

# Моделирование процессов целевого обучения и трудоустройства в системе педагогического образования

**Федоров А. А.\***,

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государствен-  
ный педагогический университет им. К. Минина»,  
г. Нижний Новгород, Россия,

**Седых Е. П.\*\***,

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государствен-  
ный педагогический университет им. К. Минина»,  
г. Нижний Новгород, Россия,

Обсуждаются вопросы, связанные с проблемой целевого приема и обучения в вузах. Предлагается принципиально новая модель отбора и целевой подготовки к психолого-педагогической деятельности. Обосновывается механизм целевого приема и обучения в вузах. Утверждается, что предлагаемый процесс планирования педагогических кадров является более точным, создает среду здоровой конкуренции среди студентов и обеспечивает конкурсную основу для целевого обучения наиболее успешных и мотивированных учащихся.

**Ключевые слова:** целевой прием и обучение; отбор и закрепление в профессии; новая образовательная практика; процесс планирования потребности регионов в педагогических кадрах; процесс целевого набора и подготовки педагогов.

Система образования является значимым элементом государственной системы воспроизводства кадров. Одной из проблем подготовки и трудоустройства специалистов психолого-педагогического профиля является отбор наиболее успешных студентов для работы в сфере образования и дальнейшее их закрепление в профес-

сии. Традиционным механизмом такого отбора является процедура целевого обучения и трудоустройства студентов по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогические науки», реализуемой в образовательных организациях высшего образования педагогического и психолого-педагогического профиля.

#### Для цитаты:

Федоров А.А. Седых Е.П. Моделирование процессов целевого обучения и трудоустройства в системе педагогического образования // Психологическая наука и образование 2015. Т. 20. № 5. С. 93–98. doi: 10.17759/pse.2015200508

\* Федоров Александр Александрович, доктор философских наук, профессор, ректор, ФГБОУ ВПО «НГПУ им. К. Минина», г. Нижний Новгород, Россия, e-mail: mininuniver@mininuniver.ru

\*\* Седых Екатерина Павловна, кандидат педагогических наук, доцент, директор центра менеджмента качества образования, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина», г. Нижний Новгород, Россия, e-mail: quality@mininuniver.ru

Процесс целевого обучения имеет область применения на всех уровнях: федеральном, региональном и муниципальном, и призван обеспечивать систему образования Российской Федерации высококвалифицированными, профессионально мотивированными кадрами и способствует удержанию в профессии выпускников педагогических профилей [2]. Однако, процедура целевого обучения, реализуемая в настоящее время, недостаточно эффективна: недостаточен уровень подготовки студентов, проходящих целевую подготовку, низка мотивация к педагогической деятельности, недостаточен процент закрепления выпускников в профессии.

Практика реализации целевого приема в вузах страны также показывает несовершенство имеющейся системы, в частности исследованиями отмечаются следующие ее недостатки:

- отсутствие связи между программой социально-экономического развития региона и процессами формирования кадрового резерва;
- несовершенство системы отбора кандидатов на целевую подготовку;
- отсутствие механизмов, гарантирующих выполнение требования нормативных документов и, как следствие, недостаточно ответственное отношение к выполнению своих обязательств всеми участниками процесса целевого набора и целевой подготовки как на этапах обучения так и в процессе трудоустройства и удержания молодого специалиста в профессии;
- недостаточный учет требований работодателя в определении требований к выпускнику [3,4,6].

Процесс требует серьезного реформирования в соответствии с новой образовательной практикой. Вместе с тем необходимость целевого приема очевидна с точки зрения централизации процессов государственной политики по воспроизводству педагогических кадров [5]. Аналогии здесь можно провести с такими сферами как правоохранительная деятельность и оборона. «Учитель – солдат государства» все чаще звучит в официальной риторике. Идеологически работники системы образования закладывают основу будущих

поколений управленцев, естественно, что отбор претендентов на замещение вакансий рынка труда является государственной политикой. При этом существующая система целевого набора, как показал анализ, не просто ущербна, но и опасна для государства.

