

ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.В. Павлова, Е.А. Юрина

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина

Сегодня проблема качества образования – одна из центральных в современной образовательной политике и науке. Для успешного решения этой проблемы необходимо научиться оценивать, и оценивать корректно, качество образования.

Впервые словосочетание «качество образования» появилось в России в начале 90-х годов XX века в Законе Российской Федерации «Об образовании» (1992 и 1996 гг.), в статье о государственном контроле за качеством образования, что породило большое количество различных практик такого контроля, инициировало разработки соответствующих теоретических концепций, превратившись в основной фактор устойчивого возрастания интереса ученых к данной проблеме [1].

Процедура оценки качества многогранна. Некоторые стороны этой процедуры освещены достаточно полно и применяются давно в системе образования (оценка информационных ресурсов, материально-технической базы, обеспеченности кадровым потенциалом и т.п.). Но есть и определенные стороны, которые слабо представлены в методических разработках, рекомендациях и других материалах по оценке качества образования. Речь идет о привлечении к оценке качества работодателей.

Главная претензия работодателей к профессиональным образовательным учреждениям сегодня – оторванность полученных знаний от практики, что проявляется в неумении обращаться с современным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям производства.

В настоящее время актуален вопрос привлечения работодателей к оценке качества подготовки выпускников. Их мнение следует учесть [2]:

- при формировании профессиональных компетенций, на основе которых разрабатываются профессиональные стандарты;
- при разработке государственных образовательных стандартов на основе профессиональных стандартов, в соответствии с которыми учреждения НПО и СПО составляют учебные планы;
- при реализации государственных образовательных стандартов, направленных на получение обозначенных профессиональных компетенций;
- при определении степени сформированности профессиональных компетенций в рамках выбранной специальности.

Очевидно, что от такого взаимодействия выиграют все стороны социального партнерства: работодатель получит специалиста необходимой квалификации, готового приступить к работе сразу после получения диплома; образовательное учреждение имеет возможность осуществлять подготовку специалистов, востребованных на рынке труда, что существенно повысит авторитет и престиж учебного заведения.

При формировании профессиональных компетенций целесообразно обращаться к работодателям для выявления их требований к уровню подготовки выпускников. Эти требования должны лечь в основу профессиональных компетенций, являющихся фундаментом для разработки профессиональных стандартов, на базе которых должны быть сформированы государственные образовательные стандарты по специальностям. Профессиональные стандарты задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия деятельности, выполняемой работником, существующим требованиям

рынка труда и представляют собой набор характеристик в виде знаний и умений, отвечающих конкретным профессиональным критериям, свойственным деятельности, которую человек осуществляет в рамках конкретной профессии. Эти характеристики, в свою очередь, разбиваются на компетенции. Таким образом, профессиональный стандарт и компетенция определяются сферой труда. Сущность профессионального стандарта состоит в том, что его содержание не привносится извне, оно заложено в самой профессиональной деятельности.

Еще одним пунктом в процедуре оценки качества, конечно, должно быть участие работодателей в работе различных экспертных комиссий, прежде всего, при аккредитации вузов. Возможно также создание комиссий с целью выявления уровня подготовки студентов по инициативе работодателей, профессиональных сообществ. При этом следует обратить внимание на то, что участники экспертных комиссий должны быть подготовлены к такой работе и смогли бы объективно судить о качестве подготовки.

И, наконец, последней формой оценки качества должен быть статистический сбор информации. Сюда входит и проведение вузами опросов работодателей по специально разработанным анкетам, и наблюдение самими работодателями за молодыми специалистами, так как только в процессе работы и по истечении некоторого времени после выпуска можно более полно судить о сформированности компетенций, представленных в ФГОС.

Таким образом, оценка качества подготовки выпускников для работодателей включает не только наблюдение со стороны и высказывание замечаний, но и их непосредственное участие в процессе подготовки кадров.

Социологический центр Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина провел исследование «Качество образования в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина глазами работодателями».

