуг, показывает насколько эффективно или неэффективно осуществляется образовательная деятельность.

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Насколько Вы удовлетворены качеством образования обучающихся в Вашем вузе?»

Распределение ответов представлено в табл. 19 и на рис. 16.

**Таблица 19.**

Удовлетворенность качеством педагогического образования, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Пол­ностью удовлетворен
 | 31 | 7 | 25 | 33 | 86 | 60 | 29 | 22 | 25 | 38 | 30 | 12 | 31,4 |
| 1. Скорее удовлетворен
 | 36 | 86 | 65 | 67 | 7 | 37 | 71 | 64 | 75 | 42 | 70 | 76 | 54,9 |
| 1. Скорее не удовлетворен
 | 17 | 7 | 10 | - | - | - | - | 11 | - | 8 | - | 6 | 8,6 |
| 1. Полностью не удов­летворен
 | 3 | - | - | - | 7 | - | - | - | - | 4 | - | - | 5,1 |

**Рис. 16**. Удовлетворенность качеством педагогического образования, %%

Согласно полученным результатам опроса, 67% респондентов удовлетворены качеством педагогического образования. Чаще всего высокий уровень качества обучения отмечали представители Новосибирского государственного педагогического университета, Славянского университета Республики Молдова, Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами, Казахского национального педагогического университета имени Абая, Московского педагогического государственного университета.

О своей неудовлетворенности качеством педагогического образования в вузе заявили 14% опрошенных. Представители Армянского государственного педагогического университета имени Хачатура Абовяна более других респондентов склонны считать, что качество педагогического образования не соответствует требуемому.

Проведенный корреляционный анализ позволил выявить значимую связь между перспективами развития образовательной организации и удовлетворенностью качеством образования обучающихся в вузе (К Пирсона = 0,4). Это свидетельствует о том, что социально-экономический статус учебного заведения самым непосредственным образом предопределяет результаты образовательной деятельности. Вместе с тем одного статуса недостаточно, необходима целенаправленная работа.

В этой связи респондентам также был задан вопрос: «Укажите, что Вы вкладываете в понятие «качественное педагогическое образование?»

Распределение ответов представлено в табл. 21.

