

Итоговая работа

Практика и проблемы привлечения студентов и работодателей к оценке качества профессионального образования

Ж.К. Албегова, А.Е.Гурина

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Вопрос качества образования не случайно становится предметом озабоченности государственных органов Российской Федерации и высших должностных лиц. В послании Федеральному Собранию 12 декабря 2013 года президент В.В. Путин дал поручение Правительству Российской Федерации в двухгодичный срок разработать и внедрить национальную систему оценки качества профессионального образования[2], что показывает значение, которое придает высшее руководство страны этому вопросу.

Кроме того, в перечне поручений по вопросу о выполнении задач в сфере социальной политики, поставленных в указах Президента Российской Федерации, отмечается необходимость:

- разработки критериев для создания российского национального рейтинга ведущих мировых, отечественных университетов;
- представления предложений по механизмам использования такого рейтинга в оценке деятельности российских образовательных учреждений.

В нашей стране исторически сложилось так, что оценка качества образования связана с государственной аккредитацией, которая приобрела контрольно-надзорный характер. Обычно в мировой практике государство не занимается в таком объеме оценкой и ранжированием качества образования и не выносит суждение о том, каков уровень подготовки специалиста, каковы результаты обучения. Этим занимаются специализированные экспертные организации, которые пользуются доверием у профессионального сообщества и государства.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который вступил в силу с 1 сентября 2013 года [1], закрепляет существующие государственные процедуры оценки качества образования, а именно:

- лицензирование образовательной деятельности;
- государственную аккредитацию образовательных программ;
- итоговую аттестацию;
- государственный контроль и надзор в сфере образования.

А также негосударственные процедуры оценки качества образования, както:

- независимая оценка качества образования;
- общественная аккредитация образовательных организаций;
- профессионально-общественная аккредитация образовательных организаций.

Тем самым закон предусматривает распределение функций между государственными и негосударственными организациями в национальной системе гарантий качества образования.

Образование формирует интеллектуальное и духовное состояние общества.

В соответствии со структурой модели «Европейская сеть обеспечения качества в высшем образовании» выделяют следующие блоки показателей качества:

- качество преподавательского состава;
- научно-исследовательская программа университета;
- состояние материально-технической базы учебного заведения;
- качество учебных программ;
- качество студентов;
- качество знаний;
- востребованность выпускников на рынке труда;
- достижения выпускников.

Проблема качества образования сегодня является одной из центральных в современной образовательной политике и науке. Для успешного решения этой проблемы просто необходимо научиться корректно оценивать качество образования.

Процедура оценки качества многогранна. Многие стороны ее, такие как оценка информационных ресурсов, материально-технической базы, обеспеченности кадровым потенциалом и т.п., освещены достаточно полно и применяются давно в системе образования, но есть и другие, которые слабо представлены в методических материалах по оценке качества образования, в том числе и вопрос привлечения работодателей и студентов к оценке качества профессионального образования.

В федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) вопросам оценки качества образования посвящен раздел, в котором указывается что «высшее учебное заведение обязано обеспечивать гарантию качества подготовки, в том числе путем разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей, а также регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии) и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей». Так же ФГОС ВПО говорит о том, что «обучающимся, представителям работодателей должна быть предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом, а также работы

отдельных преподавателей» [3]. И это очень важно, так как вопрос «оторванности» системы образования от реального производства назрел давно.

Мнение работодателей следует учитывать:

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

Помимо разработки компетенций важную роль в сотрудничестве с работодателями играют организация производственной практики и стажировки, совместная разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов.