Основой для целевого приема и последующего обучения являются положения ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» [1], где содержатся все необходимые опорные элементы для эффективного выстраивания системы целевой подготовки педагогических кадров. Однако отсутствие методик и подзаконных регламентов в этой сфере делает процедуру приема и дальнейшей целевой подготовки недостаточно прописанной и допускающей многочисленные вариации.

Мининский университет разработал принципиально новую модель отбора и целевой подготовки наиболее талантливых и мотивированных к психолого-педагогической деятельности студентов. Нами разработан порядок приема, организации, сопровождения и контроля целевого обучения, направленный на реализацию следующих задач:

- обеспечение трудоустройства мотивированных к педагогической деятельности выпускников в образовательные организации общего образования;
- обеспечение наполнения образовательных организаций наиболее подготовленными и мотивированными педагогическим кадром;
- создание системы непрерывного личностного роста в педагогической профессии через систему «бакалавриат-магистратура»;
- формирование системы прогнозирования и гибкого регулирования рынка выпускников педагогических вузов.

Предлагаемая система основана на мониторинге потребностей каждого конкретного региона в педагогических кадрах и определения количества целевых мест на субъект федерации.

В рамках модели раскрываются два ведущих процесса, определяющих объем и формат подготовки педагогических кадров в конкретный временной период: 1) процесс планирования потребности регионов в педагогиче-

ских кадрах и 2) процесс целевого набора и подготовки педагогов.

Анализ ситуации рынка образовательных услуг и прогнозы его развития показывают нам необходимость обязательного учета каждого из этих процессов в целостности и взаимосвязи их как обязательного требования успешной реализации модели.

Планирование потребности каждого региона в педагогических кадрах может осуществляться исходя из расчетных формул обновления педагогического состава образовательных организаций региона, существующих запросов от образовательных организаций и стратегических ориентиров развития региональной системы образования.

Для реализации процесса нами предложен алгоритм и структура матрицы потребностей в учителях-предметниках, базирующихся на данных единого информационного портала, формирующего банк заявок как от образовательных организаций по конкретным направлениям подготовки так и от абитуриентов, демонстрирующих мотивацию к получению той или иной педагогической специальности.

Чтобы формировать адекватные потребности на основе сложившейся группы заявок, доступ к матрице открывается для двух корректировочных систем: региональные органы управления образованием проводят аналитику матрицы на предмет соответствия демографической статистики, службы занятости населения и потенциальных возможностей для обеспечения рабочими местами на заявленные направления, а так же варианты предоставления молодым специалистам мест для проживания. Педагогические вузы так же по региональному принципу оценивают заявленную матрицу потребностей, на предмет ресурсообеспечения материально-технической базы и кадрового потенциала вуза для удовлетворения матрицы.

После процедуры корректировки матрицы потребности информационная система готовит отчет, на основании которого Минобрнауки России может формировать целевой набор по конкретным направлениям подготовки в конкретные педагогические вузы. Нами также разработана методика статистического обоснования потребности в педагогических кадрах на конкретный регион, расчет по которой

основан на показателях рождаемости, периоде эффективности деятельности педагогического работника и продолжительности обучения ребенка на каждой ступени образования. Данная методика в настоящий момент проходит апробацию в Нижегородской области.

Процедура целевого приема представляется нам неизбежно связанной с подготовкой педагогических кадров, поскольку требует контроля и коррекции не только в моментах «входа в систему» и «выхода из системы», но и на каждом этапе реализации процесса обучения.

Укрупненно модель выглядит следующим образом (рис.1).

Прием в вуз осуществляется на основе общего конкурса, а заключение договора происходит после первой половины обучения. Это связано с тем, что в процессе выбора вуза и поступления у молодых людей отмечается небольшой уровень осознанности выбора. Их мотивация еще только формируется в процессе обучения. На начальном этапе трудно определить потенциальный результат обучения.