**Таблица 21.**

Составляющие качественного педагогического образования

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Оценочные суждения** |
| 1 | Конкурентоспособное, соответствующее современным вызовам |
| 2 | Хорошее знание предмета |
| 3 |  Хорошее знание методики |
| 4 | Хорошая подготовка по возрастной психологии |
| 5 | Желание работать с детьми |
| 6 | Образование, которое готовит хорошего учителя-предметника, способного к постоянному профессиональному развитию |
| 7 | Способность и готовность выпускника педагогического вуза включиться в реализацию ФГОС |
| 8 | Такое образование, которое может стать базовым для многих профессий, не только в сфере образования. Но если говорить про сферу образования, то такое образование, которое позволит повысить уровень образования в школах |
| 9 | Поддержка ППС  |
| 10 | Развитие технических средств обучения  |
| 11 | Реальная практическая подготовка |
| 12 |  Соответствие получаемого образования актуальным потребностям образовательной практики и наличие компонента опережающего развития |
| 13 | Уровень готовности студента на момент завершения обучения соответствует требованиям профессионального стандарта |
| 14 | Фундаментальность и практикоориентированность полученного педагогического образования, способность выпускника сразу включиться в профессиональную деятельность, способность к саморазвитию и самообразованию |
| 15 | Подготовка компетентного конкурентоспособного специалиста в своей сфере |
| 16 | Хорошая теоретическая подготовка студентов и выработка у них навыков практического применения полученных знаний |
| 17 | Человек с качественным образованием имеет большой объем знаний, является патриотом России, свободно применяет педагогические знания на практике, критически относится к научным знаниям и постоянно их совершенствует |
| 18 | По моему мнению, качественное педагогическое образование - это оптимальный баланс базовых знаний и новых технологий, а также возможность их применения в современных условиях (даже при воздействии сбивающих факторов, например: отсутствия электричества и т.д.) |
| 19 | Трудоустроенность выпускников по окончании вуза |
| 20 | По окончании обучения студенты имеют основные знания в предметных областях, педагогике и воспитании, при этом замотивированы на повышение профессиональной компетенции. Умеют и внедряют в работу в школе современные способы и методы обучения |
| 21 | Качество зависит от высокопрофессиональных кадров |
| 22 | Выпускник, обладающий необходимым набором компетенций и востребованный на рынке труда |
| 23 | Качественное педагогическое образование - образование, позволяющее подготовить высокопрофессиональных специалистов (предметников), профессиональные компетенции которых повысят общий уровень образования и развития региона, страны |
| 24 | Соблюдение ряда условий: 1. Высокомпетентные преподаватели, финансовая возможность повышать квалификацию, проходить стажировки в других вузах (в том числе не педагогических), с учетом повышения статуса и материальной составляющей оплаты труда преподавателя вуза; 2. Повышение уровня материально-технической базы через государственную поддержку статуса педагогических университетов; 3. Цифровизация образовательного, научно-исследовательского и иных процессов вуза; 4. Тьютерство, как процесс сопровождения развития личности будущего педагога. |
| 25 | Качественное педагогическое образование предполагает, что выпускники будут способны к дальнейшему саморазвитию, использованию информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе, ведению научно-исследовательской деятельности, медиации для создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе и коллективе обучающихся, ведению проектной деятельности |
| 26 | Образование, соответствующее требованиям ФГОС, ожиданиям потребителей (абитуриентов, их родителей, студентов) и запросам работодателей, а также современному состоянию экономики |
| 27 | Блестящие профессиональные навыки; неустанная работа над собойвысокая конкурентоспособность |
| 28 | Способность вуза выпускать не только хороших специалистов, но и состоявшихся людей, способных любить и понимать своих подопечных. |
| 29 | Знание психологии современных детей и подростков, умение работать с разной категорией обучающихся (в том числе, "трудные" дети, ОВЗ);владение цифровой дидактикой;высокий уровень развития цифровых компетенций;высокий уровень владения методикой преподавания дисциплины (связь предмета с реальной жизнью) |
| 30 | Хорошие преподаватели, практические программы, база практики |
| 31 | Качественная подготовка учителей, педагогов, т.е. соответствие достигнутого уровня образования потребностям общества и личности. Кроме того - качественная методическая подготовка педагогов.Качественное педагогическое образование - это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающихся, выражающая степень их соответствия федеральным государственным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и потребностям физического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность.В основе качественного педагогического образования лежит качество знаний |
| 32 | Образование, которое готовит думать и размышлять, исследовать и стремиться к постоянному саморазвитию |
| 33 | Хороший преподавательский состав, современные методы преподавания, доступ к электронным научным ресурсам, хорошая мультимедийная экипировка аудиторий |
| 34 | Овладение компетенциями, позволяющими осуществлять профессиональную педагогическую деятельность в соответствии с современными тенденциями развития педагогической науки |
| 35 | Соответствие актуальным запросам социума, практикоориентированность;наличие развивающей образовательной и воспитывающей среды, технического оснащения;возможность выбора индивидуальных образовательных траекторий;акцент на формировании исследовательских компетенций;достаточный кадровый потенциал |
| 36 | Подготовка компетентных педагогов, способных постоянно развивать свои профессиональные навыки, и умеющих адаптироваться в быстро меняющемся темпе развития общества |
| 37 | Подготовка конкурентоспособных кадров. Наличие современных образовательных программ.Преподавание современными педагогическими методами и технологиями. |
| 38 | Востребованность специалистов на рынке труда |
| 39 | Хороший специалист |
| 40 | Профессионализм педагогов;Организация образовательного процесса. Организация управленческой деятельности;Инновационная деятельность |
| 41 | Обеспечивающее стандарт квалифицированного учителя, способного к удовлетворению индивидуальных образовательных потребностей, готового к постоянному совершенствованию своих профессиональные компетенций;направленное на сотрудничество со школой в части планирования подготовки педагогических кадров и оценивания выпускников |
| 42 | Соответствие федеральным нормативным требованиям на всех уровнях |
| 43 | Подготовка преподавателей, обладающих компетенциями как в области преподаваемых дисциплин/учебных предметов, так и в области педагогики, психологии, методики, а также высокими общечеловеческими качествами. |
| 44 | Хорошие знания предметов, практики в школах, возможность трудоустройства |
| 45 | Владение предметом;Развитие педагогических навыков и умений;Знание и владение основами возрастной психологии |
| 46 | Максимальное овладение студентом теоретическими знаниями и практическими умениями, изучаемой ОП |
| 47 | Подготовка профессионала, способного на должном уровне качества выполнять свои обязанности в любых условиях |
| 48 | Качественное педагогическое образование определяется совокупностью показателей, характеризующих различные аспекты учебной деятельности образовательного учреждения: содержание образования формы и методы обучения материально-техническую базукадровый состав, которые обеспечивают развитие компетенций обучающейся молодежи |
| 49 | Сохранение и приумножение научно-педагогических традиций страны |
| 50 | Владение выпускниками содержательными и процессуальными компонентами образования, позволяющее осуществлять профессиональную деятельность |
| 51 | Высоко квалифицированный преподавательский состав |
| 52 | Качественное преподнесение материала, педагоги - мастера своего дела, хорошая материальная база и база практики. Оценить качество образования невозможно в принципе о его качестве также может судить его востребованность в кругах студентов и молодежи |
| 53 | Это компетентный преподавательский состав, дополнительное финансирование на улучшение условий образовательного процесса и стимулирования работы профессионального преподавательского состава |
| 54 | Это прикладная педагогика, связанная с разработкой антропологии образования – установления зависимости высшего педагогического образования от дошкольного или школьного образования, его цифровизации, профессиональной, поликультурной, исследовательской и практической направленности. |
| 55 | Качественное педагогическое образование - это глубокое системное академическое образование, совмещенное с хорошо организованной практикой, где студент мог бы проявлять максимальную самостоятельность |
| 56 | Грамотный профессорско-педагогический состав |
| 57 | Грамотный педагогический состав |
| 58 | Конкурентно способное, обеспечивающее высокий профессиональный уровень, основанный на сочетании глубокого знания образовательных традиций и современных инновационных подходов; направленное на формирование и развития умения гибко и своевременно отвечать на вызовы времени. |
| 59 | Подготовка конкурентоспособных кадров |
| 60 | Получив качественное педагогическое образование, выпускник педагогического ВУЗа может самостоятельно и компетентно решать возникающие перед ним профессиональные задачи, осуществлять деятельность по дальнейшему самообразованию и повышению своей профессиональной компетентности, при этом четко осознавая необходимость непрерывного педагогического образования. |
| 61 | На мой взгляд, качественное педагогическое образование подразумевает подготовку развитых, эрудированных, начитанных педагогов, обладающих широким кругозором, и способных ставить и решать многоплановые педагогические задачи |
| 62 | Наличие у выпускников компетенций достаточных для успешного специалиста |
| 63 | Подготовка востребованных специалистов с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, мотивированных на осуществление профессиональной педагогической деятельности и профессиональное и личностное развитие |
| 64 | Сформированность у выпускников профессиональных компетенций, позволяющих им быть востребованными специалистами |
| 65 | Подготовка профессионалов-предметников, способных решать поставленные перед ними задачи, мотивированных на достижение результата, под которым они должны понимать не только свою успешность, но и будущую успешность своих учеников |
| 66 | Обеспечивающее подготовку конкурентоспособных специалистов |
