

Важно подчеркнуть, что деятельность университета, безусловно, ориентирована на реализацию интеграционных процессов мирового образования. В нашем вузе осуществляются решительные шаги по пути интеграции, модернизации и информатизации профессионального образования в целях создания эффективных условий для профессионального развития личности и социально-культурного процветания общества знаний. Без совместных усилий вузов-партнеров он не будет обладать той мощностью и доступностью, который можно придать открытому университету в формате международного взаимодействия и сотрудничества.

### **Библиографический список**

1. Асадуллин, Р.М. Трансформация регионального образовательного пространства / Р.М. Асадуллин и др. // Педагогический журнал Башкортостана. – 2010. – №4. – С. 27-55.
2. Исламова, З.И. Модернизационные процессы развития вуза в контексте интеграции, информатизации и интернационализации профессионального образования / З.И. Исламова // Педагогический журнал Башкортостана. – 2014. – №1. – С. 24-34.
3. Концепция Университета ШОС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://uni-sco.ru/stat/2/stat\\_2.html](http://uni-sco.ru/stat/2/stat_2.html).

**О. В. Волох**

## **О РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ И ПРОБЛЕМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Рассматривается современная кадровая ситуация в образовательных учреждениях Омской области. Предлагается механизм улучшения показателей трудоустройства выпускников вузов в системе образования с учетом опыта различных стран, в том числе Республики Казахстан.

*Ключевые слова:* система педагогического образования, трудоустройство выпускников, институциональные реформы образования, приоритетный национальный проект «Образование».

Опыт реформирования системы образования России показывает, что основные приоритеты инновационных реформ устойчиво повторяются в списках программных мероприятий и переносятся из более ранних программ в более поздние. Аналогичные приоритеты повторяются и в зарубежных программах реформирования образования. Все это свидетельствует об общей низкой эффективности основных мероприятий реформ, направленных на повышение качества и результативности образовательных услуг и сокращение разрыва между потребностями рынка и итоговым набором компетенций выпускников системы образования.

Одной из базовых причин низкой эффективности институциональных реформ образования и формирования устойчивых механизмов, способствующих развитию инновационного потенциала системы образования и достижению целевых приоритетов реформирования, представляется недостаток внимания к проблеме гармонизации интересов участников реформ в сфере образования, необходимости повышения уровня согласованности в системе и снижения негативного влияния факторов неопределенности и риска.

Как показывает опыт реализации мероприятий в рамках приоритетного национального проекта «Образование», их эффективность зависит от:

- качества и регулярности его финансирования;
- степени интенсивности внутренних конфликтов в системе образования;
- глубины преобразующего воздействия инновации и степени сопротивления этим воздействиям со стороны субъектов образования;
- качества осуществляемого экспертного и информационного сопровождения;
- степени воздействия факторов внешней среды;

– качества коммуникационных связей в системе (взаимодействие с органами управления образованием, работодателями, потребителями образовательных услуг и различными субъектами образования на различных иерархических уровнях системы образования).

Ситуация, в которой оказалась система педагогического образования Омской области, характеризуется внутренней сложностью и противоречивостью по следующим основаниям:

1. Особенность кадровой ситуации в Омской области на ближайшие 10 – 15 лет состоит в сочетании двух процессов: роста рождаемости и увеличения контингента детей, обучающихся в школе, и массового выхода на пенсию учителей, достигших пенсионного возраста. С 2015 по 2020 годы ежегодная потребность в учителях различных специальностей будет составлять порядка 500 человек в год. Кроме того, ежегодно на пенсию будут уходить 450 – 500 человек, достигших возраста 60 – 65 лет. Таким образом, потребность в специалистах ежегодно с 2016 по 2020 годы может составлять 800 – 1000 человек.

Таблица 1

**Прогноз численности населения моложе трудоспособного возраста (тыс. чел.)**

Регион	2010	2011	2016	2021	2026
Сибирский ФО	3376,6	3406,7	3662,4	3803,8	3688,0
Омская область	323,8	324,9	346,3	358,9	345,4

Источник информации: Росстат.

В Омской области с 2011 по 2016 годы произойдёт прирост детей и молодёжи примерно на 23000 человек (таблица 1), что свидетельствует о необходимости развивать педагогическое образование. В 2016 году потребуется дополнительно около 2 тыс. педагогических работников.