К концу третьего курса происходит разделение потока на три группы с уже определенным числом бюджетных мест о которых вуз и студенты знают заранее и готовятся к распределению как ко внутреннему конкурсу:

Группа 1 – будущие магистры: программа академического бакалавриата, для студентов, ориентированных на научную деятельность и дальнейшее обучение в исследовательской магистратуре;

Группа 2 – контрактники: программа прикладного бакалавриата, для студентов готовых к заключению контракта на целевое обучение и трудоустройство с дальнейшим обязательным трудоустройством;

Группа 3 – студенты с возможностью свободного трудоустройства: остальные студенты, не желающие в данный момент решать вопрос о персональной образовательной траектории.

Распределение на три группы происходит через комплексный экзамен готовности к педагогической деятельности.

После распределения формируются три примерных групповых образовательных и профессиональных маршрута:

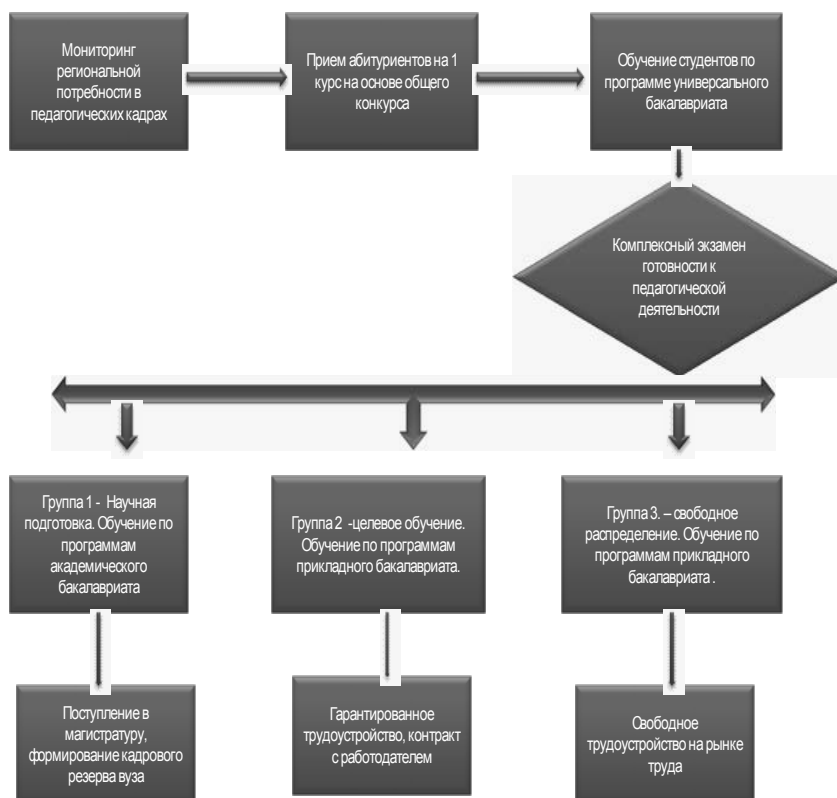


Рис. 1. Алгоритм целевой подготовки педагогических кадров

- Группа 1 (исследователи): обучение по программе академического бакалавриата с усиленной исследовательской программой и подготовкой к поступлению в магистратуру; вариант – без экзамена;

- Группа 2 (контрактники): происходит заключение договора на целевое обучение по программе прикладного бакалавриата с системой усиленных практик по методу «клинических» на месте (местах) будущей работы с гарантией обязательного трудоустройства и отработкой на месте работы 2 года.

- Группа 3 (свободное трудоустройство): студент, желающий сменить образовательную программу, получивший низкий балл на комплексном экзамене готовности к педагогической деятельности, или ориентированный на свободное трудоустройство после получения бакалаврского диплома; его персональ-

ная образовательная траектория строится в составе 1 или 2 группы.