| 67 | Достаточное количество часов по профильным предметам, сейчас наблюдается сокращение, необходимо вернуть хотя бы уровень 2000 годов! Повышенная мотивация к получению профессии учителя/педагога. Введение практики преподавателей вузов в школах своего региона, для понимания текущей ситуации и современных реалий начальной и средней школы (один месяц в два года). Финансирование и развитие научных направлений педагогического вуза (помимо грантов). Создание конкуренции среди преподавателей вуза - повышенной зарплатой, социальными преференциями |
| 68 | Содержание программ обучения отвечает требованиям профстандарта и требованиям работодателя; созданы условия для качественного образования. |
| 69 | Образование, позволяющее на высоком уровне преподавать предметы в образовательной организации, с высокой подготовленностью по преподаваемому предмету |
| 70 | Готовность и желание выпускников идти работать по специальности |
| 71 | Подготовка специалиста готового к работе в школе |
| 72 | Гармоничное сочетание базовой профессиональной подготовки по соответствующей специальной дисциплине преподавания (например, история, химия, физика и т.п.) и дисциплин по методике преподавания |
| 73 | Создание высокой мотивации работы с образовательными организациями, формирование привлекательного имиджа педагога, повышение статуса педагога в социальной среде |
| 74 | Подготовка специалиста, способного работать в современном образовательном пространстве |
| 75 | Выпуск квалифицированных специалистов, готовых успешно осуществлять педагогическую деятельность в реальных условиях образовательного процесса на разных уровнях образования. |
| 76 | Предполагает выпуск педагогов, готовых к профессионально-педагогической деятельности в современной школе |
| 77 | Высокий уровень преподавания;Высокая квалификация преподавательского состава;Коммуникабельность и профессионализм преподавателей |
| 78 | Подготовка будущего учителя, воспитателя и других работников системы образования, мотивированных к работе в сфере образования, способных не только выполнять свои должностные обязанности, но и содействовать развитию образования. |
| 79 | Широкое фундаментальное образование, приобретение профессионального опыта работы в процессе обучения |
| 80 | Если выпускник реализовался в образовательном учреждении как педагог, как личность |
| 81 | Конкурентоспособный специалист |
| 82 | Востребованное студентами, соответствующее запросу работодателя, позволяющее реализовать интересы всех участников образовательных отношений: студентов, преподавателей, работодателей, родителей обучающихся |
| 83 | Подготовка педагога, имеющего высокий общеобразовательный уровень, уверенно знающего свой предмет (предметы), владеющего широкими практическими навыками работы в системе среднего образования, способного к регулярному самообразованию. |
| 84 | Удовлетворенные ученики школ |
| 85 | Подготовка специалиста высокого уровня |
| 86 | Качественное образование — будущее нации | |
| 87 | Востребованность выпускников на рынке труда |
| 88 | Качественное педагогическое образование - это не только глубина и прочность знаний, но и уровень личностного, духовного, гражданского развития обучающихся, их интеллигентность и культура, готовностью к самостоятельному решению жизненных проблем, степень сформированности ключевых компетентностей |
| 89 | Возможность освоить на базовом и продвинутом уровне все необходимые для решения педагогических задач профессиональных компетенций, появление возможности осуществлять педагогические пробы в разных условиях квазипрофессиональной деятельности, участие студентов в проектах, профессиональных эвентах и мероприятиях, возможность получать помощь наставника - практика, возможность освоения программ дополнительного профессионального образования, позволяющих освоить новые компетенции или углубить уже имеющиеся - то есть создание условий для формирования и наращивания профессиональной компетентности уже на этапе профессиональной подготовки для минимизации трудностей при входе в профессию |
| 90 | Фундаментальная подготовка по педагогике, психологии, предметной областиПрикладные квалификации по нескольким профессиональным компетенциям (в предметной области, в педагогике, психологии). Опыт проектной деятельности, стажировки, практики, участия в конкурсах |
| 91 | Практико-ориентированная подготовка учителя, благодаря которой выпускник готов к квалифицированному выполнению своих обязанностей: вести уроки по предмету, взаимодействовать с учащимися, родителями и коллегами. |
| 92 | Рост количества выпускников, способных хорошо работать в образовательных учреждениях |
| 93 | Повышение качества знаний обучающихся на всех уровнях образования |
| 94 | Необходим качественный ппс, грамотные управленцы |
| 95 | Если выпускник университета сделал свой профессиональный выбор и пошёл работать в образовательное учреждение (а не на стройку или в торговлю), – это важный показатель качества его подготовки в вузЕсли выпускник, работая в образовательном учреждении, повышает (а не снижает) качество образования детей, – это ещё один важный показатель качества его подготовки в вузе;Если выпускник реализовался в образовательном учреждении как педагог, как личность и умеет находить одарённых детей, обеспечивая им резильентность, психолого-педагогическую и методическую поддержку, – это, наверно, третий (и не последний) показатель реального качества педагогического образования в вузе. |
| 96 | Высокий уровень владения предметными и методическими компетенциями. |
| 97 | Классическое университетское образование, базирующееся на интеграции знаний фундаментальных и прикладных наук, проектно-исследовательских умений, практических навыков в реальной среде, способностей к саморазвитию. |
| 98 | Это студенто-ориентированные программы, конкретные компетенции, плодотворный результат |
| 99 | Формирование фундаментальной базы и системы компетенций, позволяющих эффективно осуществлять профессиональную педагогическую деятельность и выстраивать стратегии дальнейшего роста и развития в сфере образования. |
| 100 | Грамотный, способный к саморазвитию, конкурентоспособный специалист на выходе |
| 101 | Образование, позволяющее осуществлять свою профессиональную деятельность с учетом образовательных потребностей обучающихся в изменяющихся условиях (сформированные базовые знания и компетенции, критическое мышление, умение мобильно реагировать на запрос, аргументировать свою точку зрения, осваивать новые навыки и реализовывать их в своей деятельности) |
| 102 | Отвечающее запросам современной образовательной практики, обеспечивающего подготовку педагога, владеющего фасилитативными качествами… |
| 103 | Качественная профессиональная подготовка, на основе современных мировых достижений в области педагогической и психологической наук. |
| 104 | Прежде всего, это высококвалифицированный подбор персонала |
| 105 | Реальное удовлетворение запроса образовательной практики, обеспечивающей развитие потенциала личности и функциональных возможностей каждого ребенка |
| 106 | Соответствие подготовки педагога запросам работодателей и конкурентоспособность выпускника на рынке труда, готовность специалиста качественно выполнять свои трудовые функции и эффективно организовывать образовательный процесс |
| 107 | Соответствие выпускников вуза по направлению "Педагогическое образование" современным требованиям к педагогическим профессиям, владение на высоком уровне знаниями предмета, методики, возрастной психологии, воспитательных технологий, цифровыми технологиями. Необходимые для профессии "мягкие навыки", понимание задач и требований к результатам, предъявляемым во ФГОС. Владение проектной и исследовательской культурой |
| 108 | Устойчивое достижение планируемых образовательных результатовУдовлетворенность обучающихся, преподавателей и работодателей (в ОУ и родителей) процессом и результатами образования |
| 109 | Выдуманное понятие теми, кто крайне был заинтересован в развале подготовки классных предметников. В современной системе подготовки бакалавра по направлению "Педагогическое образование" невозможно дать качественное педагогическое образование, разве что в педагогике, но в школе такие педагоги не будут нужны |
| 110 | Очень хорошее знание преподаваемого предмета |
| 111 | Компетентность педагогов вуза, получение профессиональных знаний, формирование их компетенций с целью возможного их устройства по профессии, сотрудничество в период обучения с работодателями, мобильность педагогов и студентов |
| 112 | Высокий уровень предметной, а также методической подготовки выпускников |
| 113 | Подготовка конкурентоспособных педагогов, владеющих всем спектром педагогических, предметных, социальных и личных компетенций |
| 114 | Овладение компетенциями и применение их на профессиональном уровне |
| 115 | Передача современных навыков общения и социализации. Наиболее релевантные знания.Лингво-культурологические компетенции |
| 116 | Конкурентоспособное образование, возможность реализации собственного потенциала на рынке труда |
| 117 | Подготовка конкурентоспособных специалистов на рынке труда |
| 118 | Предоставление навыков и знаний, повышающих уровень конкурентоспособности выпускников на рынке труда |
| 119 | Качественное педагогическое образование - это целостный, внутренне взаимосвязанный, организованный, динамичный, открытый процесс, где важен результат как для личности, так и для социума |
| 120 | Готовность и стремление выпускника работать в сфере образования профессиональные задачи в условиях изменений, способность видеть и воспринимать обучающихся, желание продуктивно взаимодействовать со всеми субъектами образования, широкая подготовка в области преподаваемого предмета... |
| 121 | Образование — процесс или продукт формирования ума, характера и физических способностей личности |
| 122 | Я считаю, что качественное образование - это система воспитания и обучения личности, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, функций, опыта деятельности и компетенций. |
| 123 | Овладение практическими знаниями методики преподавания и педагогического мастерства |
| 124 | Использование современных методов обучении и практик других ведущих партнеров |
| 125 | Уметь обращаться с детьми и хорошо знать то, что ты преподаешь |
| 126 | Мобильное сотрудничество |
| 127 | Готовый специалист-педагог, который отвечает требованиям мирового рынка труда |
| 128 | Качество можно достичь тогда когда в вузы поступают абитуриенты, которые намерены в дальнейшем быть педагогами, учителями, психологами, воспитателями |
| 129 | Качественное перспективное педагогическое образование |
| 130 | Совершенствование профессиональных навыков |
| 131 | Содружество с зарубежными вузами |
| 132 | Высококвалифицированные кадры, использование инновационных технологий |
| 133 | Развитие студентов как педагогов |
| 134 | Использовать современные технологии и методы |
| 135 | Подготовить высококвалифицированные кадры |
| 136 | Я вкладываю все свои силы, чтобы студент брал, что-то для себя |

