

ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: НЕОБХОДИМОСТЬ, ВОЗМОЖНОСТИ, ПРОБЛЕМЫ

Е.В. Суркова

Ульяновский государственный технический университет

Вопросам оценки качества профессионального образования сегодня уделяется самое серьезное внимание. И это не случайно, поскольку подготовка квалифицированных специалистов требует значительных временных и финансовых затрат. Так, например, для подготовки специалиста по программам высшего профессионального образования технического профиля, которая продолжается 4-5 лет, необходимо потратить от 63 до 112 тысяч рублей в год. Учитывая это, общество осуществляет оценку качества профессионального образования различными способами.

Прежде всего, существует процедура государственной аккредитации, нацеленная на выявление соответствия образовательной деятельности вуза критериям, определенным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования. При этом качество образования оценивается сертифицированными экспертами из числа представителей академической общественности.

С 2011 г. законом «Об образовании» предусмотрен еще один способ оценки качества профессиональной подготовки - общественная (общественно-профессиональная) аккредитация, роль которой к настоящему времени значительно повысилась. В новом законе «Об образовании в Российской Федерации» общественной и профессионально-общественной аккредитации посвящена отдельная статья (для сравнения в законе «Об образовании» об общественно-профессиональной аккредитации говорится одним абзацем – п. 41 статьи 33.2). Новым законом оговорено, что «работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить

профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность». Развитие общественно-профессиональной аккредитации предусмотрено и другими документами: Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы.

Принимая участие в общественно-профессиональной аккредитации в качестве экспертов, работодатели смогут оценить качество подготовки по той или иной образовательной программе, дать рекомендации по ее корректировке для повышения качества образования, укрепить или установить связи с вузом (в случае их отсутствия).

Вместе с тем, общественно-профессиональная аккредитация не должна быть единственным способом привлечения работодателей к оценке качества образования, особенно учитывая то обстоятельство, что такая аккредитация проводится 1 раз в 3 года или 1 раз в 6 лет (в исключительных случаях образовательную программу могут аккредитовать лишь на 1 год). Необходимо развивать более тесные связи вузов и реального сектора экономики, причем инициативу в этом процессе должны проявлять как вузы, так и работодатели.

Путей решения проблемы взаимодействия может быть несколько.

Наиболее простым способом привлечения работодателей к оценке качества образования является *мониторинг мнений представителей предприятий и организаций*, на которые

трудоустраиваются выпускники вуза. Так, с 2005 г. Ульяновский государственный технический университет ведет мониторинг «Ульяновский государственный технический университет на рынке труда». В основе мониторинга лежит опрос (анкетирование) представителей различных по сферам деятельности и масштабу предприятий с целью выяснения мнения работодателей о качестве подготовки молодых специалистов – выпускников университета. В результате анкетирования вуз получает информацию, необходимую для выстраивания стратегии дальнейшего развития, планирования изменений в структуре контингента, корректировки образовательных программ, проведения приемной кампании и других мероприятий, нацеленных на повышение качества образования.

Основной проблемой при таком способе взаимодействия является невысокая эффективность – не все руководители предприятий располагают временем и желанием отвечать на вопросы анкеты. Кроме того, сбор и обработка сведений от предприятий занимает 2-3 месяца.

Распространенным способом взаимодействия вузов и предприятий является *заключение долгосрочных договоров о практике студентов* (с ежегодным формированием заявок предприятия на прохождение практики студентами различных курсов и направлений подготовки) и *договоров о сотрудничестве*. В ходе реализации договоров о прохождении практики предприятие может непосредственно оценить теоретическую и практическую подготовленность студентов к решению производственных задач. В рамках договоров о сотрудничестве работодатель вправе отбирать для себя будущих работников из числа студентов путем проведения собеседований, тренингов и т.п., трудоустраивать выпускников вуза, осуществлять совместные научно-исследовательские разработки, выполнять практическую апробацию научных достижений ученых и исследователей вуза.

