

# ПРАКТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СОЧИНСКОГО ФИЛИАЛА МАДИ)

С.В. Жадёнова

*Сочинский филиал Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета*

Сегодня работодателей в большей массе качество образования интересует только как конечный результат обучения, как уровень подготовки потенциального работника. Однако существующий острый дефицит работников высокой квалификации в условиях широкого использования в производстве инноваций, передовых знаний и технологий, формирования и развития глобальных рынков труда, быстрого роста мобильности трудовых ресурсов уже заставили ряд строительных организаций активно взаимодействовать с учебными заведениями и вникать в вопросы обеспечения качества образования.

Работодатели, студенты, учебные заведения и государство заинтересованы в высоком качестве образования, но имеют свои конкретные интересы, поэтому оценки качества образования, данные ими, могут различаться. Процедура оценки качества подготовки выпускников вузов многогранна. И есть определенные аспекты, которые слабо представлены в методических разработках, рекомендациях и других материалах по оценке качества образования. Речь идет о привлечении к оценке качества работы вуза работодателей.

Сегодня инженерное образование в России находится в таком тяжелом состоянии, что вузу, готовящему инженерно-технические кадры для экономики страны, не выжить без участия представителей бизнеса. Причем участия не только как спонсора для приобретения учебно-лабораторного оборудования, но и как эксперта по постоянной оценке качества подготовки инженера на всех этапах обучения.

В настоящее время система профессионального образования инженеров транспортного строительства во многом утратила свою былую конкурентоспособность (особенно в части устаревания, а зачастую и

просто отсутствия учебно-лабораторной базы), что находит свое отражение в низком качестве подготовки кадров. Об этом свидетельствуют результаты опросов практически всех работодателей города Сочи и Краснодарского края в целом, которые принимают «свежеиспеченных» выпускников к себе на работу. Причем работодатель отмечал у принятых на работу молодых инженеров недостаточное знание не по специальным дисциплинам, а по механике (теоретической и строительной, а также сопротивлению материалов и химии).

Реализация задачи привлечения представителей бизнеса в вузы сопряжена с рядом сложностей. Работодателям довольно трудно представить перспективные требования к специалистам, на которые образование должно ориентироваться, поскольку часто не имеют единого представления об идеальном выпускнике.

Привлечение в вузы представителей бизнеса не связано с обеспечением базовой (основной) части образовательной программы. Для систематических занятий со студентами, консультаций, ведения научной работы у предпринимателей просто нет временных ресурсов. Да и специфика ведения бизнеса в России (несовершенство правовой базы, высокий уровень коррупционности чиновников, распространенность «нецивилизованных» форм решения вопросов и прочее) не способствуют тому, что в рамках официальных образовательных процессов нашли отражения все нюансы современного бизнеса. Кроме того, успешность в бизнесе не всегда сочетается с педагогическими способностями и еще реже – со специальными педагогическими знаниями его представителей.

Так мнение работодателей следует учесть:

- при формировании профессиональных компетенций, на основе которых

разрабатываются профессиональные стандарты;

- при разработке государственных образовательных стандартов на основе профессиональных стандартов;

- при реализации государственных образовательных стандартов, направленных на получение обозначенных профессиональных компетенций;

Однако на наш взгляд основную роль в сотрудничестве с работодателями играет организация производственной практики и стажировок, а также совместные разработка учебных программ и руководство над выполнением курсовых и дипломных проектов и работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов.

Сочинский филиал МАДИ с момента своего открытия сразу начал вести самую активную совместную деятельность с сочинскими производителями по ряду направлений всех лицензированных специальностей («Автомобильные дороги и аэродромы», «Мосты и транспортные тоннели», «Организация и безопасность движения»). Необходимо сразу отметить, что инициатива создания филиала МАДИ в Сочи исходила непосредственно от работодателей и местных органов власти.

На сегодняшний день сложилась следующая форма сотрудничества.

Учебные планы по специальностям и направлениям подготовки филиала проходят согласование с работодателями. Представители предприятий и организаций (в основном это главные инженеры, ведущие проектировщики и иногда директора фирм) привлекаются к экспертизе учебных планов еще на этапе их разработки. Особенно это касается разделов специальных дисциплин и производственных практик.

Регулярно в Сочинском филиале проводятся научно-практические конференции, семинары и круглые столы по проблемам транспортного строительства.

Конечно, участие в проведении учебных занятий нельзя признать постоянным в силу занятости производителей. Только два представителя бизнеса, причем занимающих высокие должности, согласились вести учебные занятия один раз в неделю на регулярной основе. Однако удалось убедить

работодателей нескольких фирм проводить открытые лекции несколько раз в течение семестра и для очной, и для заочной форм обучения по специальным дисциплинам по субботам. Специалисты австрийской фирмы «Штрабаг» (специализирующейся на укладке асфальтобетонных дорог) также привлекались к осуществлению образовательного процесса по разделу «Применение асфальтобетона в строительстве автомобильных дорог».

