ПРИВЛЕЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Н.П. Тарханова

Южно-Уральский государственный университет (научно-исследовательский университет)

В настоящий момент общество переживает период кризиса как экономического, так и социального. В этот период особое внимание обращается на инновационное развитие, которое связано с повышением требований к образованию, в частности к качеству образования. Вопрос о стандартах и рекомендациях по гарантиям качества образования неоднократно поднимался в Европейском образовательном пространстве, что нашло отражение в Болонской декларации.

Несмотря на то, что о проблемах качества образования написано много, позиции теоретиков и практиков крайне разнообразны, что позволяет сделать вывод об отсутствии универсального определения. С изменением уровня развития общества требования к качеству будут меняться. Согласно глоссарию, понятие «качество образования» трактуется как комплексная характеристика, отражающая диапазон и уровень образовательных услуг, предоставляемых населению (различного возраста, пола, физического и психического состояния) системой начального, общего, профессионального и дополнительного образования в соответствии с интересами личности, общества и государства. Качественное образование должно давать возможность каждому индивиду продолжить образование в соответствии с его интересами 5.

Гарантии качества не являются только проблемой европейских государств. Интерес к качеству образования возрастает по всему миру, отражая быстрый рост высшего образования и повышение его стоимости. Стремясь к построению экономики, построенной на знаниях, и учитывая высокий уровень динамики в обществе, образование вынуждено ориентироваться на запросы общества, в частности работодателей, и мнение обучающихся. Эти моменты нашли отражение в Болонской декларации, где сказано, что «реализация стратегии обучения в течение жизни требует тесного сотрудничества между государственными органами, вузами, студентами, работодателями и сотрудниками 3.

В федеральных государственных образовательных стандартах вопросам оценки качества образования посвящен отдельный раздел. В одном из пунктов говорится, что «обучающимся, представителям работодателей должна быть предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом, а также работы отдельных преподавателей»². В современных условиях это особенно важно, так как вопрос «оторванности» системы образования от реальных потребностей производства неоднократно поднимался на уровне государства и общественности.

Несмотря на важность привлечения работодателей и студентов к вопросам оценки качества образования проблема остается нерешенной. Это связано с тем, что в настоящий момент отсутствуют реальные механизмы привлечения работодателей и студентов к оценке качества образования.

Проблема привлечения работодателей сразу же ставит на повестку дня множество вопросов. Один из них о том, каких работодателей привлекать? Спрос, на каких специалистов будет в ближайшем и отдаленном будущем? Взаимодействие вуза и работодателя должно исходить из того, что модель образовательного процесса должна быть гибкой. В противном случае, она не сможет адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям. В то же время рыночные условия возникают не на пустом месте,

поэтому необходимы серьезные маркетинговые исследования относительно того, какие нужны специалисты на том или ином предприятии и в каком объеме. И здесь возникает другой вопрос. Кто этим должен заниматься: государство, вуз, работодатель? К сожалению, не редкость такая ситуация, когда предприятие отмахивается от вуза: да, нам необходимы такие специалисты, которых вуз подготовил, но прошло уже четыре года, и в настоящий момент они не нужны. Бывший студент в этом случае никому не нужен. Поэтому работодатель, если он выступает заказчиком, должен, в том числе, трудоустроить студента и желательно учить на своем оборудовании в своих цехах и офисах. Однако в современных условиях работодателю это экономически невыгодно. Ведь он получит специалиста через какой-то промежуток времени, а работник нужен сейчас, и уволить его, когда придет специалист после вуза, не имеет смысла, так как у последнего отсутствует опыт работы.

Еще одна проблема состоит в том, что вузы желающие получить заказ на подготовку конкретных специалистов от конкретного предприятия связаны учебными планами, хотя ситуация здесь меняется. Ориентация на потребности бизнеса в настоящий момент – это важная часть подготовки специалиста. От него нельзя отмахнуться. В законе РФ «Об образовании» п.13, ст.24 указывается на необходимость участия работодателей в разработке ФГОС и федеральных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам 1. Это сужает поле деятельности работодателей с одной стороны и показывает озабоченность государства узким подходом отдельных работодателей.

Государство говорит об усредненных характеристиках качества образования, а бизнес определяет как качественную характеристику полученного товара. Отсюда значительный субъективизм в оценке товара. Работодатель стремится выбрать такую стратегию, которая обеспечит ему наивысшую прибыль, а в разных средах, она разная. Отсюда следуют противоречия и неудовлетворенность всех сторон.

С одной стороны, государство гарантирует стандартизированное качество высшего профессионального образования. Молодежь считает, что, приходя на рынок труда с дипломом известного вуза, они могут добиться многого (в случае негосударственного предприятия), но и требуется от них повышенная отдача, не все выпускники к этому готовы как в профессиональном плане, так и личностном. Наличие диплома еще не гарантирует получение высокооплачиваемой работы, как это было прежде.