Распределение ответов зависит не только от вуза, но и структурного подразделения. В целом по выборке ответы респондентов можно подразделить на несколько групп.

Значимая группа респондентов выделяет общую позицию в отношении того, что качественное педагогическое образование определяется совокупностью комплексных показателей, характеризующих различные аспекты учебной деятельности образовательного учреждения, в частности:

* *содержание образования, формы и методы обучения, материально-техническую базу, кадровый состав, которые обеспечивают развитие компетенций обучающейся молодежи;*
* *соответствие актуальным запросам социума, практико-ориентированность,
наличие развивающей образовательной и воспитывающей среды, технического оснащения, возможность выбора индивидуальных образовательных траекторий -
акцент на формировании исследовательских компетенций,
достаточный кадровый потенциал;*
* *качественное педагогическое образование - это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающихся, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и потребностям физического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность;*
* *хорошие знания предметов, практики в школах, возможность трудоустройства;*
* *качественное педагогическое образование - это оптимальный баланс базовых знаний и новых технологий, а также возможность их применения в современных условиях*
* *это прикладная педагогика, связанная с разработкой антропологии образования – установления зависимости высшего педагогического образования от дошкольного или школьного образования, его цифровизации, профессиональной, поликультурной, исследовательской и практической направленности.*

Показательно, что небольшая группа участников опроса делает акцент и на вполне конкретные направления: *подготовку по специальности и устранение дефицита практических знаний*.

Симптоматично, что чаще всего респонденты обращали внимание на необходимость подготовки высококвалифицированных специалистов, соответствующих современным требованиям на основе предоставление навыков и знаний, повышающих уровень конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

По мнению еще одной (средней по численности) группы респондентов, программы обучения должны быть мобильными и ориентированными на современные требования рынка труда. Это будет содействовать повышению качества подготовки специалистов квалифицированного труда.

Представители данной группы участников опроса так, определила свою позицию:

* *я считаю, что качественное образование это система воспитания и обучения личности, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, функций, опыта деятельности и компетенций;*
* *нужна подготовка конкурентоспособных педагогов, владеющих всем спектром педагогических, предметных, социальных и личных компетенций;*
* *обеспечить соответствие подготовки педагога запросам работодателей и конкурентоспособность выпускника на рынке труда, готовность специалиста качественно выполнять свои трудовые функции и эффективно организовывать образовательный процесс;*
* *требуется подготовка профессионала, способного на должном уровне качества выполнять свои обязанности в любых условиях;*
* *важно обеспечить подготовку педагога, имеющего высокий общеобразовательный уровень, уверенно знающего свой предмет (предметы), владеющего широкими практическими навыками работы в системе среднего образования, способного к регулярному самообразованию;*
* *акцент сделать на подготовку педагога, отвечающего запросам современной образовательной практики, владеющего фасилитативными качествами…*

В определенной мере реализовать представленные требования помогает глубокое системное академическое образование, совмещенное с хорошо организованной практикой, где студент мог бы проявлять максимальную самостоятельность.

Значимая доля участников опроса едина во мнении – нужна подготовка профессионалов-предметников, способных решать поставленные перед ними задачи, мотивированных на достижение результата, под которым они должны понимать не только свою успешность, но и будущую успешность своих учеников.

Важное значение участниками опроса придается формированию личностных качеств обучающихся. Качественное педагогическое образование, как считают респонденты, это не только глубина и прочность знаний, но и уровень личностного, духовного, гражданского развития обучающихся, их интеллигентность и культура, готовность к самостоятельному решению жизненных проблем, степень сформированности ключевых компетентностей. Один из респондентов так определил свою позицию: *качественное педагогическое образование подразумевает подготовку развитых, эрудированных, начитанных педагогов, обладающих широким кругозором, и способных ставить и решать многоплановые педагогические задачи.*

Также респонденты в оценке качественного образования обращают внимание на формирование готовности выпускников работать по специальности:

* *готовность и желание выпускников идти работать по специальности;*
* *подготовка специалиста готового к работе в школе.*

Еще одна группа респондентов ориентируется на преподавательский корпус и его поддержку и развитие:

* *высокий уровень преподавания;*
* *высокая квалификация преподавательского состава;*
* *коммуникабельность и профессионализм преподавателей;*
* *необходим качественный ППС, грамотные управленцы;*
* *хороший преподавательский состав;*
* *создание конкуренции среди преподавателей вуза - повышенной зарплатой, социальными преференциями;*
* *поддержка ППС.*

Использование современных методов и технологий подготовки выделяется отдельной группой респондентов:

* *наличие современных образовательных программ;*
* *преподавание современными педагогическими методами и технологиями;*
* *современные методы преподавания, доступ к электронным научным ресурсам,
хорошая мультимедийная экипировка аудиторий.*

В этой связи вполне логичным выглядит мнение респондентов в отношении формирования у обучающихся современных компетенций:

* *владение цифровой дидактикой;*
* *высокий уровень развития цифровых компетенций;*
* *цифровизация образовательного процесса.*

Для этого, как считают представители данной группы, необходимо:

* *высокий уровень владения методикой преподавания дисциплины (связь предмета с реальной жизнью), наличие современных образовательных программ;*
* *преподавание современными педагогическими методами и технологиями;*
* *развитие современных ТСО.*

Отдельно респонденты выделяют и необходимость развития взаимодействия с вузами-партнерами:

* *содружество с зарубежными вузами;*
* *мобильное сотрудничество.*

Очевидно, что решение проблем повышения качества образования видится и в развитии взаимодействия с другими вузами на основе принципов социального партнерства и сотрудничества.

Подытоживая сказанное, отметим, что качественное педагогическое образование - образование, позволяющее подготовить высокопрофессиональных специалистов (предметников), профессиональные компетенции которых повысят общий уровень образования и развития региона, страны. Однако способы реализации поставленных целей по обеспечению качественного образования у вузов отличаются.

В ходе опроса респондентов просили также указать предложения по повышению качества образования в вузе. Обратимся к данным табл. 22.

**Таблица 22.**

Предложения по повышению качества образования

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Оценочные суждения** |
| 1 | * Широкое использование ресурсов взаимодействия внутри региона, так и за его пределами
* Пересмотр принципов распределения КЦП
 |
| 2 | * Университет участвует во всех внешних оценочных процедурах, которые предлагаются учредителем, Минобрнауки России, Рособрнадзором и многих других. По результатам проводится обязательный анализ, информация доводится до директоров/деканов, руководителей кафедр, преподавателей
* Считаю высоким качество наших выпускников. Они востребованы у работодателей (не только по своему профилю).
 |
| 3 | * Информационное обеспечение учебного процесса.
* Защита прав преподавателей.
* Материальное стимулирование
* Работа в очном формате
 |
| 4 | Расширение аудиторного фонда, повышение оснащенности и доступности Интернет-ресурсам |
| 5 | Повышение открытости обсуждения вопросов открытия / закрытия образовательных программ |
| 6 | * Большая самостоятельность в формировании содержания образовательных программ.
* Повышение материально-технической оснащенности.
* Улучшение условий для развития публикационной и проектно-заявочной деятельности.
 |
| 7 | Повышение зарплаты сотрудников и снижение количества учебной и бюрократической нагрузки на преподавателя, что позволит освободить время для совершенствования преподавания, разработки и использования новых технологий на каждом занятии. |
| 9 | Обмен опытом работы с коллегами из других вузов |
| 10 | В принципе, все осуществляется в рамках возможностей вуза и ППС. |
| 11 | Улучшение материально технической базы |
| 12 | Реализация долгосрочной стратегии развития вуза |
| 13 | Актуализация показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников (НПР), активное включение НПР в разработку и реализацию программ дополнительного образования, повышение заработной платы за счет проектной деятельности |
| 14 | * Улучшение материально-технической базы
* Повышение уровня преподавательского состава
* Совершенствование уровня базы практики
 |
| 16 | Нужно повысить доступность научной литературы на цифровом уровне; |
| 17 | * Приглашение / обмен преподавателями с другими вузами
* Реализация студенческого обмена
* Материально-техническое оснащение
 |
| 18 | преподаватель должен иметь меньшую нагрузку, чтобы иметь время для саморазвития. И важно обеспечить оснащение всех аудиторий современной техникой. |
| 19 | Разработка конкурентоспособных образовательных программ. |
| 20 | Продолжить развивать материально-техническую базу филиалов университета, организовывать курсы повышения квалификации для педагогических и административных кадров. |
| 21 | Продолжить совершенствовать проф. компетенции преподавателей с целью овладения инновационными способами и методами обучения, улучшение материально-технической базы |
| 22 | * Увеличение финансирования вуза
* Более строгий отбор абитуриентов.
 |
| 23 | Расширение международного сотрудничества, обмен опытом, пополнение библиотечного фонда |
| 25 | Повышение заработной платы работникам |
| 26 | Увеличить заработную плату преподавателю, дабы стимулировать его как на реализацию себя не только как преподавателя, но и научного работника. Увеличить дополнительное финансирование головным вузом филиалов для улучшения условий и повышения качества работы как преподавателей, так и студентов |
| 27 | Больше сосредоточенности на качестве образования |
| 28 | * Усиление блока социально-политических наук
* Усиление патриотического воспитания
 |
| 29 | * Улучшение материально-технической базы университета, компьютеризация учебных аудиторий
* Подготовка и повышение квалификации кадров профессорско-преподавательского состава с обеспечением

