

рассмотрения различных неоднозначных ситуаций, возникающих между студентами и преподавателями (администрацией) по результатам оценки качества вуза.[2]

Сейчас в России действует Федеральная целевая программа развития образования, согласно которой каждый работодатель и студент может влиять на качество предоставления образовательных услуг учебными заведениями России. Целью Программы является обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. И здесь необходимо сказать, что актуальным является привлечение студентов и работодателей к общественно-профессиональной аккредитации, результаты которой в полной мере могут учитываться при прохождении государственной аккредитации и служить гарантом качества образования в вузе.

Общественно-профессиональная аккредитация производится методом оценки профессиональных качеств выпускников образовательных организаций. Таким образом, оценивается не качество образовательного процесса как такового, а именно качество образования. В этом случае представители работодателей и студенчества определяют результативность образовательного процесса в профессиональной деятельности.[1]

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что существует множество проблем и различных нюансов вовлечения и участия студентов и работодателей в управлении качеством образования, которые необходимо решать путем проработки нормативной базы, четкой регламентации процессов оценки качества и ролей всех субъектов системы оценки качества образования.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы»;
2. Власенко Н.Ф. Технология мониторинга качества профессиональной подготовки студентов в многоуровневом образовательном учреждении // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. №34 (325). Образование и здравоохранение. Вып.2. С.92-102;
3. Мединцева И. П. Компетентностный подход в образовании [Текст] / И. П. Мединцева // Педагогическое мастерство: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012;
4. Салахов М.Х., Михайлов В.Ю., Гостев В.М. Организация системы оценки качества образования на основе единой корпоративной информационной системы управления вузом // Инфокоммуникационные технологии глобального информационного общества: Тез. докл. 2-й междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 2 – 3 сентября 2004 г.). – Казань: Изд-во Казан. гос. техн. ун-та, 2004. – С.96 – 98.

ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Фендель Т. В.

Чайковский государственный институт физической культуры

В условиях рыночной экономики образование рассматривается как услуга, а его продукт (на данный момент, согласно ФГОС, это компетенции): в качестве характеристик этой услуги.

От качества этой услуги, а именно от того, насколько полно за время обучения в

вузе будут сформированы профессиональные компетенции будущих выпускников, во многом зависит конкурентоспособность вуза.

Проблема заключается в том, что оценка этого качества может и должна проводиться:

– во-первых, разными субъектами (работодатель, администрация и профессорско-преподавательский персонал вуза, студент, родители и законные представители студентов);

– во-вторых, в разные временные отрезки (при выборе вуза, в процессе обучения, в период прохождения профессиональных практик, в первый год осуществления профессиональной деятельности);

– в-третьих, всесторонне, т.е. с различными критериями оценивания (ЧТО ИМЕННО должно подлежать оценке?).

Авторы, ранее изучавшие вопросы взаимодействия образовательных организаций с работодателями, определили перечень требований к тем, кто должен являться респондентами в подобных исследованиях.

Итак, респондентами должны быть представители (идеальный вариант – руководители) организаций-работодателей, которые:

– заинтересованы в выпускниках образовательной организации;

– готовы к сотрудничеству в плане обеспечения качества образования;

– имеют опыт взаимодействия с учебными заведениями в сфере разработки или определения содержания образовательных программ или программ отдельных дисциплин;

– обладают значимой репутацией в профессиональном сообществе;

– принимают и разделяют в качестве корпоративных общечеловеческие ценности (добросовестность, независимость, беспристрастность, коммуникабельность, организованность, ответственность, способность работать в команде и ориентироваться на достижение результата);

– являются профессионалами в своем деле и демонстрируют сформированные профессиональные компетенции (способность анализировать значительные объемы информации, самостоятельно и непредвзято делать объективные выводы и принимать управленческие решения);

– располагают необходимым бюджетом времени для участия в исследовании.

Сам процесс взаимодействия работодателя и вуза при этом может протекать в следующих формах:

– участие в разработке содержания учебных курсов;

– прямое участие в образовательном процессе в качестве ведущего учебную дисциплину на условиях почасовой оплаты (чтение лекций, проведение семинаров, практических занятий и др.);

– участие в текущей и итоговой аттестации студентов (оценка фактических результатов обучения студентов);

– участие в качестве эксперта в государственной аккредитации учебного заведения;

– участие в качестве эксперта в независимой внешней оценке программ и учебных заведений;

– участие в организации и проведении для студентов производственных практик и стажировок на базе собственной организации.

Ряд общеобразовательных школ и туристических фирм и агентств г. Чайковский уже сотрудничают в этом направлении с Чайковским государственным институтом:– они приглашают студентов на стажировку на время всех практик, предусмотренных учебным планом, с последующим приглашением и перспективами трудоустройства и карьерного роста.

Для того чтобы обезопасить работодателя от возможного ухода «выращенного» студента, мы рекомендуем фирмам заключать договор, о том что после окончания вуза он придет в данную фирму и проработает на протяжении оговоренного срока на условиях труда, обозначенных в договоре.

Роль же вуза в этом случае (в плане сотрудничества с работодателем) сводится к следующему:

– формирование профессиональной мотивации у студента (практика – это потенциальная возможность трудоустройства);

– организация исследовательской работы по направлениям, интересующим работодателей;

– формирование базы данных существующих организаций и фирм, действующих в туристической индустрии;

– формирование базы данных о выпускниках кафедры, оказание им консультационных услуг в плане профессиональной деятельности и карьерного роста (дальнейшее педагогическое сопровождение профессионального становления);

научно-работы по

– организация встреч и круглых столов студентов с выпускниками, работающими по специальности, и с руководителями туристических фирм;

– подписание договоров о сотрудничестве с предприятиями и организациями.

Таким образом, роль работодателя в формировании вектора профессионального образования достаточно велика, поэтому процесс взаимодействия с ними вуза следует только развивать.

Список литературы

1. Айдаров Д. В., Зверева Л. А., Афиногентова Н. В. Формирование дерева компетенций: интеграция требований ФГОС ВПО и работодателя // Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск: УлГТУ, 2012. – С. 64 – 65.
2. Ефремов А.П., Раев Ю.В. и др. Методические рекомендации «Практика-трудоустройство» // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://job.rudn.ru/page/53>
3. Карицкая И.М. Компетентность выпускника вуза как продукт социального взаимодействия производителя и потребителя образовательных услуг: управленческий аспект // Автореферат диссертации канд. социол. наук / Карицкая И.М., - ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления – Новосибирск, 2010
4. Направления взаимодействия вузов и работодателей в представления заинтересованных сторон // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index – 137977.html>
5. Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.akkork.ru/general/upload/rabotodatel.pdf>