Производственная база и строительные объекты ОАО «Тоннельный отряд № 44», ООО «Инжстрой - ТО 44» являются площадками для проведения учебной, производственной и преддипломной практик студентов Сочинского филиала МАДИ, поскольку они включают все необходимое оборудование для изучения студентом на практике: цементно-бетонные и асфальтобетонные заводы, дробильно-сортировочные установки, комплекс дорожно-строительных машин.

Комплекс цехов по ремонту техники является площадкой Учебного центра (структурное подразделение филиала) для обучения слесарей по ремонту техники.

Поскольку сертифицированная лабораторная база ОАО «ТО № 44» является одной из самых современных в Краснодарском крае, она используется филиалом для проведения лабораторных и практических работ по предметам:

- дорожно-строительные материалы,
- контроль качества асфальто-бетонных работ,
- механика грунтов,
- основания и фундаменты,
- контроль качества сварных швов,
- технология конструкционных материалов,
- и другим дисциплинам.

Естественно, работодатели привлекаются к работе аттестационных и экзаменационных комиссий по всем специальностям филиала.

Важным моментом является обязательное прохождение производственной практики по выбранной специальности. С 2008 года в Сочинском филиале МАДИ применяется следующая схема. После летней сессии все студенты по индивидуальным трудовым договорам идут работать на строительные предприятия и организации (по

предварительному согласованию с работодателями), такие как ОАО «Тоннельный отряд № 44», ООО «Трансмост», ООО «Транстоннель», ООО «Тоннельдорстрой», ОАО «Мостотрест» и многие другие. Некоторые ребята работают по вахтовому методу (как минимум одну вахту), некоторые на полный рабочий день, получают заработную плату, причем ее уровень зависит от качества и объема выполненной работы. Работа на производстве засчитывается как производственная практика.

В 2009 году был создан студенческий строительный отряд, который успел поработать на строительстве «Обхода г.Сочи» и «Дублера Курортного проспекта» г. Сочи. После окончания второй вахты в 2009 году, работодатель выступил с ходатайством в вуз оставить отряд еще на две вахты, поскольку требовались рабочие для ускорения завершения объекта и подготовки его к сдаче в эксплуатацию. С этого момента вуз пошел на эксперимент – график обучения ребят изменился – 15 дней они учились по уплотненному расписанию, 15 дней они работали на производстве. В результате не все справились с поставленной задачей, и почти 15 % было отчислено после зимней сессии. Однако те, кто остались, пожелали продолжить обучение по такой же схеме. Причем с начала обучения по такой схеме большинство ребят пришло в деканат с просьбой о выделении дополнительных часов занятий по ряду дисциплин, уже прошедших в прошлых семестрах. Таким образом, раннее начало трудовой деятельности по выбранной специальности позволило будущим инженерам выявить определенный пробел в своих знаниях еще на студенческой скамье, что гораздо легче исправить будучи в статусе студента, чем уже дипломированного специалиста. Естественно, деканат пошел на встречу и назначил дополнительные часы. Все преподаватели (как по строительной механике, так и строительным материалам) отмечали высокую заинтересованность студентов на этих занятиях.

В результате ребята, трудившиеся в стройотряде, зарекомендовавшие себя перед работодателем с положительной стороны (не только теоретическими знаниями, но и

практически на производстве), уже на 4 курсе стали помощниками мастеров на производственных участках, и, естественно, все были трудоустроены еще до получения диплома.

В выигрыше остаются все стороны образовательной деятельности: студенты закрепляют теорию и регулярно получают практические навыки; работодатели передают знания студентам – потенциальным работникам с учетом специфики именно своей организации.

Таким образом, наиболее адекватная, разносторонняя оценка работодателями качества профессионального образования может быть дана только после того, как выпускник вуза сможет проявить себя на практике, на рабочем месте у конкретного работодателя, так как только тогда можно выявить, например, насколько сформированы такие общекультурные компетенции, как готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе; способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность; осознание социальной значимости своей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности. Вполне очевидно, что в условиях вуза о наличии или отсутствии у выпускника таких компетенций можно судить лишь с определенной долей условности.

Еще одной формой оценки качества может быть статистический сбор информации. Сюда входит проведение вузом опросов работодателей по специально разработанным анкетам и наблюдение самим работодателем за молодыми специалистами во время их работы на его объектах, так как только в процессе работы и по истечении некоторого времени после выпуска можно более полно судить о сформированности компетенций, представленных в ФГОС.

Привлечение студентов к оцениванию качества образования в конкретном вузе, очевидное новшество в государственных стандартах, требует к себе внимательного отношения.

Сравнение литературы по вопросам привлечения работодателей и студентов к оценке качества образования показывает абсолютное преобладание публикаций, в

которых рассматриваются вопросы отражения мнения работодателей. И это вполне объяснимо. В России в целом не сложились прочные традиции учета мнения студенческой среды относительно качества преподавания или в более широком смысле качества образования в том или ином вузе, хотя определенные положительные примеры имеются.