преемственности традиций ("взращивание смены")* Уменьшение учебной нагрузки преподавателя вуза
 |
| 31 | Единственное и главное предложение - высокие требования к поступающим |
| 32 | Уменьшение количества отчетов, "бумажной" нагрузки на администрацию вуза и соответственно деканаты, зав. кафедрами. |
| 33 | На мой взгляд, направление развития, выбранное нашим вузом, абсолютно правильное. Развитие проходит последовательно, поступательно в сотрудничестве. Административные ресурсы используются грамотно. |
| 34 | Помимо повышения заработной платы. Уменьшение аудиторной нагрузки. Увеличение количества аудиторных часов по профильным предметам, уменьшение количества часов общеобразовательных предметов. Стажировка преподавателей за рубежом и в школах региона. Продвижение социальных программ повышающих престиж профессии преподавателя/учителя. |
| 35 | Обновление инфраструктуры, создание условий для профессионального роста ППС |
| 36 | * Коррекция учебных программ с точки зрения большего веса базовых специальных дисциплин
* Разгрузка преподавателей, вынужденных из-за сокращений штатного расписания в прошлые годы работать со значительным "перегрузом"
* Более жесткий отбор обучающихся по договору (повышение проходного балла)
* Улучшение материально-технической базы вуза
 |
| 37 | Предложение в целом по РФ. Государство должно финансировать контрольные цифры приема (КЦП), а не контингент обучающихся. |
| 38 | * Дополнительные меры финансового стимулирования ППС
* Получение ученых степеней и званий ППС (увеличение показателей остепенённости)
* Привлечение новых сотрудников из других вузов и научных организаций
* Расширение баз практик для студентов и аспирантов
* Привлечение потенциальных работодателей в экзаменационные комиссии для промежуточной аттестации
 |
| 39 | Привлечение высококвалифицированных преподавателей;Значительное повышение заработной платы преподавателей до конкурентоспособного уровня;Открытие новых направлений по более востребованным специальностям |
| 40 | Уменьшение учебной нагрузки преподавателей |
| 42 | Постоянное совершенствование материально-технической базы. |
| 43 | * Развитие педагогической науки
* Улучшения качества преподавания базовых и профильных дисциплин
* Модернизация материально-технической базы учебного оборудования и учебных аудиторий
* Стимулирование ППС, сотрудников вуза к повышению их профессионального роста
 |
| 44 | Введение системы менеджмента качества, процессного подхода при описании ключевых и вспомогательных процессов в организации |
| 45 | Устойчивый интернет и оборудование для презентаций в каждой учебной аудитории. |
| 46 | Обратить внимание на оснащенность кабинетов для практических занятий. Создать возможность для научной работы: написание учебных пособий, монографий. Исключить требования по изданию статей ИФ, а повысить рейтинг своих вузовских изданий. |
| 48 | Хотелось бы, чтобы в качестве проректоров пришли молодые и перспективные проректора |
| 49 | * Регулярная замена устаревшего оборудования и модернизация материально-технической и компьютерной базы, включая тренажеры-симуляторы
* Повышение квалификации и стажировки ППС за пределами вуза
* Привлечение и закрепление в штате ученых и практиков за счет эффективного контракта
 |
| 50 | Бесплатное обучение, как в Финляндии, студенто-ориентированное, практико-ориентированное, направленное на компетенции |
| 51 | Нужна качественная подготовка абитуриентов в школах. (Абитуриенты не обладают минимальными знаниями в предметных областях, отсутствуют навыки учёбы. Много времени приходится тратить на ликвидацию пробелов в школьном образовании. .. |
| 52 | делать упор на научные исследования с международными организациями; активизировать работу с работодателями, мобильность студентов и преподавателей, улучшение материально-технической базы университета |
| 53 | Прекратить перманентное сокращение предметной подготовки. Это относится не только к нашему вузу, а к высшему образованию в стране в целом |
| 54 | Формирование студенто-ориентированной среды обучения |
| 55 | Большее количество элективных курсов и профессиональных практикумов |
| 56 | Возможность повышения квалификации за рубежом |
| 57 | Акцент на практические навыки в применении теоретических знаний, что даст возможность быть конкурентоспособным специалистом на рынке труда |
| **58** | Мониторинг спроса на специальности |
| 59 | * Строгое соблюдение контрольных цифр приема по договорам об образовании
* Повышение уровня материально-технического оснащения
* Ослабление административного давления и бюрократизации
* Уменьшение количества второстепенных учебных мероприятий
* Упрощение процедуры отчисления студентов за академическую неуспеваемость
 |
| 60 | * Увеличение грантовых научных совместных проектов
* Увеличение числа учебных и исследовательских лабораторий
 |
| 62 | Снижение нагрузки преподавателей, активное обновление цифровой среды, активизация процедур внутренней оценки качества. |
| 63 | Нужно повысить доступность научной литературы на цифровом уровне |
| 66 | Улучшить образовательную систему, поощрять разных академических программы. |
| 67 | Повышения сотрудничество между вузами партнёров стран СНГ |
| 68 | Не надо заставит молодых преподавателей, чтобы в срок защитились. Они пойдут к другим опытным и эти опытные будут за них писать и в итоги мы не получим не ученного и не настоящего педагога. Он становится посредником этого "исследовательского рынка". |
| 69 | Обучающие поездки за границу |
| 70 | Повышение квалификации за рубежом вузов |
| 71 | Дальнейшее тесное сотрудничество с другими ведущими вузам стран СНГ, особенно в сфере инклюзивного образования и психологии |
| 72 | Поддерживать тесную связь с образовательными учреждениями |
| 73 | Было бы лучше, если бы обучение было отправлено за границу, хотя бы в страны СНГ, а также поддержка в предоставлении учебных материалов и экономических поддержки для публикации |
| 74 | В обязательном порядке принять во внимание то, что каждый преподаватель принимал экзамены по своей дисциплине по билетам |
| 75 | Обмена учителями |
| 76 | Было бы здорово, если бы нас обучали компетентные и опытные преподаватели. |
| 77 | * На работу привлечь высококвалифицированных кадров, которые отлично знают свою специальность , удалить случайных кадров, специалисты почаще использовали бы инновационные методы обучения, современные методы и подходы.
* Библиотеку обогатить литературой.
 |
| 78 | Побольше электронного оборудования |
| 79 | Сотрудничество с вышеуказанными вузами |
| 80 | Улучшить обмен опытом с вузах государств - участников СНГ |
| 81 | Набор студентов должен быть на высшем уровне |