В связи с переходом образовательных учреждений на подготовку студентов по федеральным государственным образовательным стандартам третьего поколения произошли значительные изменения в структуре, сроках и перечне направлений подготовки. Так, учреждения среднего профессионального образования потеряли право готовить учителей-предметников для общеобразовательной школы, у них остались лишь четыре направления: воспитатель детей дошкольного учреждения, учитель начальной школы, педагог дополнительного образования, социальный педагог. Соответственно, система образования лишается значительного количества специалистов-предметников наряду со «старением» педагогических коллективов школ. Это приведёт к обострению кадровой ситуации. Учреждения среднего образования вступают в процесс перехода на стандарты нового поколения, что требует более высокого уровня квалификации учителей.

График 1

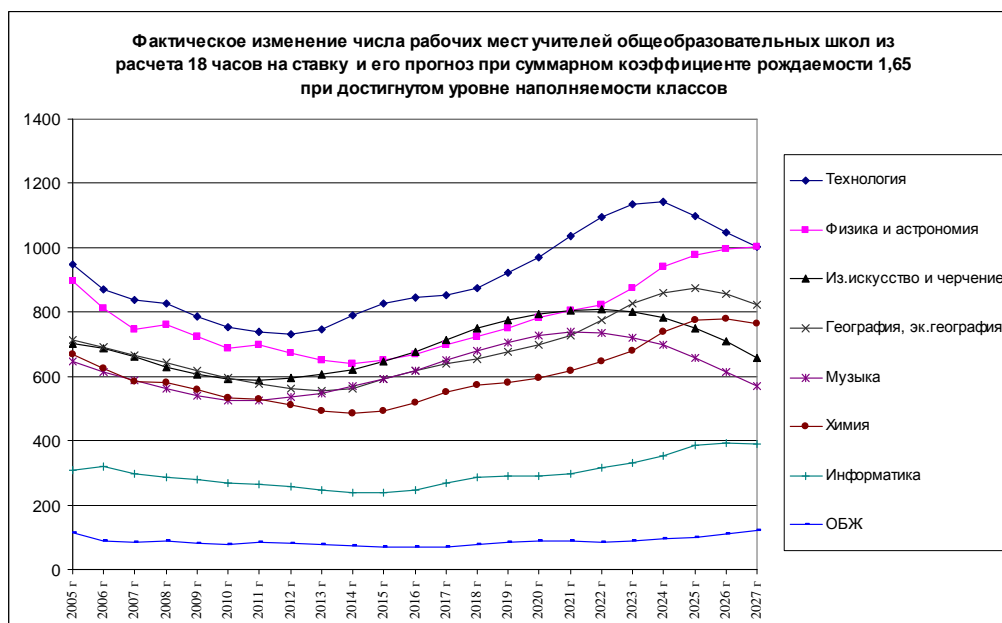
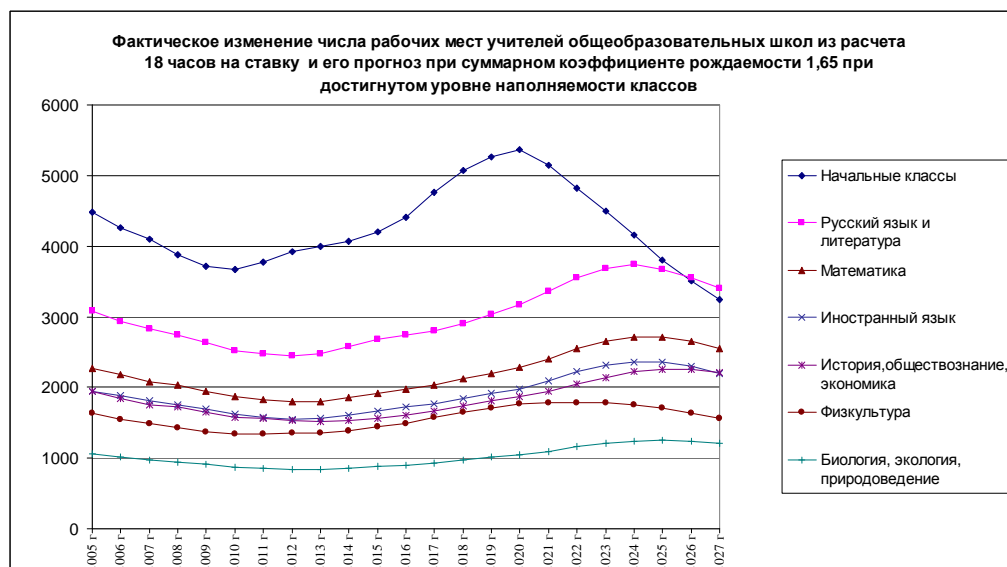


График 2



Источник информации: Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы адаптации специалистов в профессиональной среде в условиях изменяющегося общества». – Омск, 19-20 января 2012 г.