Объём выборочной совокупности в общей сложности составил 486 человек, в том числе 100 респондентов из 14 предприятий и организаций (от малых предприятий численностью до 100 сотрудников до крупных с численностью выше 2000 человек). Для отбора респондентов использовалась целевая квотная выборка. В качестве метода исследования был выбран анкетный опрос.

Последнее десятилетие достаточно сильно изменило ценностное отношение к высшему образованию в целом, поэтому первый блок вопросов посвящен анализу личной оценки работодателей касательно вопросов общего состояния современного российского высшего образования и его наиболее актуальных проблем.

Как показало исследование, только 2% респондентов среди работодателей удовлетворены существующим качеством высшего образования. Большинство (71%) отметили, что качество современного высшего образования их устраивает не в полной мере. 21% работодателей совсем не довольны уровнем образования, которое предоставляют современные вузы. Одновременно с этим почти три четверти опрошенных работодателей (73%) города Тамбова в целом довольны качеством образования, которое дается студентам современных университетов

(диаграмма

1).

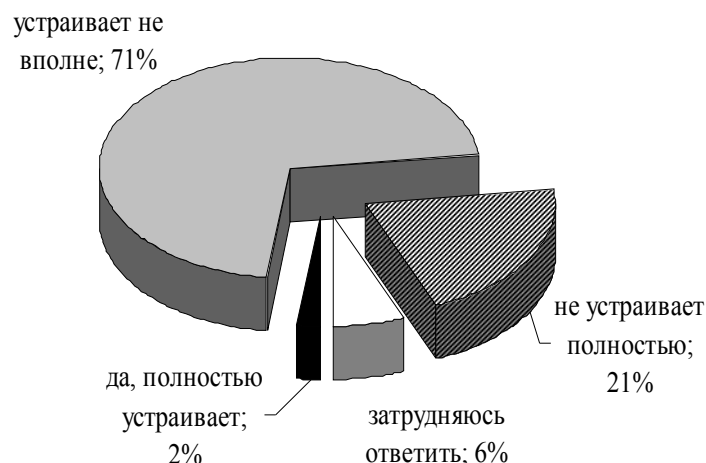


Рисунок 1 – Удовлетворенность качеством современного вузовского образования

Если же проследить за распределением мнений работодателей по данному вопросу в зависимости от сферы деятельности, то можно отметить, что наибольшая доля респондентов, качество современного образования которых устраивает не в полной мере, занята в сфере промышленности (41%).

Данное обстоятельство может указывать, во-первых, на пристальное внимание со стороны работодателей промышленной сферы к проблемам высшего образования, а во-вторых, на неудовлетворённость каким-либо из аспектов подготовки современных выпускников вузов.

Также можно предположить, что данные показатели являются прямым следствием современной ситуации на рынке труда, когда наблюдается дефицит и потребность в высококвалифицированных технических кадрах, что, по-видимому, не оставляет равнодушными работодателей данной сферы (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос: «Устраивает ли Вас качество современного высшего образования» в зависимости от сферы деятельности (в % к каждой группе опрошенных)

Варианты ответов	Сфера промышленного производства	Сфера государственной деятельности	Частная коммерческая деятельность	Сфера общего образования
Да, полностью устраивает		1		1
Устраивает не вполне	41	6	5	19
Не устраивает полностью	12	2	2	5
Затрудняюсь ответить	2		2	2

К тому же, говоря о качестве высшего образования, более половины опрошенных работодателей (62%) сходятся во мнении о том, что в системе современного вузовского образования необходимо ввести новые формы работы со студентами, лишь 5% утверждают обратное, объясняя это тем, что сейчас в системе образования используются все возможные методы и формы подготовки высококвалифицированных специалистов.

Однако весомая доля респондентов (33%) затрудняются ответить, что, вероятнее всего, объясняется их недостаточной осведомлённостью в этом вопросе.

Большинство опрошенных работодателей (65%) считает, что современная российская система образования нуждается в некоторых изменениях, каждый четвертый высказал мнение, что отечественная система образования находится в глубоком кризисе и необходимо ее реформировать, и только 4% считает, что система образования России полностью соответствует потребностям общества.