С позиций оценки качества подготовки специалистов в вузе договор

сотрудничестве (в частности, приложение) содержит важную информацию о потребности предприятия в выпускниках вуза по различным направлениям подготовки. Эта информация может служить косвенным показателем, характеризующим качество подготовки специалистов.

Однако предприятия не всегда охотно идут на заключение долгосрочных договоров (как правило, сроком на 5 лет), в которых необходимо указывать перспективную потребность в выпускниках. Основной причиной такого нежелания называют высокие темпы изменения экономической ситуации и сложность прогнозирования потребности в кадрах на столь длительный срок.

Еще один способ взаимодействия вуза и работодателей – *участие последних в формировании и реализации образовательных программ* посредством согласования содержания учебных планов и рабочих программ дисциплин и практик, чтения лекций, проведения мастер-классов и т.п. Осуществляя такое взаимодействие, работодатели смогут оценить качество подготовки потенциальных работников своих предприятий еще на стадии обучения. Более того, работодатель может повлиять на процесс подготовки специалистов, дополняя или корректируя образовательную программу таким образом, чтобы не пришлось доучивать трудоустроившихся выпускников.

Однако, несмотря на то, что привлечение к образовательному процессу руководителей и ведущих специалистов профильных предприятий предусмотрено федеральными государственными образовательными стандартами, такой способ сотрудничества еще не получил должного распространения. Взаимодействие зачастую ограничивается участием работодателя в итоговой государственной аттестации и руководством практикой.

Причин сложившейся ситуации несколько. С одной стороны, выпускающие кафедры не стремятся делиться педагогической нагрузкой с представителями работодателей. С другой

стороны, руководители и ведущие специалисты предприятий, в большинстве своем, далеки от образовательной деятельности. Даже те работодатели, которые утверждают учебные планы и рабочие программы вуза, нередко делают это формально, не особенно вникая в содержание документов. Осуществление педагогической деятельности руководителями и ведущими специалистами предприятий также сопряжено с проблемами: дефицит времени, отсутствие педагогического опыта, неумение (и/или нежелание) разрабатывать учебно-методическую документацию и др.

Большинство из перечисленных проблем решается путем *создания на предприятиях базовых кафедр вуза*. Этот способ взаимодействия является наиболее продуктивным способом подготовки квалифицированных кадров, нацеленных на работу на данном предприятии. До 40-50 % учебного времени студенты-старшекурсники занимаются с ведущими специалистами предприятия, перенимая их знания и опыт. Участие в жизни предприятия позволяет студентам увидеть свою будущую профессию, попробовать свои силы в реальной хозяйственной деятельности. Эффективность такого взаимодействия подтверждается успешным

трудоустройством выпускников таких кафедр на данном предприятии. Выпускники еще на стадии разработки дипломного проекта включаются в научно-техническую, производственную деятельность предприятия, а после окончания университета до 95 % из них остаются на предприятии в качестве сотрудников.

В случаях такого сотрудничества вуза и предприятия работодатели могут непосредственно осуществлять как влияние на качество образования, так и его оценку.

Однако следует отметить, что создание базовых кафедр на предприятии не может носить массовый характер. Такая организация учебного процесса чаще всего возможна лишь на крупных предприятиях, так как требует определенных временных, материальных и финансовых затрат.

В заключение хотелось бы сказать, что перечень описанных способов привлечения работодателей к оценке качества образования не является исчерпывающим. Так, например, на протяжении нескольких лет существует проект «Лучшие образовательные программы России», который реализуется с широким привлечением к оценке качества профессионального образования как академического, так и профессионального сообщества.

Список литературы

1. Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 (ред. от 12.11.2012) "Об образовании" [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_137707/, свободный (дата обращения: 23.10.2012)
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс] Режим доступа: www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html, свободный (дата обращения: 27.01.2013).