Предлагаемый механизм делает процесс планирования педагогических кадров более точным, создает среду здоровой конкуренции среди студентов и обеспечивает конкурсную основу для целевого обучения наиболее успешных и мотивированных студентов.

В процесс обучения программа универсального бакалавриата обеспечивает формирование наиболее важных надпредметных компетенций, психолого-педагогическую подготовку, дает возможность освоить навыки проектной деятельности и командной работы. Осваивая программы, студент имеет широкие возможности для дальнейшего выбора профессиональной предметной деятельности (физика, математика, география и т.д.) и максимальные возможности в выборе образовательной траектории.

## Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012
2. Бакулина С.С., Музыченко Е.А., Чернокутов В.Е. Целевой прием в современных условиях // Высшее образование в России 2011. № 8–9. С. 14–22.
3. Бакулина С.С., Музыченко Е.А. Опыт и проблемы формирования государственного регионального заказа на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием // Факторы и механизмы устойчивости предприятий: Сб. научных трудов. Новосибирск: СибАГС, 2003. 207 с.
4. Кутузов В.М., Семенов Н.Н., Шестопалов М.Ю. Формы и методы взаимодействия вузов с рынком труда // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России: Третья Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». URL: <http://labourmarket.ru/co^3/>
5. Ливанов Д.В. Университет будущего: Ставка на новое содержание / Д.В. Ливанов, А.Е. Волков // *Ведомости*. 2012. № 165 (3179).
6. Нищев К. Н. Целевая подготовка специалистов в системе взаимодействия образовательных и производственных структур // Интеграция образования. 2008. № 4. С. 104–106.
7. Седых Е.П. Моделирование управления педагогическим процессом в профессиональной школе // В мире научных открытий. 2012. № 5. С. 170–180.
8. Седых Е.П. Управление развитием педагогических кадров в системе высшего образования // Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации материалы научно-практической конференции (заочной) с международным участием. Ульяновск, 2014. С. 464–467.
9. Федоров А.А. Три шага к публичной образовательной корпорации // Аккредитация в образовании. 2013. № 7 (67). С. 26–28.
10. Федоров А.А., Седых Е.П. Модель независимой оценки качества деятельности образовательных организаций (монография) / Нижегородский государственный педагогический университет им.К.Минина. Нижний Новгород, 2015. 185 с.
11. Шумакова И. А. Подготовка инновационно мотивированных кадров в условиях развития экономики региона // *Научные ведомости Белгородского государственного университета*. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. Выпуск 1-1 (144). том 25. 2013. С. 46–51..

## Modeling of Targeted Training and Employment in the System of Pedagogical Education

**Fedorov A. A. \***,

*Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, g. Nizhnii Novgorod, Russia,*  
*mininuniver@mininuniver.ru*

**Sedykh E. P. \*\***,

*Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, g. Nizhnii Novgorod, Russia,*  
*quality@mininuniver.ru*

### For citation:

*Fedorov A. A., Sedykh E. P. Modeling of Targeted Training and Employment in the System of Pedagogical Education // *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2015, vol. 20, no. 5, pp. 93–98 (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/pse.2015200508*

\* *Fedorov Aleksandr Aleksandrovich*, Dr., Professor, Rector, Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, g. Nizhnii Novgorod, Russia, e-mail: mininuniver@mininuniver.ru

\*\* *Sedykh Ekaterina Pavlovna*, Ph. D., Director, Center of quality management education, Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, g. Nizhnii Novgorod, Russia, e-mail: quality@mininuniver.ru

Discussed the problem of target training in higher education. Proposed a new model of selection and target training for psycho-pedagogical activity. Substantiates the mechanism of target enrollment in higher education and training. Argued that the proposed planning process of educators is more accurate, creates an environment of healthy competition among students and provides a competitive basis for the targeted training of the most successful and motivated learners.

**Keywords:** target training; new educational practices; planning needs of the regions in the teaching staff; recruitment and training of teachers.