Основная образовательная программа (ООП), прежде всего учебный план, должен проходить согласование с работодателями. Практики, представители предприятий, организаций, других структур привлекаются к экспертизе учебных планов и ООП еще на этапе их разработки, включаются в состав рабочих групп по разработке ООП. Лучший вариант, когда представители работодателей участвуют в учебном процессе медицинского вуза, проводят учебные занятия, участвуют в работе аттестационных и экзаменационных комиссий. Таким образом осуществляется постоянный контроль работодателей над разработкой учебного плана, составлением и содержанием образовательных программ. «Вузom должны быть созданы условия для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций специалистов к условиям их будущей профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей конкретной дисциплины в качестве внешних экспертов должны активно использоваться работодатели (представители заинтересованных организаций), преподаватели, читающие смежные дисциплины» [3].

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; способность критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения

недостатков; осознание социальной значимости своей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности [5].

Однако необходимо привлекать общественные организации работодателей, так как привлечение отдельных работодателей не может рассматриваться как достаточная мера для оценки качества высшего образования, поскольку они нередко склонны оценивать качество подготовки выпускников с точки зрения конкретной сферы, области деятельности, профессии, специальности или даже отдельной, «своей» компании.

Болотовым В.А. и соавт.[4] предложена модель привлечения работодателей к оценке качества подготовки выпускников образовательного учреждения, предполагающая оценку компетенций выпускников на заключительных этапах обучения, - в период работы государственной аттестационной комиссии, а также при государственной аккредитации образовательного учреждения и работе в экспертных комиссиях, что согласуется с ФЗ «Об образовании в РФ» [1].

С учетом изложенного представляется целесообразной следующая модель привлечения работодателей к оценке качества образования.

Взаимодействие с работодателями должно начинаться с совместной разработки нормативной базы: разработка государственных образовательных стандартов, разработка и корректировка основных образовательных программ. Далее работодатель должен участвовать в учебном процессе (к тому же это заложено в ФГОС): организация и проведение производственных практик, проведение учебных занятий, участие в государственной итоговой аттестации. Особое внимание здесь следует обратить на организацию и проведение производственных практик. Работодатели часто укоряют вузы в том, что подготовка выпускников слишком «теоретизирована». Но при этом многие работодатели сами формально подходят к проведению производственных практик. При этом в проигрыше остаются все стороны образовательной деятельности: студенты не закрепляют теорию и не получают практических навыков; работодатели не передают знания студентам - потенциальным работникам, при этом остается невыясненным и текущий уровень подготовки студента; вузы не корректируют в должной мере учебный процесс, не получив рекламации работодателей. Работодатели высказывают свои замечания по качеству подготовки во время проведения итоговой государственной аттестации студентов, при приеме выпускников на работу, но хотелось бы их получать вовремя, в учебном процессе.

Еще одним пунктом в процедуре оценки качества 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.

Также 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 ВПО.

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.

В современных условиях процесс обучения в медицинском вузе на всех этапах должен быть практикоориентированным, мы считаем необходимым налаживание постоянного стратегического партнерства с работодателями, включающего совместную разработку и актуализацию программ обучения, привлечение к образовательному процессу ведущих специалистов-практиков учреждений - партнеров в качестве кураторов практических занятий, организацию круглых столов непосредственно на территории работодателя, совместную деятельность по трудоустройству выпускников и слушателей по образовательным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

С 2010 года в Северо-Осетинской государственной медицинской академии проводятся маркетинговые исследования, имеющие целью изучение степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки молодых специалистов и требований к ним в соответствии с быстро меняющимися потребностями рынка труда. Для оценки качества подготовки выпускников работодателями разработана и применяется анкета «Оценка качества подготовки молодых специалистов».

Анкета «Оценка качества подготовки молодых специалистов»

Уважаемый работодатель!

Мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, цель которой - выяснить Вашу оценку качества подготовки студентов академии. Эти данные будут полезны для улучшения работы академии и организации подготовки специалистов.