Графики 1 и 2 демонстрируют фактическую потребность в кадрах учителей по предмету с 2011 по 2027 годы. Надо учитывать, что это при ежегодных цифрах приема на педагогические специальности вместе с Тарским филиалом ОмГПУ около 650 человек.

Общая потребность в учителях будет определяться изменением численности учащихся и классов-комплектов, а также расчасовкой учебного плана. При сохранении основных нормативов на общую потребность в специалистах будут оказывать влияние факторы:

- увеличение численности учащихся в начальных классах (до 2020 года);
- снижение до 2012, а затем рост числа учащихся в 5-9 классах;
- снижение до 2016 и рост с 2017 года числа учащихся 10-11 классов.

2. Важным фактором, влияющим на кадровую ситуацию в ближайшее десятилетие, будет выход на пенсию многочисленных групп учителей рождения конца 40-х – начала 60-х годов прошлого столетия. По Омской области количество учителей, ежегодно выходящих на пенсию в 2010 – 2020 годах, составит в среднем 500 человек. Пик ухода совпадет с 2017 – 2020 годами, то есть с увеличением количества вакантных мест учителей, вызванным изменением демографической ситуации в начале 2000-х годов. Процент учителей-пенсионеров общеобразовательных учреждений колеблется по регионам Сибирского федерального округа от 8 до 20 %. Процесс в ближайшие годы будет нарастать в связи с недостатком молодых специалистов, опережающим увеличением вакантных рабочих мест (диаграмма 1).

Наращение выбытия педагогов на пенсию при отсутствии адекватных решений по корректировке системы подготовки кадров приведет в ближайшее десятилетие к нехватке специалистов педагогического профиля (прежде всего учителей начальной школы, русского языка и литературы, математики, иностранных языков), росту непрофильного найма, как следствие, снижению качества общего образования. Учитывая, что результаты ЕГЭ по математике и русскому языку являются показателями оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (Указ Президента РФ от 28 июня 2007 года № 825), вопрос о качестве комплектования школ данными специалистами может вообще приобрести политический характер.

Попытки обеспечить комплектование за счет удержания пенсионеров повлечет стремительное старение педагогических коллективов (особенно среди учителей естественно-математического и гуманитарного циклов и административного аппарата образовательных

учреждений, где уже сейчас высока доля работников в возрасте) и росту выбытия по причине смертности.

3. Сохраняется низкий уровень образования учителей с высшим образованием – 78 %, а это около 2,5 тыс. учителей Омской области. 75 % воспитателей дошкольных учреждений не имеют высшего образования, а в начальной школе благодаря усилиям педагогического университета эта ситуация изменяется с 29 % учителей с высшим образованием в 1994 году до 60 % в 2010 году. Однако проблема остается.

Обобщенные данные в целом по Сибирскому федеральному округу позволяют утверждать, что:

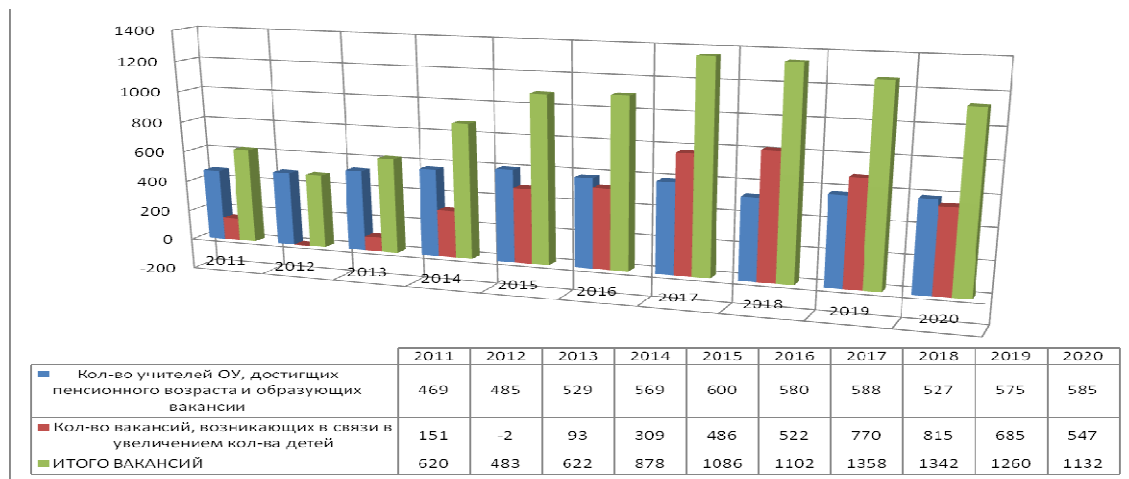
– в общеобразовательных учреждениях округа процент учителей с высшим образованием редко поднимается выше 80 %, на территории Восточной Сибири он ниже 70 %;