Мнение участников опроса разделилось, в целом можно выделить несколько групп. Так, определенная группа респондентов обращает внимание на требования к преподавательскому корпусу. В частности, во главу угла ставиться трудовой потенциал, а также мотивация преподавательского корпуса. Среди ответов выделяют следующие позиции:

* *на работу следует привлекать высококвалифицированных кадров, которые отлично знают свою специальность;*
* *актуализация показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников (НПР), активное включение НПР в разработку и реализацию программ дополнительного образования, повышение заработной платы за счет проектной деятельности;*
* *удалить случайных кадров;*
* *привлечение и закрепление в штате ученых и практиков за счет эффективного контракта;*
* *стимулирование ППС, сотрудников вуза к повышению их профессионального роста;*
* *привлечение высококвалифицированных преподавателей;*
* *значительное повышение заработной платы преподавателей до конкурентоспособного уровня;*
* *привлечение высококвалифицированных преподавателей;*
* *значительное повышение заработной платы преподавателей до конкурентоспособного уровня;*
* *повышение заработной платы работникам.*

Анализ ответов позволяет выделить тех, кто ориентируется на рациональную организацию учебного процесса:

* *снижение нагрузки преподавателей, активное обновление цифровой среды, активизация процедур внутренней оценки качества;*
* *почаще использовать инновационные методы обучения, современные методы и подходы;*
* *повышение открытости обсуждения, вопросов открытия / закрытия образовательных программ;*
* *прекратить перманентное сокращение предметной подготовки*
* *уменьшение количества отчетов, "бумажной" нагрузки на администрацию вуза и соответственно деканаты, зав. кафедрами.*

В рамках взаимодействия с вузами государств участников СНГ респонденты определяют направления, которые обеспечивали бы такое сотрудничество:

* *дальнейшее тесное сотрудничество с другими ведущими вузами стран СНГ, особенно в сфере инклюзивного образования и психологии;*
* *было бы лучше, если бы обучение было отправлено за границу, хотя бы в страны СНГ, а также поддержка в предоставлении учебных материалов и экономических поддержки для публикации;*
* *обмен преподавателями;*
* *повышение квалификации за рубежом.*
* *акцент на практические навыки в применении теоретических знаний, что даст возможность быть конкурентоспособным специалистом на рынке труда;*
* *при подготовке молодых специалистов важно обращать внимание на практические навыки в применении теоретических знаний, что даст возможность быть конкурентоспособным специалистом на рынке труда; мониторинг спроса на специальности.*

Более того, особое внимание участники опроса обращают на совершенствование научной деятельности:

* *увеличение грантовых научных совместных проектов;*
* *увеличение числа учебных и исследовательских лабораторий.*

#### Заключение

Деятельность вузов во многом ориентируется на современные запросы рынков труда и образовательных услуг. Реализуемые вузами образовательные программы должны отвечать на новые вызовы и ориентироваться на потребности той или иной отрасли.

Одна из задач исследования заключалась в определении спроса на образовательные программы педагогического направления. Так, установлено, что представители административно-управленческого персонала чаще всего улучшение ситуации с открытие новых образовательных программ «01 Педагогические науки» / «44.00.00 Образование и педагогические науки» связывали с более благоприятной конъюнктурой рынка образовательных услуг и устойчивым финансовым положением образовательной организации. Примечательно, что в структуре ответов актуальность приобретает и межстрановое сотрудничество - появление новых партнеров и возможности создания совместных образовательных программ.

Опрос также показал, что в рамках повышения качества образования структурными подразделениями вузов стран Содружества с разной степенью активности используются различные формы работы с обучающимися. Дополнительные формы обучения призваны обеспечить не только личностное, но и профессиональное развитие обучающихся. В исследуемых вузах реализуются дополнительные формы работы с обучающимися, которые проходят прежде всего по линии научно-исследовательской деятельности. Лишь только 1% респондентов отметили, что у них в вузах не используют дополнительные формы работы.

Наиболее популярными во многих вузах стран Содружества является проведение конференций обучающихся (в т.ч. специальных секций на основных конференциях). Чаще, чем в целом по выборке, данные мероприятия отмечали представители Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена.

Отдельное направление – поддержка молодежных проектов и инициатив. Проводимая в вузах Содружества работа направлена на решение проблем развитие современной системы образования, ее личностно-ориентированной основы. Во всех исследованных нами вузах реализуется проектная деятельность, позволяющая расширить свободу студентов в выборе направлений и форм исследовательской работы.

Критически важно, чтобы проектная деятельность студентов была привязана к задачам, стоящим перед конкретной отраслью (индустрией). Отсутствие понимания перечня данных проблем и механизмов их решения напрямую влияет на качество поддержки молодежных инициатив и проектов.

Исследуемые вузы отличаются имеющимися у них материальными, финансовыми, интеллектуальными, научно-техническими и иными ресурсами, необходимых для осуществления проектной деятельности и поддержки молодежных инициатив. При этом степень реализации поддержки не всегда выходит на требуемый уровень. Ниже, чем в среднем по выборке, отмечается степень по следующим видам поддержки: финансово-экономическая (66%), юридическая (68%), материально-технической поддержка (70%). Очевидно, что многие вопросы, связанные с повышением значимости той или иной формы поддержки, определяются нормативно-правовой базой, а также форматом межуровневых отношений по поводу проектной деятельности.

Результаты исследования позволяют не только оценить, но и сравнить характеристики образовательной деятельности вузов стран Содружества.

В целом по выборке образовательную деятельность участники опроса удовлетворены образовательной деятельностью – средняя оценка «хорошо».

Приоритетные позиции в рейтинге суммарных оценок занимают Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева и Московский педагогический государственный университет (по 4,4 балла).

Имеет смысл также проанализировать распределение по основным составляющим образовательной деятельности.

Лидирующие позиции в оценочном рейтинге административно-управленческого персонала набирает позиция «получаемые знания и навыки могут быть применены в профессиональной деятельности» - 4,5 баллов. А вот наименьшее количество баллов набирает позиция «использование алгоритмов и инструментов учебной аналитики (bigdata, дашборды и др.)» - 3,0 балла. Во многом данному критическому уровню способствует имеющийся в вузах умеренный уровень социальной аналитики, которая используется в учебном процессе.

Доступность образования и организация учебного процесса в целом по выборке набирают одинаковое количество баллов (соответственно – 4,4 балла).

Результаты опроса показали, что успеваемость студентов по сравнению с прошлым годом в целом по выборке несколько улучшилась. Данные статистики во многом объясняются происходящими позитивными переменами в отношении повышения уровня ответственности субъектов образовательного процесса.

Наиболее высокие оценки по уровню успеваемости студентов демонстрируют: Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка и Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами (баланс оценок положительный и составил + 60%). Вместе с тем не во всех вузах государств участников СНГ ситуация носит позитивный характер. Так, ситуация с успеваемостью студентов за исследуемый период несколько снизилась в Красноярском государственном педагогическом университете имени В.П. Астафьева.