1. **Ф.И.О. руководителя учреждения** _____
2. **Должность** _____
3. **Контактные телефоны, факс и e-mail** _____
4. **Какое количество выпускников СОГМА принято Вами на работу за 2013 год? По каким специальностям?** _____
5. **Какие критерии, на Ваш взгляд, являются значимыми при оценке конкурентоспособности вуза? (Отметьте вариант ответа, отражающий Ваше мнение в каждой строке)**

№	Критерии	Значимость критерия		
		очень важен	достаточно важен	абсолютно не важен
1.	Качество подготовки выпускников вуза	1	2	3
2.	Многообразие направлений и уровней подготовки	1	2	3
3.	Процент трудоустроенных выпускников	1	2	3
4.	Уровень квалификации профессорско-преподавательского состава	1	2	3
5.	Взаимодействие вуза с учреждениями	1	2	3
6.	Наличие современной материально-технической базы	1	2	3

7.	Активная реклама вуза	1	2	3
8.	Использование современных технологий в обучении	1	2	3
9.	Другое (что именно) _____			

6. Укажите, пожалуйста, вариант ответа, который, по Вашему мнению, соответствует утверждению: «Северо-Осетинская государственная академия-это...» (выберите не более 5 вариантов ответа)
- 1) ВУЗ, дающий качественное образование
 - 2) престижный ВУЗ
 - 3) инновационный ВУЗ
 - 4) ведущий ВУЗ региона
 - 5) ВУЗ, готовящий востребованных специалистов
 - 6) многопрофильный ВУЗ
 - 7) ВУЗ, имеющий высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав
 - 8) социально-ориентированный ВУЗ
 - 9) ВУЗ, активно сотрудничающий с учреждениями региона
 - 10) ВУЗ, устремленный в будущее
 - 11) коррумпированный ВУЗ
 - 12) ВУЗ, имеющий бюрократическую структуру
 - 13) ВУЗ с неразвитой материально-технической базой
 - 14) ВУЗ, использующий новейшие технологии в обучении студентов
 - 15) ВУЗ с высокой корпоративной культурой
7. Как часто ваше учреждение принимает на работу молодых специалистов?
- 1) каждый год
 - 2) иногда, раз в 2-3 года
 - 3) крайне редко
 - 4) свой вариант _____
8. Какими видами поиска при подборе сотрудников вы обычно пользуетесь?
- 1) рекомендации друзей и знакомых;
 - 2) реклама в СМИ;
 - 3) кадровые агентства;
 - 4) Интернет;
 - 5) центр занятости;
 - 6) по заявке в учебное заведение;
 - 7) с помощью кадровой службы предприятия;
 - 8) свой вариант _____
9. Какими наиболее важными критериями руководствуется ваше ЛПУ при приёме на работу молодого специалиста (выберите не более 2-х вариантов ответов)?
- 1) престижность оконченного вуза
 - 2) место прохождения производственной или преддипломной практики
 - 3) семейное положение
 - 4) наличие опыта работы
 - 5) свой вариант _____
10. Какие индивидуальные качества выпускника являются наиболее значимыми для приема на работу (пожалуйста, отметьте не более пяти пунктов)
- 1) базовые знания по профессии;
 - 2) уровень профессиональной общетеоретической подготовки
 - 3) уровень практических знаний, умений
 - 4) дисциплинированность, ответственность;
 - 5) инициативность и ответственное отношение к работе;
 - 6) исполнительность и умение подчиняться;
 - 7) нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие
 - 8) коммуникабельность, умение работать в команде;
 - 9) способность воспринимать и анализировать новую информацию
 - 10) наличие опыта работы;
 - 11) свой вариант _____
11. На Ваш взгляд, каков уровень подготовки выпускников СОГМА? В зависимости от предъявленных вами требований и пожеланий его можно оценить в среднем как
- 1) высокий;
 - 2) выше среднего;
 - 3) средний;
 - 4) ниже среднего;
 - 5) низкий;
 - 6) очень низкий

12. Как Вы считаете, современным выпускникам не хватает (пожалуйста, отметьте не более трех пунктов)

- 1) практических навыков по специальности;
- 2) теоретических знаний по профессии;
- 3) дополнительных навыков (знание компьютера, иностранных языков и т.п.)
- 4) целеустремленности;
- 5) дисциплинированности, ответственности;
- 6) свой вариант _____