## References

1. Federal'nyi zakon «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii» ot 29.12.2012 № 273-FZ. [Federal Law "On Education in the Russian Federation" dated 29.12.2012 № 273-FZ].
2. Bakulina S.S., Muzychenko E.A., Chernoskutov V.E. Tselevoi priem v sovremennykh usloviyakh [Trust reception in modern conditions]. *Vysshee obrazovanie v Rossii [High education in Russia]*, 2011, no. 8–9, pp. 14–22.
3. Bakulina S.S., Muzychenko E.A. Opyt i problemy formirovaniya gosudarstvennogo regional'nogo zakaza na podgotovku spetsialistov s vysshim professional'nym obrazovaniem [Experience and problems of formation of the regional state order for training specialists with higher education]. *Fakty i mekhanizmy ustoychivosti predpriyatii: Sb. nauchnykh trudov [Factors and mechanisms of resistance businesses]*. Novosibirsk: SibAGS, 2003. 207 p.
4. Kutuzov V.M., Semenov N.N., Shestopalov M.Yu. Formy i metody vzaimodeistviya vuzov s rynkom truda [Elektronnyi resurs] [The forms and methods of interaction between universities and the labor market]. Rynok truda i rynek obrazovatel'nykh uslug. Regiony Rossii: Tret'ya Vserossiiskaya nauchno-prakticheskaya Internet-konferentsiya «Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatel'nykh uslug v regionakh Rossii» []. URL: <http://labourmarket.ru/so^3/> (Accessed 01.11.2015).
5. Livanov, D.V. Universitet budushchego: Stavka na novoe sodержanie [University of the Future: A bet on the new content]. Livanov D.V. (eds.) .Vedomosti [], 2012, no. 165 (3179).
6. Nishchev K. N. Tselevaya podgotovka spetsialistov v sisteme vzaimodeistviya obrazovatel'nykh i proizvodstvennykh struktur [Target training of specialists in the system of interaction between educational and production structures]. *Integratsiya obrazovaniya [Integration of education]*, 2008, no. 4, pp. 104–106.
7. Sedykh E.P. Modelirovanie upravleniya pedagogicheskimi protsessami v professional'noi shkole [Modelling of pedagogical process management in a vocational school]. *V mire nauchnykh otkrytii [In the world of scientific discovery]*, 2012, no.5, pp. 170–180.
8. Sedykh E.P. Upravlenie razvitiem pedagogicheskikh kadrov v sisteme vysshego obrazovaniya [Managing the development of teaching staff in higher education]. *Aktual'nye problemy sovremennogo obrazovaniya: opyt i innovatsii. Materialy nauchno-prakticheskoi konferentsii (zaочноi) s mezhdunarodnym uchastiem [Actual problems of modern education: experience and innovation]*. Ul'yanovsk, 2014, pp. 464–467.
9. Fedorov A.A. Tri shaga k publichnoi obrazovatel'noi korporatsii [Three steps to the public educational corporation]. *Akkreditatsiya v obrazovanii [Accreditation in education]*, 2013, no. 7 (67), pp. 26–28.
10. Fedorov A.A., Sedykh E.P. Model' nezavisimoi otsenki kachestva deyatelnosti obrazovatel'nykh organizatsii (monografiya) [Model independent evaluation of the quality of educational organizations]. Nizhnii Novgorod: Nizhegorodskii gosudarstvennyi pedagogicheskii universitet im.K.Minina, 2015. 185p.
11. Shumakova I. A. Podgotovka innovatsionno motivirovannykh kadrov v usloviyakh razvitiya ekonomiki regiona [Preparing innovative motivated personnel in the conditions of economic development in the region]. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Istoriya. Politologiya. Ekonomika. Informatika [Scientific news of Belgorod university. History. Politics. Economics. Informatics]*, 2013. Vyp. 1-1 (144). Vol. 25, pp. 46–51.