Особое направление – научное сотрудничество вузов с профильными организациями. Данный вид сотрудничества локализован по ключевым направлениям: совместное использование научного оборудования, приборной базы, технически оснащенных лабораторий (22%); выплата компаниями именных стипендий лучшим студентам или аспирантам (16%); открытие базовых кафедр предприятий в вузе (10%). Причем 10% респондентов заявили о том, что однозначно их структурные подразделения не сотрудничают с профильными организациями. Очевидно, выход на новый уровень сотрудничества предусматривает объединения сразу нескольких составляющих – современных технологии, развитой инфраструктуры, а также подготовленных кадров. В целом же вузам государств Содружества необходимо развивать, наряду с традиционными и новыми направления взаимодействия: реализация совместных образовательных программ, организация стажировок или производственной практики студентов в профильных компаниях, проведение совместных научных исследований. Представляется важным отметить, что действия администрации вуза в этом направлении должны быть более активными и согласованными.

Разработка эффективных методов учета мнений научно-педагогических работников является актуальной задачей для вузовского сообщества. От того насколько полно будет учитываться их мнение зависит эффективность реализации разрабатываемых мер в сфере повышения качества использования образовательных ресурсов. Обратная связь с участниками образовательного процесса становится важной составляющей не только в объективной оценке того или иного образовательного направления, но и в эффективном управлении образовательным учреждении.

Существуют различные формы учета мнения научно-педагогического состава. Вузы стран Содружества демонстрируют при этом различные подходы в использовании обратной связи, в зависимости от имеющихся у них потенциальных возможностей и ресурсов.

Наиболее популярной формой учета мнения является мониторинговые опросы и анкетирование работников (57%). Чаще, чем в целом по выборке, данную форму выбирали представители Белорусского государственного педагогического университета имени М. Танка, Томского государственного педагогического университета, а также Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами. Взаимные консультации как метод учета мнения выбирает 16% респондентов. Независимую общественную экспертизу лишь 7% респондентов.

По существу учет коллегиального мнения в статике и динамике позволяет дать объективный и конкретный анализ в сфере повышения качества образовательных ресурсов, а также оценки деятельности субъектов образовательного процесса. Актуализация содержания обучения и учета мнения научно-педагогического состава позволяет уже сегодня находить самим и предлагать социальным партнерам варианты поведения, сглаживающие негативные последствия текущей экономической ситуации.

Одна из задач исследования заключалась в оценке текущей ситуации с профессионально-общественной аттестацией и аккредитацией в вузах Содружества. Представленные данные свидетельствуют о том, что значимая доля реализуемых вузами программ высшего образования, имеют профессиональную общественную аккредитацию, в среднем по выборке ответы распределились следующим образом: 50% программ отметили 19% респондентов, 70% программ – 11%, 80% программ – 9%. Большая же часть участников опроса заявили также о том, что они либо не имеют таких программ, либо имеют крайне небольшую долю (до 10 %). Представленные данные имеют значимую дифференциацию и свидетельствуют о том, что профессиональная общественная аккредитация только начинает рассматриваться вузовским сообществом в качестве одной из ключевых форм оценивания деятельности вузов.

Особо направление, аккумулирующее трудовые ресурсы образовательного процесса – кадровая политика вузов. Как можно заметить кадровой мобильности сопровождает любые проводимые в организации структурные новации. Заметим, что среди актуальных кадровых проблем, которые приходится решать вузам Содружества, как полагают представители административно-управленческого персонала, особо выделяются: нехватка квалифицированного преподавательского состава, диспропорциональная возрастная структура ППС, трудовая мотивация преподавательского корпуса.

Современные вузы испытывают потребность в персонале по различным статусным группам персонала. В отношении мобильности персонала, только 7% опрошенных указали на то, что никто из новых сотрудников к ним в структурной подразделение (вуз) за последние два года не приходил. Затруднились с ответом на вопрос только 1% респондентов.

Приоритетное место в структуре востребованных кадров отводится высококвалифицированным научным сотрудникам - научным сотрудникам, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью (23%). Приблизительно столько же респондентов ориентируется на привлечение молодых преподавателей окончивших этот вуз (23%). Далее в структуре ответов отдельно выделяются преподаватели со стажем и опытом работы (21%). Напротив, гораздо меньше тех, кто ориентируется на привлечение молодых преподавателей окончивших другие вузы (11%).

Следует также отметить, что не всегда в вузах обеспечивается мобильность персонала. Переход персонала из других отраслей и видов организаций затруднен квалификационными, территориальными и другими барьерами. В определенной степени наличные проблемы нехватки кадров связаны как с необходимостью гибкого перераспределения ресурсов, определения наиболее актуальных источников поступления, так и с профессиональным развитием и мотивацией собственного персонала в рамках современных требований.

Одна из задач исследования заключалась в определении особенностей трудоустройства выпускников вузов стран Содружества. В ходе исследования установлено, что высокие показатели трудоустройства выпускников по отдельным профессиям не всегда соответствуют реальной ситуации с их востребованностью на рынке труда и наоборот. Исследования выявляет и различные профессиональные ориентации как у работодателей, так и определенных групп молодых специалистов. Очевидно, что особое значение вузовским отделам трудоустройства необходимо придавать работе с различными целевыми группами студентов. Так, комплексную стратегию трудоустройства выпускников необходимо преимущественно реализовывать для тех молодых людей, кто имеет более низкую конкурентоспособность на рынке труда, остро ощущает необходимость поиска работы.

Значительное большинство респондентов отметили различные мероприятия по трудоустройству выпускников. Причем наблюдается существенная дифференциация оценок по исследуемым вузам. О том, что у них в структурных подразделениях вуза никакие мероприятия не проводятся заявила небольшая доля респондентов (1%).

Среди наиболее популярных респонденты выделяют – предметно-ориентированные мероприятия по трудоустройству выпускников: организация встреч с работодателями (21%); организация ярмарок вакансий (20%). Наиболее склонны считать актуальными данные позиции представители Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами. В рамках проводимой в педагогических вузах Содружества работы подтверждается допущение о том, что в качестве ориентира уровня подготовки обучающихся должны стать интегральные требования со стороны работодателей.

В ряде исследуемых вузов популярностью пользуются центры трудоустройства. Об организации центра трудоустройства выпускников и работе профильных комиссий заявили 13% респондентов.

Резюмирующим направлением исследования послужило оценка качества педагогического образования. Опрос показал, что в целом по выборке 67% респондентов удовлетворены качеством педагогического образования в своем вузе. О своей неудовлетворенности качеством педагогического образования в вузе заявили лишь 14% опрошенных. Чаще всего в данную группу входили представители структурных подразделений без динамики развития, либо находящихся в кризисном состоянии. В целом по выборке ответы респондентов можно подразделить на несколько групп.

Значимая группа респондентов выделяет общую позицию в отношении того, что качественное педагогическое образование определяется совокупностью комплексных показателей, характеризующих различные аспекты учебной деятельности образовательного учреждения. Показательно и то, что многие участники опроса акцент делают на вполне конкретные направления: *подготовку по специальности и устранение дефицита практических знаний*.