13. Насколько хорошо сформированы, на Ваш взгляд, следующие критерии подготовки выпускников СОГМА? (Отметьте вариант ответа, отражающий Ваше мнение в каждой строке)

№	Критерии	Оценка параметра				
		отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	не имеет значения для данной отрасли
1.	Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	1	2	3	4	5
2.	Уровень практических знаний, умений	1	2	3	4	5
3.	Уровень базовых знаний и навыков	1	2	3	4	5
4.	Эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5
5.	Способность к восприятию, обобщению и анализу информации	1	2	3	4	5
6.	Умение применять полученные знания на практике, самостоятельность	1	2	3	4	5
7.	Способность работать с документацией	1	2	3	4	5
8.	Умение использовать современную технику и технологии в работе	1	2	3	4	5
9.	Способность находить решения и готовность нести за них ответственность	1	2	3	4	5
10.	Отношения с сотрудниками, способность находить с ними контакт, компромиссы, совместные решения	1	2	3	4	5
11.	Отношения с пациентами, способность находить с ними контакт, компромиссы, совместные решения	1	2	3	4	5
12.	Стремление к личностному и профессиональному саморазвитию	1	2	3	4	5
13.	Способность учитывать последствия решений и действий с позиции социальной ответственности	1	2	3	4	5
14.	Обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
15.	Способность адаптироваться к стрессовой ситуации	1	2	3	4	5
16.	Умение добиваться поставленных целей. Результативность	1	2	3	4	5

14. Какие проблемы возникали при адаптации выпускников на рабочем месте:

15. Сотрудничаете ли Вы с ГБОУ ВПО СОГМА Минздрава России (отметить все возможные варианты)?

- 1) да, в рамках переподготовки, повышения квалификации специалистов учреждения;
- 2) да, ЛПУ предоставляет вузу базы для практики и стажировок;
- 3) да, ведём непосредственное трудоустройство по заявкам;
- 4) да, сотрудничаем с кафедрами вуза (укажите, с какими именно);
- 5) не сотрудничали, но хотели бы;
- 6) нет;
- 7) свой вариант _____

16. Какие изменения процесса обучения Вы порекомендовали бы провести для повышения качества подготовки выпускников?

- 1) повысить уровень теоретических знаний

- 2) улучшить уровень практической подготовки
- 3) повысить навыки производственной дисциплины
- 4) повысить навыки самообразования и саморазвития
- 5) повысить уровень общей культуры
- 6) свой вариант _____

17. Ваши замечания и предложения по совершенствованию процесса подготовки молодых специалистов в СОГМА _____

При анализе результатов анкетирования в аспекте данной работы хочется отметить, что самыми важными критериями для работодателей является качество подготовки выпускников, а также критерий, который оказывает непосредственное влияние на качество подготовки, уровень профессорско-преподавательского состава. С этим согласно абсолютное большинство (100%) опрошенных респондентов. Если оценивать критерии по степени «очень важно», то выстраивается шкала, представленная на рисунке значимости критериев, влияющих на конкурентоспособность вуза.

Рисунок

Шкала значимых критериев, влияющих на конкурентоспособность ВУЗа

(% опрошенных, один ответ)
по степени "очень важно"



Наконец, наиболее адекватная, разносторонняя оценка работодателями качества высшего профессионального образования может быть дана только после того, как выпускник медицинского вуза сможет проявить себя на практике, на рабочем месте у конкретного работодателя. Только тогда можно определить степень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций. В процессе обучения лишь с определенной долей условности можно судить о наличии или отсутствии у обучающегося компетенций.

Следует отметить, что бывшие выпускники становятся работодателями. Поэтому необходимо налаживание постоянных контактов с ними после окончания ими вуза, приглашение на встречи со студентами, на которых они могли бы ориентировать будущих выпускников на требования, предъявляемые к современному специалисту.

