

ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Короткова Милена Валерьевна

Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского

В соответствии с процедурой профессионально-общественной аккредитации 7 – 9 октября 2014 г. Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского (ННГУ) посетила внешняя экспертная комиссия, сформированная Национальным центром общественно-профессиональной аккредитации. По результатам аудита университет получил сертификат о прохождении международной внешней экспертизы образовательных программ «Филология» (032700.62, 032700.68, 031001.65). Процедура профессионально-общественной аккредитации завершится вынесением решения Национального аккредитационного совета. В ближайшее время Нижегородскому государственному университету также предстоит пройти профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ «Фундаментальная информатика и информационные технологии» (010300) в Ассоциации инженерного образования России.

Прохождение процедуры профессионально-общественной аккредитации оценивается ННГУ как новый, но, безусловно, необходимый процесс, являющийся одним из элементов обеспечения гарантий качества образования. Реализация подобных мероприятий предусмотрена Политикой в области качества образования (утвержденной решением Ученого Совета 23 мая 2007 г.) и Программой повышения конкурентоспособности ННГУ им. Н.И. Лобачевского среди ведущих мировых научно-образовательных центров (2013 г.).

Профессионально-общественная аккредитация выявляет степень удовлетворения образовательных программ требованиям, сопоставимым с требованиями ENQA. Обеспечение гарантий качества образования предполагает усилия, предпринимаемые образовательной организацией, в числе которых и привлечение к оценке качества образования стейкхолдеров. Участие работодателей и студентов в оценке качества образования предусмотрено федеральными государственными образовательными стандартами.

На практическом уровне работодатели все чаще говорят о проблеме, с которой они сталкиваются: необходимости переподготовки выпускников университетов. В такой ситуации проблема привлечения работодателей к оценке качества образовательного процесса является весьма актуальной.

Варианты привлечения работодателей к участию в образовательном процессе и его оценке известны и описаны в литературе: на стадии определения набора компетенций (через сопоставление государственных профессиональных стандартов и разрабатываемых образовательных стандартов), при разработке основных образовательных программ, приглашение практиков для чтения лекций, создание кафедр на предприятиях, организация прохождения практики студентами на базе производственных предприятий, участие работодателей в работе государственных экзаменационных комиссий и государственных аттестационных комиссий. Кроме того, в публикациях справедливо ставится вопрос о возможности оценить сформированность компетенций не у студентов, а у выпускников, то есть после того, как они покажут себя в практической работе. Способами сбора информации при этом являются анкетирование работодателей, сбор статистических данных. В Нижегородском государственном университете взаимодействие с работодателями осуществляют центр качества образования и Региональный центр содействия трудоустройству выпускников.

«Представляется, что этап разработки учебных планов – как раз тот период, когда можно формировать дисциплины вариативной части цикла, изучение которых на 100% понадобится студенту на производстве. Не случайно ГОС-1 при формировании дисциплин регионального компонента предусматривал 15% от всего объема времени изучения

основных образовательных программ, ГОС-2 – 30%, а ФГОС предусматривает уже 50% объёма времени на вариативную часть. Вариативная часть – это так называемое поле свободы, на котором вуз может формировать свои дисциплины на основе актуальных проблем развития региона и работодателей. Таким образом, работодатель с региональными проблемами может участвовать в оценке качества образования». У Нижегородского государственного университета зачастую возникают трудности организационного плана по привлечению работодателей к сотрудничеству на данном этапе, хотя понимание необходимости контактов присутствует у обеих сторон.

Чтение лекций – тот вид деятельности, который в меньшей степени позволяет работодателю оценить качество образования. С другой стороны, работодатель таким образом непосредственно участвует в процессе обучения и уже на данном этапе ориентирует студентов на практику. При организации таких занятий возникают трудности, такие как невозможность проведения занятий в учебное время, сложность обеспечения регулярности занятий, связанные с занятостью практика. Серьезную проблему представляет отсутствие у практика педагогических знаний и навыков выступления перед аудиторией. Кроме того, следует учитывать и скромность предлагаемого материального вознаграждения за труд, поскольку практик зачастую не обладает учеными степенями, а это сказывается на размере вознаграждения.

Привлечение работодателей для проведения промежуточной аттестации студентов тоже пока не получило широкого распространения. Хотя университету удалось наладить достаточно устойчивые связи, гарантирующие участие работодателей в работе государственных экзаменационных комиссий и государственных аттестационных комиссий, которые не требуют длительного отрыва от производства и вместе с тем имеют важное значение при оценке уровня подготовленности выпускников.

Нижегородский государственный университет имеет большой опыт по созданию базовых кафедр на предприятиях. В связи с востребованностью такой формы сотрудничества с работодателями в последние годы практика только расширяется. А наличие опыта сводит к минимуму возникающие проблемы.

В Нижнем Новгороде ННГУ по ряду направлений подготовки является монополистом. Не удивительно, что его выпускники работают на многих предприятиях и организациях города. Замечу также, что конкурентным преимуществом Нижегородского государственного университета является и то, что некоторые организации на работу принимают только его выпускников. Да и работодателями нередко являются его же выпускники прошлых лет. Это положительно сказывается на «качестве» взаимодействия. В такой ситуации образовательная организация вполне обоснованно рассчитывает на прочность контактов: заключение соглашений о прохождении студентами практики на базе предприятий города, проведение анкетирования работодателей. По данным направлениям работодатели весьма охотно сотрудничают с ННГУ. Они не только не игнорируют анкеты университета, но и настоятельно рекомендуют создать механизмы, нацеленные на согласование взаимных требований к квалификациям со стороны работодателей и вузов, например, через участие в национальной системе квалификаций, профессиональных стандартов.