Тем не менее, как показал корреляционный анализ, несмотря на такой пессимистический взгляд на развитие отечественной системы образования, 71% работодателей (большинство из тех, кто считает современное состояние отечественной системы образования кризисным) отмечают возрастание потребности современного общества в высшем образовании, тогда как только 8% опрошенных отрицают эту тенденцию (таблица 2).

Во втором блоке были отражены вопросы, касающиеся основных аспектов качества профессиональной подготовки специалистов в вузе, а также возможности участия работодателей в подготовке будущих высококвалифицированных трудовых кадров.

Таблица 2 – Соотношение оценки состояния современного высшего образования и изменения уровня потребности современного общества в высшем образовании (в % к каждой группе опрошенных)

Показатели	Потребность в высшем образовании возросла	Потребность снизилась	Осталась на том же уровне	Затрудняюсь ответить
Уровень современного высшего образования полностью соответствует потребностям общества	50		50	
Уровень современного высшего образования нуждается в некоторых изменениях	82,8	4,7	7,8	4,7
Современное высшее образование находится в глубоком кризисе	71	8	17	4
Затрудняюсь ответить	86		14	

Что же касается знаний и умений, определяющих успешную деятельность специалиста в своей области дела, они, по мнению респондентов, должны составлять следующую совокупность: умение и навыки работы с компьютером (19%); профессиональные знания (17,6%); умение отбора и систематизации информации (12,5%); наличие практических навыков (11%); знание иностранных языков (13%) и широкий кругозор (8,2%) (диаграмма 2).

Интерес представляет также мнение работодателей относительно возможности их участия в учебном процессе (таблица 3).

Результаты ответов свидетельствуют, что, к примеру, работодатели промышленной сферы в большинстве своём не видят для себя возможности прихода в учебную аудиторию для совместной подготовки своих будущих специалистов, так как сомневаются в своих способностях в силу отсутствия педагогического образования. Также нужно заметить, что работодатели государственной и общеобразовательной сферы деятельности имеют почти единодушное мнение по данному вопросу и в большинстве своём выбрали вариант «затрудняюсь ответить» (44,4% – работодатели государственной сферы, 39% – общеобразовательной), что, вероятнее всего, свидетельствует о том, что они не задумывались о такой перспективе.

Таблица 3 – Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы возможным для себя начать преподавательскую деятельность в университете для адаптации вузовских знаний к современным условиям рынка труда?» в зависимости от сферы деятельности (в % к каждой группе опрошенных)

Варианты ответов	Сфера промышленного производства	Государственная деятельность	Частная торговая деятельность	Сфера общего образования
Да, вижу такую возможность	13,7	33,4		22
Готов преподавать на долгосрочной основе	5,9			
Может быть, если посчитаю это выгодным и нужным для себя	15,7		57,1	17,4
Считаю невозможным, непрестижным для себя				4,3
Нет, в силу отсутствия педагогического образования	47,1	22,2	28,6	17,4
Затрудняюсь ответить	17,6	44,4	14,3	39

Но, несмотря на это, обе эти группы работодателей показывают высокие показатели готовности участия в подготовке адаптированных к условиям рынка работников (33,4% – работодатели государственной сферы, 22% – общеобразовательной). Интересен тот факт, что наибольшую заинтересованность личного участия в подготовке своих будущих работников проявили работодатели частной торговой сферы (57,1 %), но только при условии, если они посчитают это выгодным и нужным для себя. Это обстоятельство ещё раз доказывает тот факт, что работодатели разных сфер предъявляют разные требования к своим работникам, но там, где существует личная выгода работодателя, наблюдается его большая заинтересованность в подготовке высокопрофессиональных специалистов.

Стоит также отметить, что если работодатели и видят для себя возможность участия в учебном процессе, то осуществлять свою преподавательскую деятельность они предпочитают в роли руководителей практикой (32%), преподавателей ряда практических дисциплин (23,5%), руководителей совместных исследовательских проектов (19,5%) либо в роли организаторов семинаров и тренингов (16,5%).