С другой стороны, бизнес-среда. Здесь свои стандарты. Они определяются полезностью. Чем полезнее выпускник, чем он более подготовлен к профессиональной деятельности, чем полезнее продукт, который он создает, тем больший эффект для компании от его приобретения. Рост конкурентоспособности начинает зависеть от качества труда. При этом оценивается уровень качества и уровень эффективности труда. Под первым понимается величина полезного эффекта на единицу затраченного труда, под вторым – величина полезного эффекта на единицу рабочего времени. При этом бизнес руководствуется тем, что затраты труда растут медленнее, чем получаемый эффект. Еще один аспект, который нельзя не учитывать, – мода. Очень часто работодатель смотрит на диплом с точки зрения известности вуза. Хотя качество подготовки не всегда может быть высоким в сравнении с другими провинциальными вузами. Работодатель в любом случае не может определить качество, пока выпускник вуза не начал работать 4.

Однако на этом не исчерпываются все сложности, связанные с привлечением работодателей к оценке качества. Необходимо обратить внимание и на то, что даже если работодатель оценит значимость участия в подготовке специалиста, то самих работодателей необходимо ознакомить с методологией, инструментарием и технологией оценивания качества образования. Отдельно взятый работодатель на это не пойдет. Ему это ненужно и экономически нецелесообразно. Следовательно, необходимо создание профессиональных объединений работодателей, которые могли бы сформулировать требования к выпускнику и оценить качество подготовки.

Неоднозначное отношение вызывает подготовка магистров. Работодатель ставит вопрос так: «Если у меня есть работник, отвечающий моим сегодняшним требованиям, зачем ему еще нужно учиться?» Диплом магистра или бакалавра ничего не меняет в настоящих условиях ни для работодателя, ни для студента.

Еще один интересный и неоднозначный вопрос – это участие работодателя в учебном процессе. Такое положение содержится во ФГОС. Безусловно, что участие работодателя в учебном процессе поможет преодолеть оторванность теории от практики. Однако сразу же возникает проблема реализации данного положения. В какой форме должно идти участие – чтение лекций, проведение лабораторных, курирование практики на производстве. Не секрет, что при привлечении работников с производства для чтения лекций возникает проблема у работодателя. Он платит деньги работнику не за то, что тот отсутствует на рабочем месте и не выполняет свои прямые обязанности.

Проведение практик на производстве часто носит формальный характер. Для организации практики на производстве нет ни времени, ни свободных работников. Считается, что, когда придет работать выпускник, тогда его и научат. В этой ситуации учебное заведение не получает информации о том, где имеют место пробелы в подготовке. Как итог: не удовлетворен работодатель и вуз. При этом вопрос об удовлетворенности выпускника мы не рассматриваем. Многие вузы, понимая сложность и важность участия работодателя в учебном процессе, предлагают им участие в итоговой аттестации и руководство курсовыми и дипломными работами. Такой подход позволяет выполнять работы практической направленности и повышает мотивацию студентов. Молодые люди понимают, что лучшие могут получить работу либо в настоящий момент, либо после окончания обучения. Выпускники есть, но тех, кто может и хочет работать, значительно меньше. В свете обозначенных выше положений привлечение студентов к оценке качества образования - это веление времени и одно из требований Болонской декларации. Однако здесь также много проблем. В частности, на практике эта деятельность носит зачастую формальный характер.

Главное препятствие, на наш взгляд, заключается в том, что студенты не слишком стремятся участвовать в управлении качеством учебного процесса. Современная молодежь прагматична. Зачем тратить время и силы на то, что не изменить? С другой стороны, нет достаточного количества времени, и боязнь репрессивных мер со стороны преподавателей, поэтому поддержка со стороны администрации – крайне важное условие построения эффективной работы. Студенты должны быть услышаны, а инициатива – поощряться.

Еще одним сложным моментом является определение контингента студентов, привлекаемых к оценке качества. Младшие курсы (особенно первый) вряд ли могут объективно оценить работу преподавателя и качество получаемого образования. Важно выстроить стратегию взаимоотношений с работодателями и студентами, заинтересовать стороны в сотрудничестве, и тогда результат не замедлит сказаться. При этом готовых решений никто не может предложить. В каждом конкретном случае будут свои варианты взаимодействия.

Список литературы

- 1 Закон РФ «Об образовании» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: [сайт]. [1997]. <http://www.consultant.ru/popular/edu/> (дата обращения: 01.09.2012)
- 2 Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 100400 Туризм. Раздел VIII. § 8.5.[Электронный ресурс] // Федеральный государственный образовательный стандарт:[сайт].[2008]. standart.edu.ru/catalog.aspx (дата обращения: 01.09.2012).

- 3 Болонский процесс 2020 – Европейское пространство высшего образования в новом десятилетии //Высшее образование в России: сетевой журн. 2009 taom.ru›international/files/eaf6eee775e6b.pdf (дата обращения: 01.09.2012).
- 4 Поспелов В.К. Практика и проблемы привлечения студентов и работодателей к оценке качества высшего экономического профессионального образования [Электронный ресурс]// Гильдия экспертов в сфере профессионального образования [сайт]. [2010]. <http://expert-nica.ru/sbornik/> (дата обращения: 01.09.2012).
- 5 ФГОС – Глоссарий [Электронный ресурс] // Федеральный государственный образовательный стандарт: [сайт]. [2008]. [standart.edu.ru›catalog.aspx](http://standart.edu.ru/catalog.aspx) (дата обращения: 01.09.2012).