

ПРОБЛЕМЫ И ПРАКТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

С.Е. Карпушова

*Себряковский филиал Волгоградского государственного
архитектурно-строительного университета*

Каждый человек испытывает потребность в знаниях - это исходящая составляющая самой природы человека. Эта потребность принимает форму в виде желания получить образование, которое может быть удовлетворено производителями образовательных услуг. Образовательные услуги как общественное благо определяются через удовлетворение потребности в образовании. В теории управления качеством услуга направлена на конкретного потребителя, с этой целью вузы устанавливают ожидаемые и

предполагаемые образовательные потребности общества. Подходы к пониманию «конкурентоспособности образовательной услуги» аналогичны используемым при определении конкурентоспособности товаров, услуг сферы материального производства, но следует учитывать специфику социальных факторов образования. Обобщая взгляды ученых относительно факторов качества образования, можно выделить следующие «движущие силы» конкурентоспособности (рис. 1).

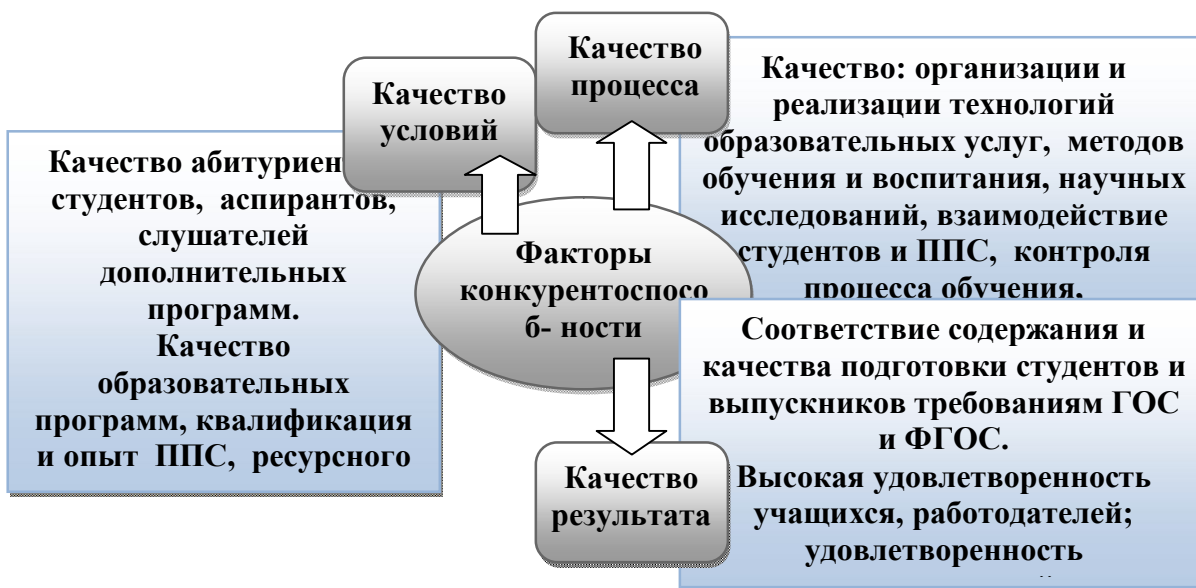


Рисунок 1 – Факторы конкурентоспособности образовательных услуг

Ответственность за качество высшего образования возлагается на университеты, что отвечает постулатам Болонской системы. Успешное решение задачи повышения качества определяется через создание внутривузовской системы управления качеством, ведущим для которой являются критерии образовательных результатов. Система

подразумевает наличие правил и процедур, гарантирующих целенаправленное достижение результатов. Для определения выполнения вузами целевых показателей по видам деятельности и направлений развития действует система внешней оценки, которая опирается на следующие основные процедуры:

- лицензионная экспертиза (obraz.volganet.ru, obrnadzor.gov.ru);
- аккредитационная экспертиза (obraz.volganet.ru, obrnadzor.gov.ru);
- заполнение модуля сбора данных для ЦБД ГА (nica.ru);
- представление сведений в официальный статистический учет «Мониторинг деятельности вузов России» (rating.edu.ru);
- сбор данных для мониторинга Российского союза ректоров "Бизнес и образование» (rsr-online.ru);
- заполнение оперативных форм отчетности Рособразования для реагирования на изменения на рынке труда (cszum.bmstu.ru);
- исполнение форм статистической отчетности (ВПО-1, СПО-1) (cabinet.mon.gov.ru) и др.