Чаще всего респонденты обращали внимание и на необходимость подготовки высококвалифицированных специалистов, соответствующих современным требованиям на основе предоставление навыков и знаний, повышающих уровень конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

По мнению еще одной группы респондентов, программы обучения должны быть «мобильными» и ориентированными на современные требования рынка труда. Это будет содействовать повышению качества подготовки специалистов квалифицированного труда.

Анализ результатов опроса педагогических вузов стран Содружества свидетельствует о том¸ что в текущем году фиксируются позитивные тенденции в динамике основных показателей качества образовательной деятельности. Позитивные оценки отмечаются по направлению, связанному с сотрудничеством с профильными организациями по различным направлениям образовательной деятельности, хотя остается все еще незначительной доля респондентов, которые ориентируются на реализацию совместных образовательных программ. Выход на новый уровень в рамках инновационной стратегии развития вузов стран Содружества предполагает, наряду с расширением предложения образовательных программ с учетом требования рынка образовательных услуг, финансовой базы реализуемых проектов, и более ускоренное межвузовское взаимодействие в рамках реализации программ педагогического направления, в том числе за счет обмена ППС и студентами.

#### Приложение. Социально-демографический портрет участников опроса

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Укажите Вашу страну:»

**Таблица П.1.**

Страна проживания, %%

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценочные позиции** | **Всего** |
| * + - 1. Армения
 | 14 |
| * + - 1. Беларусь
 | 6 |
| * + - 1. Казахстан
 | 5 |
| * + - 1. Киргизия
 | 2 |
| * + - 1. Молдова
 | 3 |
| * + - 1. РФ
 | 52 |
| * + - 1. Таджикистан
 | 14 |
| * + - 1. Узбекистан
 | 4 |

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Укажите, к какой категории персонала образовательной организации Вы относитесь?»

**Таблица П.2.**

Социально-профессиональный статус, %%

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценочные позиции** | **Всего** |
| 1. Проректор
 | 2,3 |
| 1. Декан факультета /Директор института
 | 11,4 |
| 1. Зам.декана факультета / Зам. директора
 | 26,9 |
| 1. Руководитель отдела
 | 13,2 |
| 1. Зав.кафедрой
 | 18,7 |
| 1. Другое
 | 27,4 |

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Укажите наименование вуза, в котором Вы работаете**:»**

**Таблица П.3.**

Структура участников опроса, %%

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценочные позиции** | **Всего** |
| * Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна
 | 37 |
| * Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка
 | 15 |
| * Казахский национальный педагогический университет имени Абая
 | 14 |
| * Красноярский государственный педагогического университет имени В.П. Астафьева
 | 19 |
| * Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева
 | 4 |
| * Московский педагогический государственный университет
 | 30 |
| * Новосибирский государственный педагогический университет
 | 14 |
| * Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена
 | 36 |
| * Славянский университет Республики Молдова
 | 8 |
| * Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни
 | 37 |
| * Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами
 | 10 |
| * Томский государственный педагогический университет
 | 2 |
| * Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского
 | 17 |

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «На образовательные программы какого уровня Ваш вуз будет осуществлять набор в следующем учебном году?»

**Таблица П.4.**

Образовательные программы, по которым будет осуществляться набор в следующем учебном году, %%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна | Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка | Кыргызский государственный университет имени И. Арабаева | Казахский национальный педагогический университет имени Абая | Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева | Московский педагогический государственный университет | Новосибирский государственный педагогический университет | Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена | Славянский университет Республики Молдова | Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни | Томский государственный педагогический университет | Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами | Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского | **Всего** |
| 1. Основные общеобразовательные программы дошкольного образования
 | 44 | 3 | 6 | 3 | 17 | 6 | 0 | 0 | 0 | 11 | 6 | 3 | 3 | 3,1 |
| 1. Основные общеобразовательные программы начального общего образования
 | 43 | 3 | 6 | 3 | 17 | 6 | 0 | 0 | 0 | 11 | 6 | 3 | 3 | 3,1 |
| 1. Основные общеобразовательные программы основного общего образования
 | 38 | 0 | 3 | 3 | 14 | 10 | 0 | 0 | 0 | 17 | 3 | 3 | 7 | 2,4 |
| 1. Основные общеобразовательные программы среднего общего образования
 | 30 | 0 | 10 | 3 | 23 | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 3 | 3 | 2,6 |
| 1. Основные профессиональные образовательные программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
 | 10 | 0 | 6 | 3 | 10 | 48 | 0 | 0 | 0 | 19 | 0 | 3 | 0 | 2,8 |
| 1. Образовательные программы высшего образования - бакалавриата
 | 13 | 4 | 8 | 2 | 6 | 16 | 7 | 18 | 2 | 10 | 1 | 5 | 8 | 16,7 |
| 1. Образовательные программы высшего образования - специалитета
 | 9 | 13 | 4 | 4 | 6 | 6 | 16 | 15 | 6 | 8 | 0 | 13 | 0 | 7,0 |
| 1. Образовательные программы высшего образования - магистратуры
 | 14 | 8 | 6 | 2 | 7 | 6 | 8 | 20 | 5 | 9 | 1 | 6 | 9 | 15,2 |
| 1. Программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре, ординатуры, ассистентуры-стажировки)
 | 13 | 10 | 1 | 4 | 3 | 7 | 13 | 28 | 0 | 4 | 0 | 10 | 9 | 8,9 |
| 1. Образовательные программы послевузовского образования (магистратура, докторантура)
 | 18 | 10 | 12 | 2 | 7 | 6 | 7 | 20 | 1 | 11 | 1 | 2 | 5 | 9,4 |
| 1. Основные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих
 | 11 | 0 | 6 | 6 | 11 | 22 | 6 | 11 | 0 | 17 | 0 | 6 | 6 | 1,6 |
| 1. Основные программы переподготовки рабочих, служащих
 | 17 | 22 | 6 | 11 | 17 | 17 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 1,7 |
| 1. Основные программы повышения квалификации рабочих, служащих
 | 11 | 15 | 7 | 4 | 15 | 15 | 0 | 11 | 0 | 15 | 0 | 7 | 0 | 2,4 |
| 1. Дополнительные общеразвивающие программы для взрослых
 | 10 | 22 | 2 | 2 | 0 | 22 | 5 | 22 | 0 | 5 | 0 | 7 | 2 | 3,7 |
| 1. Дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные предпрофессиональные программы
 | 5 | 11 | 5 | 5 | 0 | 21 | 0 | 32 | 0 | 11 | 0 | 5 | 5 | 1,8 |
| 1. Дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации
 | 10 | 7 | 3 | 3 | 7 | 19 | 11 | 21 | 0 | 7 | 0 | 8 | 5 | 8,9 |
| 1. Дополнительные профессиональные программы - программы профессиональной переподготовки
 | 11 | 9 | 3 | 3 | 7 | 24 | 11 | 15 | 0 | 3 | 0 | 8 | 6 | 7,8 |
| 1. Другое
 | 22 | 0 | 0 | 11 | 11 | 22 | 0 | 0 | 11 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0,9 |

В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Как Вы рассматриваете перспективы развития Вашей образовательной организации?»

**Таблица П.5.**

Востребованные образовательные программы, %%

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценочные позиции** | **Всего** |
| 1. Значительная динамика, быстрый рост
 | 33,6 |
| 1. Хорошая динамика, наблюдается медленный рост
 | 45,2 |
| 1. Средний уровень без динамики развития
 | 14,9 |
| 1. Предкризисное состояние дел
 | 3,3 |