На сегодня остается актуальной проблема нехватки опыта у молодых специалистов, стажа работы. Далеко не каждый работодатель сегодня готов предложить работу выпускнику сразу после окончания вуза. Поэтому интересно знать мнение респондентов по вопросам трудоустройства именно выпускников.

В целом, работодатели нашего города готовы предложить вакансии молодым специалистам, что отвечает требованиям и условиям современного общества и конкуренции. Вариант ответа «да, я ценю молодые кадры» дали 30% из всех опрошенных, и 51% респондентов выбрали ответ «скорее да, предварительно ознакомившись с рекомендациями из вуза о данном специалисте», что свидетельствует о доверии работодателей в отношении учебного учреждения. И лишь малый процент респондентов выбрали вариант ответа «точно нет» – 3% и 7% – «скорее нет, так как не доверяю специалистам без опыта работы» (диаграмма 3).

Эти данные красноречиво говорят о высокой степени поддержки, оказываемой сегодня работодателями молодым кадрам.

К тому же стоит отметить, что в вопросе о готовности предоставления рабочих мест молодым специалистам работодатели государственной сферы оказались самыми надёжными, так как не дали ни одного отрицательного ответа (таблица 4)

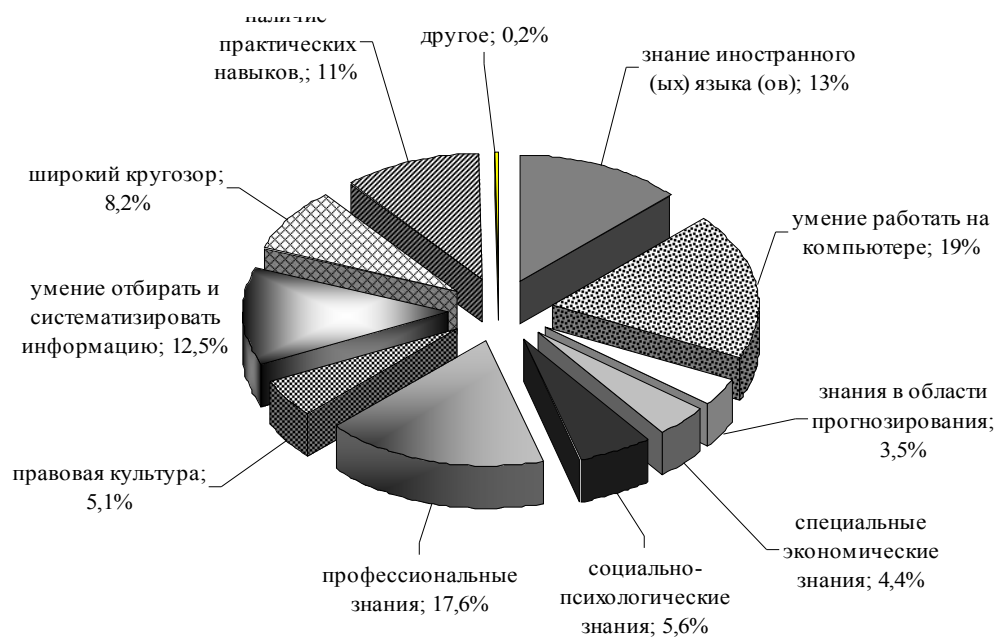


Рисунок 2 – Виды знаний и умений, определяющие успешную деятельность молодого специалиста