– в дошкольных образовательных учреждениях высшее образование имеют от 20 до 35 % специалистов, редкие регионы – до 45 % и только в Новосибирской области более 50 % (это объясняется многолетней подготовкой квалифицированных кадров в дошкольном образовании);

– почти такая же картина по дополнительному образованию.

Диаграмма 1

**Количество вакансий в общеобразовательных учреждениях Омской области в 2011 – 2020 гг.**



4. В период с 1992 по 2010 годы в учреждениях образования, подведомственных Министерству образования Омской области (дошкольные учреждения, общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования), было трудоустроено более 12 тыс. молодых специалистов. Из них на долю ОмГПУ приходится 39 %, ОмГУ и СибГУФКа – по 3 %, средних педагогических заведений – около 50 % (ОПК №1 – 11 %, ОПК №2 – 6 %, ОмПК №3 – 4 %, ОПК №4 – 3 %, Исилькульский ПК – 7 %, Саргатское ПУ – 8 %, Тарский ПК – 6 %, Тюкалинское ПУ – 4 %). Приход выпускников педагогических училищ и колледжей в систему образования (менее притязательных по заработной плате и условиям труда и быта) создает реальную угрозу падения качественных показателей специалистов и качеству образования в учреждениях образования области.

Сложившаяся ситуация с кадровым обеспечением системы педагогического образования Омской области позволяет сделать некоторые выводы и предложения по решению выявленной проблемы:

1. Обеспечение кадрами учителей, воспитателей и других работников образования возможно только за счет собственной в каждом крупном регионе (области, крае и т. п.) системы педагогического образования. Необходимо прийти к грамотному, обоснованному целевому набору в педагогические вузы. Он должен исходить от муниципалитетов на основе не абстрактного, а конкретного исследования кадровой ситуации, в том или ином муниципальном

образовании. Муниципалитет, сопровождая своего студента-целевика, создает вместе с вузом ему условия для прохождения практики, формирует перспективы трудоустройства, жизненные условия, условия по заработной плате и карьерную перспективу, проявляя максимальную заинтересованность в специалисте.

Необходимо заключение трехсторонних соглашений на подготовку педагогических кадров «Министерство образования Омской области – Администрация муниципального образования – Педагогический университет».

2. Существующая система формирования набора в высшие учебные заведения, в частности в педагогические, не может быть адекватной реальной ситуации без серьезного анализа рынка труда:

– в системе образования потребность в кадрах учителей, воспитателей и других работников образования поддается точному расчету на длительный период, при формировании долгосрочного заказа на специалистов эти расчеты должны учитываться;

– значительную долю (90 %) специалистов, приходящих в систему образования каждого региона, составляют выпускники педвузов (около 40 %), педагогических училищ и колледжей (около 50 %), которые не будут выпускать учителей-предметников (а именно они будут востребованы в ближайшие годы). Следует изменить существующие пропорции государственного и муниципального заказов, увеличив наборы в вузы на востребуемые через 4-5 лет педагогические направления и профили;

– возможно создание муниципальных педагогических классов, работающих по особым программам, формирующим мотивацию на профессию учителя лучших школьников района, а в перспективе разработка регионального проекта: Педагогический кластер «Школа – Педагогический колледж – Педагогический университет».

3. Приоритетным направлением в деятельности педагогических образовательных учреждений должна стать работа по взаимодействию с работодателями. Предложения работодателей должны учитываться при обновлении учебных планов. По инициативе работодателей в соответствии с требованиями ФГОС ВПО в рабочие планы могут быть включены практики, мастер-классы, ориентированные на будущую профессиональную деятельность. Данные учебные курсы должны вести руководители и лучшие педагоги образовательных учреждений, представители государственных и муниципальных органов образования региона.