На сегодняшний день Сочинский филиал МАДИ только приступил к построению системы оценки качества обучения в вузе с учетом студенческого мнения.

Одним из конкретных путей привлечения студентов к оцениванию качества образования является установление тесного контакта и сотрудничества со студенческими советом вуза и факультета. Другим эффективным способом может быть опрос студентов-выпускников после сдачи государственных экзаменов и защиты дипломных работ относительно качества преподавания тех или иных учебных дисциплин.

На сегодняшний день Студенческий совет вуза функционирует, но в большей степени его работа связана с волонтерской ячейкой филиала и трудоустройством студентов.

Поскольку количество студентов очной формы обучения в филиале не превышает 200 человек, то назначенные каждой группе кураторы вполне справляются с этой миссией, проводя периодически индивидуальные беседы с ребятами, у которых возникают сложности с теми или иными дисциплинами.

Мнение студентов имеет существенное значение при оценке качества педагогической сферы деятельности преподавателей вузов, так как именно студенты испытывают на себе ее воздействие и являются партнерами педагога в образовательном процессе.

Анкетирование, на наш взгляд, является одним из основных независимых способов оценки качества образования глазами студенчества.

Интересен опыт Московского государственного университета, где были разработаны анкеты для опроса своих студентов. Анкетирование проводилось через полгода после завершения изучения той или иной дисциплины, студент оценивал

нескольких преподавателей в анкете, которую не требовалось подписывать.

Предлагается следующий перечень характеристик для оценивания:

- излагает материал ясно и доступно;
- разъясняет сложные места;
- умеет вызвать и поддержать у аудитории интерес к предмету;
- следит за реакцией аудитории;
- задает вопросы и побуждает к дискуссии;
- соблюдает логическую последовательность в изложении;
- демонстрирует культуру речи, четкость дикции, нормальный темп изложения;
- умеет снять напряжение и усталость аудитории;
- ориентируется на использование изучаемого материала в будущей профессиональной и общественной деятельности;
- творческий подход и интерес к делу;
- доброжелательность и такт по отношению к студентам;
- терпение, требовательность;
- заинтересованность в успехах студентов;
- объективность в оценке знаний студентов;
- уважительное отношение к студентам;
- располагает к себе высокой эрудицией, манерой поведения, внешним видом.

Аналогичное тестирование планируется к внедрению в Сочинском филиале МАДИ, особенно интересными, на наш взгляд, будут результаты по преподавателям с производства и молодым ассистентам. Основными целями проведения подобных опросов студентов являются:

- повышение эффективности образовательного процесса в вузе;
- измерение удовлетворенности студентов качеством предоставляемых образовательных услуг;
- совершенствование практики взаимодействия преподавателей и студентов;
- предоставление преподавателям возможности повышать качество своей педагогической деятельности на основе «обратной связи» со студентами;
- разработка мероприятий по совершенствованию деятельности и

повышению мотивации профессорско-преподавательского состава университета к повышению эффективности педагогической работы; расширение участия студентов в управлении процессом образования.

Разработка профессиональных стандартов является важным направлением участия работодателей в оценке и обеспечении качества профессионального образования. Учебные заведения, разрабатывая образовательные программы, всегда будут отставать от требований рынка труда, поскольку только работодатели могут сформулировать требования к компетенциям специалистов, учитывающие уровень и перспективы развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы.

Для достижения этой цели работодатели должны разработать профессиональные

стандарты, описывающие требования к качеству и содержанию труда в соответствующих сферах профессиональной деятельности. Затем профессиональные стандарты в системе профессионального образования должны трансформироваться в требования к результатам обучения и дать учебным заведениям ориентиры для корректировки программ подготовки бакалавров и магистров, программ переподготовки работников под конкретные производственные задачи.

Таким образом, проблема привлечения работодателей и студентов к оценке качества профессионального образования является многоаспектной и требует развертывания более широких исследований как с точки зрения содержания, так и для разработки соответствующих методических рекомендаций.

### Список литературы

1. Теория и практика оценки результатов деятельности учреждений профессионального образования. / Под ред. А.В. Тодосийчука. – М.: НИИРПО, 2009 – 105с.
2. Проблемы участия работодателей в процедуре оценки качества образования. А.В.Космынин, А.В.Смирнов / Успехи современного естествознания №12, 2011.
3. Проблемы оценки качества образования: теория и практика. Е.В. Брызгалина. МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва.
4. Поспелов В.К. Практика и проблемы привлечения студентов и работодателей к оценке качества высшего экономического профессионального образования [Электронный ресурс]: [http://expert-nica.ru/sbornik/articles\\_doc/pospelov.doc](http://expert-nica.ru/sbornik/articles_doc/pospelov.doc).
5. Мнения бизнес-работодателей по вопросам оценки качества высшего профессионального образования / С.Р. Борисов, Г.Х. Лобанов, Л.Ф.Олейник, Ю.С.Песоцкий, В.А.Садовничий. –М.: Изд-во МГУ, 2007.-103с.