В массиве информации достаточно много позиций, затрагивающих вопросы по формированию вузами интеграционной структуры взаимодействия с работодателями в профессиональных аспектах.

Новые критерии аккредитации инженерных программ ориентированы в основном на результаты, а не на процессы. Процедура аккредитации включает, наряду с внутренними оценками и гарантиями качества, внешние критерии и рекомендации со стороны промышленных предприятий. В целом процесс аккредитации сконцентрирован на инновации и развитии инженерного образования в соответствии с требованиями современного производства.

Важными становятся результаты, увязанные не только с суммой усвоенных знаний и умений, но и способностью применения знаний для решения проблемных социально-значимых и профессиональных ситуаций, т.е. особый акцент делается на планируемые и измеряемые достижения студентов, выраженные в терминах компетенций. Показателями овладения компетенциями являются духовность, гуманистическая направленность, мобильность, креативность, умение сотрудничать, но главное - решать профессиональные

задачи. Как оценить эти характеристики, с чего начать конструировать обратную связь на пути освоения программ обучения студентами, а через это улучшать качество образования? Современные функции оценивания лежат от оценивания для контроля – к оцениванию для развития и совершенствования образовательного процесса.

Важную роль в развитии компетенций играет системное и преемственное оценивание, обеспечивающее суждение о готовности студента к обучению и общественно-производственной деятельности.¹ Успех оценки требует особых подходов к формированию оценочных средств, создания реальных условий деятельности, т.к. компетенции можно оценить при оценке продукта этой деятельности.

Особая оценка – это мнение работодателей, которое следует учитывать при следующем:

- формировании профессиональных компетенций, на основе которых разрабатываются профессиональные стандарты;
- разработке ГОС на основе профессиональных стандартов; при реализации ГОС, направленных на получение обозначенных профессиональных компетенций;
- определении степени сформированности профессиональных компетенций в рамках выбранной специальности.²

Со стороны профессионального сообщества оценке могут подлежать следующие показатели (рис. 2).

Но оценивать работу вузовского образования **только** с точки зрения работодателей - вопрос дискуссионный. Вуз не только «кузница кадров», но и выполняет социальную и интеллектуально-культурную роль. Кроме того, проблема еще в том, что в основном источниками

¹ Ефремова Н.Ф. Организация оценивания компетенций студентов, приступающих к оцениванию основных образовательных программ. С.6

² 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

финансирования образовательных учреждений являются либо бюджет, либо студенты. Они и являются, в первую очередь, потребителями образовательных благ. Большинство небольших компаний довольны своими работниками, часть крупных компаний высказывают недовольство, что выпускники «не адаптированы» к меняющемуся спросу со стороны работодателей. Другие представители утверждают об удовлетворенности подготовкой бакалавров (даже техникумов), но, поддерживая престиж, принимают на работу специалистов!

В настоящее время в основном бизнес-сообщество переложило ответственность на подготовку кадров на ВУЗы и государство.³

В условиях дефицита вакансий работодатели, как правило, отдают предпочтение выпускникам определенного вуза в отрасли. Значит, работодатель уверен в высоком качестве специалиста данного вуза и что на «постдипломном» этапе выпускники в полной мере реализуют полученные компетенции. Но ни государство, ни вузы не должны допускать превалирования интересов одной компании на этапе формирования требований.

Выбор студентом направления подготовки – это его дело, дело вуза – обеспечить надлежащее качество в соответствии с требованиями экономики, бизнеса и образовательного стандарта.

Дело бизнеса – в содружестве с государством и вузом определить уровень требований и компетенций специальностей и направлений системы ВПО. Поэтому задача достаточно сложная: разработать оптимально действенный механизм оценки качественных показателей ВПО работодателями. Решение такой проблемы возможно в адекватном взаимодействии представителей рынка труда и рынка образовательных услуг.

Практику такого взаимодействия «ВУЗ-предприятие» представляет сотрудничество Себряковского филиала Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета и

градообразующих предприятий города: ОАО «Себряковцемент» и ОАО «Себряковский комбинат асбестоцементных изделий». Филиал с 2002 года открыт как базовый для работодателей и социально значимый для г. Михайловка Волгоградской области.

³ Ягудинский Ю.Н. Оценка деятельности вузов с точки зрения рынка труда.