Представители работодателей активно должны быть задействованы в разработке и реализации программ учебных, производственных и преддипломных практик. Может быть создан специализированный педагогический стажерский центр, обеспечивающий непрерывное взаимодействие каждого студента с отдельной школой, классом, где присутствие будущего учителя будет носить и профориентационные цели, и вносить особый ритм в жизнь образовательного учреждения.

Необходимо разработать годичную систему «стажер-учитель», подобную интернатуре в системе медицинского образования, позволяющий студенту еще до получения диплома получить практический опыт и закрепиться в образовательном учреждении.

4. Система профессиональной адаптации молодых специалистов в образовании должна измениться с учетом следующих направлений:

– изменения политики Министерства образования Омской области в сторону адекватной оценки ситуации на рынке педагогического труда;

– создания соответствующих условий привлечения молодых специалистов в систему образования региона: политико-правовых (статус учителя), финансовых (единовременные материальные выплаты, реальный рост зарплаты в соответствии с уровнем зарплаты в экономике), организационных (определение руководителей образовательных учреждений как ответственных за адаптацию молодых специалистов).

Успешность адаптации молодых специалистов в значительной мере определяется качеством кадровой работы администраций школ. Около 20 % молодых преподавателей испытывают трудности при взаимодействии с руководством, указывая, что помимо сложностей межличностного характера, молодые специалисты сталкиваются с отсутствием какой-либо

помощи вообще. Без учета мнения молодых специалистов в 30 % случаев составляется расписание, в 25 % – устанавливается размер нагрузки.

Необходимо изменить систему показателей и критериев оценки качества управленческой деятельности директоров образовательных учреждений и глав муниципальных образований с позиции количества работающих молодых специалистов в школах, их адаптации в образовательном учреждении и профессионального роста.

5. Учитывая специфику педагогического образования, ряд проблем подготовки, которые возможно решить внутри системы педагогической подготовки, возникает опасение: а будет ли решение обозначенных проблем приоритетным в условиях универсального высшего образования? Надо обоснованно подходить к идее оптимизации педагогических вузов, их объединения с классическими и другими университетами. Предлагаемая идея может быть экономична, но далека от совершенства. Например, в США в ближайшие годы будет открываться от 150 до 250 тысяч рабочих мест учителей, однако в классических университетах, где студенты могут выбрать среди других программ программу подготовки к работе учителем, последние не делают такой выбор из-за низкой зарплаты и тяжелых условий труда. В США тоже есть проблема закрытия педагогических вакансий.

И нельзя забывать опыт Казахстана, где после объединения педагогических вузов в крупных городах, исправляя ситуацию с нехваткой учителей, были созданы через пять лет педагогические институты (их 6), которым определены те же задачи, что и педагогическим университетам в России. При объединении не улучшится управление педагогическим образованием, ухудшится качество набора, профессионального отбора, не станет лучше качество подготовки учителей, а нецелевая направленность выпускников университета не позволит в полной мере решать кадровые проблемы педагогического образования Омской области. Для региона интересным и перспективным видится проект создания «Электронного университета», который позволит интегрировать образовательные ресурсы и передовой опыт ведущих ученых Омской области и других регионов Российской Федерации.

*Г. К. Искакова*

## **ВЫСШЕЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА**

Исследуются особенности и приоритеты вхождения высшей школы Казахстана в мировое образовательное пространство на примере реализации программ подготовки педагогического профиля в Государственном университете им. Шакарима города Семей.

*Ключевые слова:* государственная программа развития образования Республики Казахстан, Государственный университет им. Шакарима города Семей, программы двудипломного образования, академическая мобильность.

Масштабность и новизна образовательных реформ предполагают повышение качества подготовки педагогических кадров, что и стало одним из приоритетов в реформировании системы образования в соответствии с тенденциями мирового образовательного пространства [1]. Казахстан выстраивает систему образования таким образом, чтобы создать условия для признания дипломов и уровней образования, качества подготовки выпускников, оценки их знаний. В высших учебных заведениях развивается институциональная ответственность и контроль, включая новые инструменты для институциональной самооценки, сконцентрированной больше на результатах и достигнутых компетенциях, чем на вложениях и процессах. Все это происходит с учетом лучшего мирового опыта образования, национальных и культурных ценностей, реалий и перспектив развития страны.