Работодатели участвуют во внешней оценке качества образования. Посредством отчетов о внешней экспертизе при проведении профессионально-общественной аккредитации работодатели оценивают и влияют на качество образовательного процесса в ННГУ.

Представляется, что проблема привлечения студентов к процедуре оценки качества образования в настоящее время в литературе недостаточно проработана. Такая ситуация объясняется тем, что идет накопление практического опыта. Многие университеты находятся в начале пути.

Здесь возникают вопросы и сомнения, связанные, в первую очередь, с высокой долей субъективности, которую студенты могут продемонстрировать, участвуя во внутренней

оценке качества образования. Не менее существенными видятся следующие вопросы: какой принцип должен быть положен в основу формирования репрезентативных групп (создание студенческих советов по качеству, сотрудничество с привычными студенческими советами, «фронтальные» опросы), с какого курса начинать привлекать к оценке, как часто, в каких формах. В ННГУ чаще всего используется именно анкетирование. Оно проводится по завершении обучения и позволяет судить о степени удовлетворенности студентов полученным образованием. Большое внимание уделяется опросам на старших курсах, как правило, в магистратуре, когда обучающиеся уже сформировали собственные интересы, имеют представление о критериях оценки, могут оценить (благодаря мобильности, контактам) образовательные услуги, предоставляемые другими университетами.

В последнее время в практику внедряются опросы, проводимые в течение всего цикла обучения. Отдельные факультеты Нижегородского университета (к примеру, исторический) такую работу уже ведут. Нередко сами преподаватели по завершении своего курса проводят анкетирование, но эта практика пока не приобрела массового характера. Здесь следует обратить внимание на степень объективности ответов студентов. Особенно в том случае, когда анкетирование проводит читавший лекции преподаватель. Иногда суммированные и обработанные на уровне деканатов результаты таких опросов учитываются при планировании и разработке учебных курсов на факультетах.

В последнее время все чаще звучат призывы привлекать к оценке качества образования студентов младших курсов. В данном случае важно продумать механизм организации процесса. Эта задача таит в себе множество трудностей. Здесь еще в большей степени придется учитывать субъективность подхода, а местами даже некомпетентность студентов в данном вопросе. Но в этом есть и положительный момент: привлеченные студенты с самого начала обучения будут формировать собственный взгляд и будут приобщаться к культуре оценки качества образования. Понятно, что на начальном этапе оценки будут наивными, и надо принимать их во внимание с определенной долей скепсиса. Зато на основании этой информации отчасти можно судить об ожиданиях потенциальных абитуриентов в отношении образовательного процесса, а по прошествии нескольких лет участия студентов в такой процедуре можно получить сформировавшихся «экспертов» на студенческом уровне, способных оценить качество образования. Резонно рассчитывать на то, что полученный опыт может быть востребован в более отдаленной перспективе, когда современные студенты, возможно, будут выступать в статусе работодателей. Как отмечалось выше, по ряду направлений подготовки, осуществляемой Нижегородским государственным университетом, работодателями являются его бывшие выпускники.

С рядом оговорок можно говорить о том, что присутствие в учебном плане «дисциплин по выбору» тоже предполагает участие студента в оценке качества образования. Безусловно, параметр качества в данной ситуации нельзя признать определяющим, но он имеет место, поскольку появление того или иного курса в подобном списке можно объяснить среди прочего и потребностями работодателей.

Так же как работодатели, представители студенчества привлекаются для внешней оценки качества образования: в составе экспертных групп при проведении профессионально-общественной аккредитации. Готовя отчеты о внешней экспертизе, студенты оценивают и влияют на качество образовательного процесса в ННГУ.

Привлечение работодателей и студентов к оценке качества образования находится в ННГУ, как и в других университетах, на стадии становления. Продвижение по этому пути сопряжено с трудностями. Однако, несомненно, это востребованный процесс. Его необходимо продолжать, учитывая при этом накопленный опыт по разрешению проблем. Это позволит оптимизировать управление качеством, а значит, добиться поставленных целей.

Список литературы

1. Космынин А.В., Смирнов А.В. Проблемы участия работодателей в процедуре оценки качества образования [Электронный ресурс]. <http://www.rae.ru/use/pdf/2011/12/37/pdf>. Дата обращения -- 23.09.14; Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения. (по результатам внешних оценок качества, проведенных АККОРК в 2007 – 2011 гг.) [Электронный ресурс]. <http://www.akkork.ru/general/upload/rabotodatel.pdf>. Дата обращения -- 23.09.14.
2. 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/prospelov.doc. Цит. по: Космынин А.В., Смирнов А.В. Указ. соч. [Электронный ресурс]. <http://www.rae.ru/use/pdf/2011/12/37/pdf>. Дата обращения -- 23.09.14.
3. Николаев А.Г. Практика и проблемы привлечения студентов и работодателей к оценке качества профессионального образования [Электронный ресурс]. <http://www.pandia.ru/text/77/408/30295.php>. Дата обращения -- 23.09.14.
4. Отчет о результатах социологического исследования об уровне подготовки выпускников ННГУ, проведенного центром качества образования ННГУ среди работодателей Нижнего Новгорода в 2014 г.
5. Жаденова С.В. Практика привлечения работодателей и студентов к оценке качества профессионального образования (на примере Сочинского филиала МАДИ) [Электронный ресурс]. <http://naukovedenie.ru/pdf/106tvn313.pdf>. Дата обращения -- 23.09.14; Сердюкова Е.В. Проблемы участия студентов и работодателей в оценке качества профессионального образования [Электронный ресурс]. <http://e-koncept.ru/2014/54320.htm?download>. Дата обращения -- 23.09.14
6. Николаев А.Г. Указ. соч. [Электронный ресурс]. <http://www.pandia.ru/text/77/408/30295.php>. Дата обращения -- 23.09.14.