Привлечение студентов к оцениванию качества образования в конкретном вузе, очевидное новшество в ФГОС ВПО требует к себе внимательного отношения. В России не сложились

прочные и давние традиции учета мнения студенческой среды относительно качества преподавания или в широком смысле качества образования в том или ином вузе, хотя определенные положительные примеры имеются. Выполнение требований ФГОС ВПО требует от вузовского сообщества принятия мер по налаживанию учета мнения студентов по вопросу качества образования. Разумеется, на младших курсах студенты еще не имеют достаточного опыта для того, чтобы взвешенно оценить качество образования. Однако их оценка качества преподавания тех или иных учебных дисциплин может быть вполне корректной при условии создания соответствующих механизмов учета их мнения. На старших курсах студенты могут судить о качестве преподавания и образования более предметно.

Одним из конкретных путей привлечения студентов к оцениванию качества образования является установление тесного контакта и сотрудничества со студенческими советами вуза и факультетов, что может использоваться для ознакомления с мнением студенчества по вопросу качества образования. Другим эффективным способом является опрос студентов-выпускников после прохождения ими итоговой государственной аттестации относительно качества преподавания тех или иных учебных дисциплин. В реальной жизни может появиться немало форм взаимодействия преподавателей и студентов, однако должный эффект будет получен только в случае реального изменения образовательного процесса в соответствии с обоснованными предложениями студентов. Если реакция руководства вуза будет носить в известной степени формальный характер, то вряд ли стоит рассчитывать на позитивный эффект.

Новшеством в СОГМА явилось широкое привлечение студентов, как основной группы потребителей государственных услуг академии, к участию в управлении качеством образования. В 2013 году в составе студенческого совета самоуправления появился сектор по качеству, основная задача которого - проведение анкетирования всех групп потребителей государственных услуг академии, информирование студентов о принципах СМК, участие в оценке качества образования.

Образовательные услуги в сфере высшего профессионального образования кардинально отличаются от обычных услуг, что не всегда принимается во внимание. Результат освоения той или иной образовательной программы высшего профессионального образования, который в соответствии со стандартами III-го поколения определяется как овладение совокупностью общекультурных и профессиональных компетенций, в решающей степени зависит не только от квалификации профессорско-преподавательского состава, применяемой методики и наличия соответствующей материально-технической базы, но и от усилий самого студента. Именно в этом ключе необходимо рассматривать включение в учебный план дисциплин по выбору, возможность выбора студентами конкретных дисциплин (модулей), а также право студента

получить консультацию в вузе по выбору дисциплин (модулей) и их влиянию на будущий профиль подготовки при формировании своей индивидуальной образовательной программы.

Наконец, не следует упускать из виду различия интересов работодателей и студентов с точки зрения оценки качества образования. В большинстве случаев работодатели заинтересованы, прежде всего, в том, чтобы получить работника, инициативного, нестандартно мыслящего, исполнительного и ответственно относящегося к порученному делу. Что касается студентов, то важнейшей задачей высшей школы должно стать формирование выпускника, обладающего профессиональными компетенциями и способного при желании начать свое собственное дело. В образовательных программах этот немаловажный аспект миссии вуза также должен найти соответствующее отражение, в частности при формировании вариативной части (дисциплин по выбору студента).

Таким образом, проблема привлечения работодателей и студентов к оценке качества профессионального образования является многогранной и многоаспектной, и только совместными усилиями высшего учебного заведения и работодателей можно повысить качество оказываемых образовательных услуг.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [электронный ресурс]. Режим доступа: www.rg.ru/2012/30/obrazovanie-doc.html, свободный
2. «Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию РФ от 12 декабря 2013» // «Российская газета» от 13 декабря 2013 г. , № 282.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) 060101 Лечебное дело (квалификация (степень) "специалист") (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 г. N 1118).
4. 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_po_itogam_ovehhanija_OSOKO.doc.
5. Пospelов 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.