Рисунок 2 - Показатели оценки качества подготовки выпускников

За десятилетний период учебное заведение и предприятия стали стратегическими партнерами. «...Связать воедино технологию обучения и производственный процесс помогают тесные партнерские отношения университета с будущими работодателями выпускников вуза.

Словом, взаимодействие предприятий с университетом и его филиалом становится и фактором социальной стабильности».⁴ Поэтому в 2009г. решением ученого совета университета генеральному директору ОАО «Себряковцемент» Рогачеву С.П. и президенту ОАО «СКАИ» Сивокозову В.С. присвоено звание «Почетный профессор ВолгГАСУ».

Стратегическое партнерство реализуется в двусторонних отношениях по следующей модели привлечения работодателей к оценке качества образования, содержащей следующие характерные элементы (таблица 1)

Участие работодателей в оценке качества профессиональной подготовки определяет соответствие подготовки

выпускников ожиданиям производственной сферы, привлечение «производственников» укрепляет социальную защищенность, гарантирует адаптацию выпускников в реальных социально-экономических условиях. Успешность выпускников Себряковского филиала ВолгГАСУ в трудоустройстве оценивается по показателю их востребованности на достаточно высоком уровне.

Таким образом, оценка качества подготовки выпускников для работодателей включает не только «наблюдение со стороны» и «высказывание о степени удовлетворенности», но и их непосредственное участие в процессе подготовки кадров. При этом совершенствуется внешняя оценка качества профессионального образования, формируются механизм и критерии объективной оценки на принципах взаимодействия рынка труда и сферы образования.

⁴ «Когда вуз и предприятие стратегические партнёры», газета «Волгоградская правда», № 234, 12.12.2009 г.

Таблица 1 – Модель привлечения работодателей к оценке качества образования

Содержательные элементы модели	Реализация и результативность привлечения работодателей в Себряковском филиале ВолгГАСУ
<p>I. Разработка программ подготовки специалистов с учетом перспектив и масштабов технического перевооружения и модернизации предприятий</p>	<p>Притворяется в действие перспективная форма взаимодействия «ВУЗ - Работодатель» через участие специалистов предприятий в адаптации учебных программ к потребностям производства, в соответствии с последними научно-техническими достижениями и перспективными технологиями. Специалисты-практики привлекаются к экспертизе учебных планов и ООП еще на этапе их разработки с целью расширения и углубления подготовки и получения дополнительных компетенций. Примером такого участия является внесение предложений руководителей ОАО «Себряковцемент» (тех. директор Михин А.С.) и ОАО «СКАИ» (тех. директор Мартыненко А.П.) в разработку РУП в части вариативных циклов ООП.</p>
<p>II. Предоставление предприятием баз для производственных, технологических и преддипломных практик студентов</p>	<p>Заключены долгосрочные договоры (сроком на 5 лет) на все виды практик в соответствии с Положением о практике⁵, соглашения обеспечивают единые подходы к организации и проведению практики студентов на предприятиях строительного комплекса.</p> <p>Практика дает возможность работодателям оценить потенциал и профессиональные качества студентов как будущих работников, выразить свою заинтересованность в найме наиболее перспективных студентов после завершения образования. При этом у студентов, прошедших производственную практику, уже имеется опыт работы на данном предприятии, что заметно упрощает их адаптацию после трудоустройства.</p> <p>Для студентов разработана анкета-характеристика оценки уровня сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, заполненная руководителем анкета является неотъемлемым приложением к отчету о практике.</p>
<p>III. Предоставление объема работ строительным отрядам</p>	<p>С 2004 года ОАО «Себряковцемент» заключает трудовой договор с филиальским ССО «СТАРТ» на выполнение объема строительных работ. Именно после завершения трудового семестра может быть наиболее разносторонняя оценка работодателями качества профессионального образования, как выпускник вуза проявляет себя на рабочем месте. Только тогда выявляется, насколько сформирована готовность к кооперации с коллегами, способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность; осознание социальной значимости своей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.</p>
<p>IV. Целевые договоры о подготовке специалистов</p>	<p>Реализуется механизм, ориентированный на потребителя, такой формой взаимодействия выступают трехсторонние договоры «вуз-студент-работодатель», которые позволяют без создания различных объединений и юридических лиц закрепить выгоды и обязательства трех сторон по отношению друг к другу.</p> <p>До 7% процентов выпускников филиала по специальностям 270106 ПСК и 270113 МАС имеют договоры на подготовку от работодателей.</p>
<p>V. Привлечение к учебному процессу (учебной нагрузке) работников профильного предприятия⁶</p>	<p>Действующие высококвалифицированные специалисты и руководители имеют учебную нагрузку по дисциплинам профильной подготовки (руководство курсовыми и дипломными проектами, чтение открытых лекций, проведение мастер-классов и др.).</p>
<p>VI. Выполнение совместной</p>	<p>В филиале по руководством д.х.н., профессора Бабкина В.А. на</p>