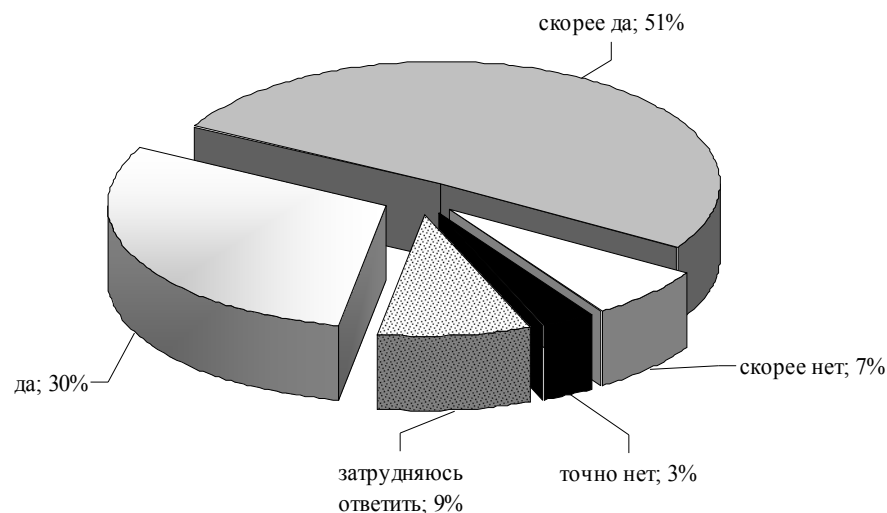


Рисунок 3 – Готовность работодателей принять к себе на работу специалиста сразу после вуза

Таблица 4 – Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы принять к себе на работу специалиста сразу после окончания им вуза?» в зависимости от сферы занятости работодателей (в % к каждой группе опрошенных)

Варианты ответов	Сфера промышленного производства	Сфера государственной деятельности	Частная коммерческая деятельность	Сфера о бщего образования
Да, я ценю молодые кадры	16	6	1	7
Скорее, да, предварительно ознакомившись с характеристикой из университета	29	2	4	16
Скорее, нет, так как не доверяю специалистам без опыта работы	3		2	2
Точно нет, так как считаю это убыточным для своего предприятия	2		1	
Затрудняюсь ответить	5	1	1	2

В этой связи актуальным остается вопрос об основных ориентирах, на которые опираются работодатели при приеме специалиста на работу (диаграмма 4).

Принимая на работу нового специалиста, большинство работодателей обратят внимание, в первую очередь, на профессиональные качества (71,7%), а также на опыт предыдущей деятельности (12,1%) специалиста. Меньше всего здесь играют роль личное знакомство и рекомендации друзей.

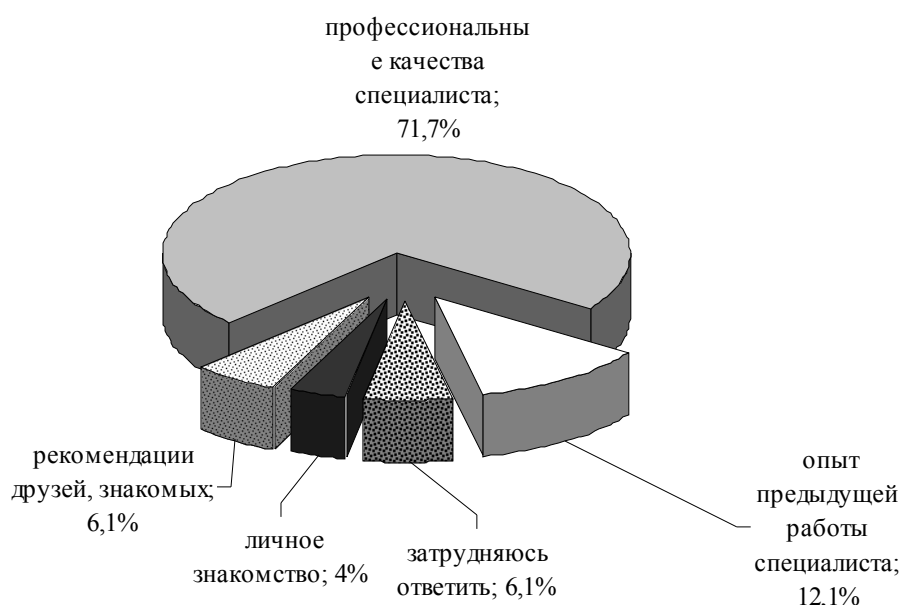


Рисунок 4 – Ориентиры работодателей при приёме специалистов на работу.