⁵ Приказом Министерства образования РФ от 25.03. 2003 г. № 1154 "Об утверждении положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений ВПО»

⁶ ФГОС ВПО по направлению подготовки 270800 Строительство (квалификация (степень) "бакалавр")

Содержательные элементы модели	Реализация и результативность привлечения работодателей в Себряковском филиале ВолгГАСУ
научно-исследовательской и инновационной работы	базе лаборатории «Компьютерное моделирование молекулярных систем» создана группа, занимающаяся в области технологического развития строительства и научно-технического прогнозирования. Проводится совместная работа в области исследования производства цемента. Есть результаты – патенты, соглашения на выполнение НИР. С 2003 года руководители предприятий являются членами оргкомитета по организации и проведению научно-технических конференций на базе филиала, за это время состоялось 9 российских и международных конференций.
VII. Формирование ГЭК с приглашением лиц из профильных организаций: специалистов предприятий, представителей работодателей ⁷	С 2008 года действует практика привлечения директоров градообразующих предприятий председателями ГЭК. В работе комиссия оценивает выпускников в соответствии с требованиями, которые предъявляются к компетенциям конкурентоспособного специалиста. Сложилась добрая традиция: председатель ГЭК оставляет предложение лучшим выпускникам на трудоустройство.
VIII. Предоставление и улучшение материально-технической и лабораторно – исследовательской базы филиала вуза	Филиал имеет долгосрочную аренду (на льготных условиях) нежилых зданий в центре города (корпус В и Г). Учебно-лабораторные корпуса предоставлены профильным строительным предприятием ОАО «Себряковцемент». За счет выделяемых работодателем средств значительно улучшена материально-техническая база (капитальный ремонт корпуса В, передано заводское лабораторное оборудование, стабильно выделяются часть сырья и строительных материалов для малого инновационного предприятия ООО «Волголит 21» и др.)
IX. Участие представителей бизнес - структур в аккредитации образовательных программ	По инициативе Филиала вуза с целью выявления уровня подготовки студентов создаются рабочие группы по самообследованию вуза с участием работодателей и представителей профессиональных сообществ. Участники экспертных комиссий реально и объективно судят о качестве подготовки по аккредитуемым образовательным программам, что отслеживается в отчетах по самообследованию.

Список литературы

1. Анищенко В. А. Проектирование образовательных систем: теория и практика : монография / В. А. Анищенко. М-во образования и науки РФ, Башкирский гос. ун-т. – Уфа : РИЦ БашГУ, 2010. – 322 с.
2. Болотов В.А., Круглов В.И., Шаулин В.Н., Трифонова О.Д., Соловьев Б.Б. «Развитие системы оценки качества образования». [Электронный ресурс]:http://s_1.chu.edu54.ru/doc/Sbornik_materialov
3. Дулина, А.И. Конкурентоспособность образовательных услуг как общественного блага / А.И. Дулина // Совет ректоров. - 2009. - N 3. - С. 38-42.
4. Ефремова, Н. Ф. Организация оценивания компетенций студентов, приступающих к освоению основных образовательных программ вузов : рек. для вузов, приступающих к переходу на компетентностное обучение студентов. - М-во образования и науки РФ. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. - 132 с
5. Приказ Министерства образования РФ от 25.03. 2003 г. № 1154 "Об утверждении положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений ВПО»
6. Программный модуль по показателям образовательного учреждения высшего профессионального образования. Руководство пользователя. – М., 2012. 7 с.

⁷ П.16 Проект «Положение об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений РФ», 2009г.

7. Проект «Положение об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений РФ», 2009г.
8. ФГОС ВПО по направлению подготовки 270800 Строительство (квалификация (степень) "бакалавр")
9. 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
10. Ягудинский, Ю. Н. Оценка деятельности вузов с точки зрения рынка труда / Ю. Н. Ягудинский // Совет ректоров. - 2009. - N 12. - С. 46-51.