Сопоставив два предыдущих вопроса, можно предположить, что сегодня на рынке труда города Тамбова работодатели заинтересованы в молодых высококвалифицированных кадрах. Причем именно профессионализм и престиж учебного учреждения, которое закончил выпускник, играют определяющую роль при приеме на работу.

Проанализировав вопросы второго блока, можно утверждать, что сегодня как никогда в условиях свободной здоровой конкуренции руководителям различных учреждений, государственных и коммерческих, необходимы молодые высококвалифицированные кадры.

Именно поэтому работодатели особое внимание уделяют тому, какое учебное заведение окончил молодой специалист, ведь именно это дает возможность оценки степени соответствия выпускника того или иного вуза требованиям современного общества. Также оказалось, что представления работодателей по поводу критериев качества образования весьма применимы в условиях объективной реальности. Следовательно, те параметры, на которые работодатели опираются при приеме специалиста на работу, в современном мире совершенно адекватны.

Подводя итог исследованию в целом, в первую очередь, стоит отметить, что вопрос о степени удовлетворённости работодателей качеством образования в контексте данного анализа представляется весьма сложным и противоречивым. Тем не менее, хотелось бы подчеркнуть ряд очевидных, по мнению исследователя, тенденций.

Во-первых, результаты исследования свидетельствуют о том, что подавляющее большинство опрошенных работодателей признают, что, несмотря на всё возрастающую потребность общества в высшем образовании, деятельность современных вузов сопровождается рядом проблем.

При этом существующие проблемы в высшем образовании работодатели связывают в основном с излишней коммерциализацией учебного процесса, которая, по их мнению, негативнее всего сказывается на этапе набора абитуриентов, так как способствует не всегда объективной оценке потенциальных студентов, что в дальнейшем ведёт к неудовлетворительному уровню подготовки специалистов.

К тому же практически каждый второй работодатель (42,5%) города Тамбова выступает против платных образовательных услуг, считая это нарушением принципа общедоступности.

Как показало исследование, работодатели, особенно сферы промышленности, озабочены проблемой качества современного высшего образования, которое, как выяснилось, полностью устраивает лишь 2% от общего числа работодателей города Тамбова. При этом из полученных в ходе опроса данных можно заключить, что качественное образование в понимании работодателей города Тамбова – это многоаспектное развитие способностей личности и получение знаний, профессиональных навыков в рамках их способностей, что и определяет в дальнейшем успешность последующей реализации профессионального потенциала индивида. Основными же факторами, в наибольшей степени влияющими на качество подготовки специалистов, респонденты считают уровень профессиональной подготовки преподавательского состава (24,5%), отношение студентов к учёбе (13%), качество образовательных стандартов и программ (12%), качественный состав абитуриентов (12%).

Для того чтобы учебный процесс был наиболее эффективным, работодатели обращают внимание на возможность участия в процессе подготовки своих будущих специалистов.

Сами работодатели считают для себя возможным руководить производственной практикой, преподавать ряд практических дисциплин, проводить совместные исследовательские проекты, семинары и тренинги.

Одновременно работодатели показали достаточно низкое знание проблем методического обеспечения учебного процесса (об этом свидетельствует большой

процент затруднившихся ответить на вопросы о необходимости введения новых форм работы со студентами и т.д.), и почти каждый третий отмечает отсутствие у себя педагогического образования.

Таким образом, необходима более тесная связь между работодателями и вузами по проблемам качества высшего образования, чтобы было более четкое осознание потребностей работодателей в отношении подготовки выпускника и вузы имели более точные ориентиры для оценки качества их работы и понимания перспектив своего развития.

Список литературы

1. Некрасов С.Д. Проблема оценки качества профессионального образования специалиста // Университетское управление. – 2003. – №1(24).
Юсупова И.В. Критерии оценки качества подготовки выпускников образовательных учреждений УНПО и УСПО (на примере Республики Коми). Управление по занятости населения Республики Коми, г.Сыктывкар [Электронный ресурс]: labourmarket.ru/conf7/reports/jusupova.doc.