

УДК: 378.14.014.13

ПРАКТИКА ПРИОБЩЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

А.Н. Приходько

Аннотация. Рынок труда диктует, что адекватная оценка качества образования возможна только при привлечении к этой деятельности представителей профессионального сообщества. Традиционные формы привлечения к формированию учебного процесса в вузах работодателей не всегда отвечают комплексным задачам в области оценки уровня подготовки студентов, условий обучения и методик, по которым это обучение ведется. Актуальное законодательство открывает еще одну возможность интеграции отрасли в учебный процесс в виде создания базовых кафедр в сотрудничестве вузов и производственных предприятий.

Ключевые слова. Оценка образования, профессиональное сообщество, базовая кафедра, работодатель, студент.

Оценка образовательного процесса в вузах в России с 1992 года, после вступления в силу первого Закона РФ «Об образовании» от 10.07. 1992 N 3266-1 [4], осуществляется в форме государственной аккредитации. На основе положений Закона процедуры аккредитации, т.е. оценки качества образования государственными надзорными органами, разрабатывались и внедрялись в практику в течение достаточно длительного промежутка времени. Первая аккредитационная комиссия состоялась в 1997 году. Система государственного контроля, принятая и существующая на сегодняшний день, обосновывается тем, что государство продолжает финансировать образовательные программы вузов. Но государственный контроль призван обеспечить выполнение установленных норм и правил, что не способствует развитию образовательной системы. Он несет карательную функцию, без учета построения систем мотивации и без попыток выявления и трансляции лучшего опыта. Поэтому в сфере образования под влиянием рыночных механизмов параллельно с формой контроля формируются так называемые «инструменты качества» [9]. Говоря о данных инструментах качества, нельзя не упомянуть о большой роли работодателей и представителей профессионального сообщества в оценке качества образовательных услуг.

В соответствии с одобренными и принятыми на конференции в Бергене в 2005 году «Стандартами и рекомендациями для гарантии качества высшего образования»,

одной из гарантий качества (часть 1, пункт 2) является постоянное взаимодействие с работодателями, представителями рынка труда и другими организациями. Из чего можно сделать вывод, что подход к оценке качества образования с точки зрения производителей – мировой тренд в этой области. Существующая в России на сегодняшний день система государственной аккредитации более ориентирована на институциональную оценку, что говорит о меньшем внимании при проведении процедур оценки к отдельным образовательным программам. А ведь именно отдельные образовательные программы больше всего интересуют потребителей образовательных услуг. Государственная аккредитация нацелена на то, чтобы отсекал худших, и не дает потребителю возможности сориентироваться на лучших, выбрать именно отличающуюся по ряду параметров в лучшую сторону образовательную программу. Такой востребованный рынком образовательных услуг анализ возможен при менее формальном, экспертном подходе к оценке. Такого рода экспертная оценка на высоком профессиональном уровне возможна только с привлечением представителей отрасли. Полностью передать эти функции работодателям невозможно и не нужно, так как в ряде специфических вопросов они могут не иметь требуемой квалификации, а привлечение их к процессу оценки, безусловно, повысит ее значение с точки зрения системного подхода.

Привлечение работодателей к оценке образовательных программ возможно на разных стадиях их реализации. На сегодняшний день активно используются следующие методы:

- участие представителей отрасли в Государственных аттестационных комиссиях;
- организация и оценка результатов производственных практик;
- руководство представителями отраслевых организаций ВКР (выпускными квалификационными работами).

По результатам работы в ходе перечисленных мероприятий работодатель имеет возможность выбрать наиболее толковых студентов для будущего трудоустройства, а также передать студентам накопленный опыт с учетом незначительного отрыва от производства. Нужно отметить, что эти методы оценки, традиционно используемые вузами, в основном носят характер итоговой проверки полученных выпускниками в ходе учебы знаний и, конечно, очень полезны, но можно было бы получить более значимый комплексный эффект, привлекая работодателей более интенсивно.

Синергетический эффект возможно получить при независимой оценке образовательной деятельности на примере отдельной образовательной программы. В новом законе «Об образовании» [3] довольно основательно прописаны новые независимые формы оценки качества образования: независимая экспертиза (ст. 94), независимая оценка качества (ст. 95), общественная и профессионально-общественная аккредитация (ст. 96). Они нашли отражение в Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 года, № 792-р) и Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 года, № 2765-р).[1]. Фактически Правительство РФ сформулировало новую задачу развития альтернативных государственным форм оценки качества образования с широким привлечением к этим процедурам работодателей, их объединений, ведущих университетов и международных экспертов [19]. Однако отечественный рынок образо-

вательных услуг не подготовлен в достаточной степени к такому роду изменениям. В практике нет удобных схем взаимодействия, которые могут удовлетворить потребности и заинтересовать все заинтересованные стороны. Каждый вуз действует соответственно своему уникальному опыту. Это и недостаток из-за отсутствия информации о лучших практиках в свободном доступе, и достоинство, так как в каждом отдельном случае вырабатывается самобытный опыт.

Показательным примером участия представителей отрасли в разработке образовательных программ, а значит, внедрения элемента контроля в ход образовательного процесса можно считать опыт Павлодарского государственного университета, где, используя системный и процессный подходы в своей деятельности, кафедра «Психологии и педагогики» ПГУ им. С. Торайгырова проводит постоянный мониторинг удовлетворенности потребителей качеством подготовки выпускников [10]. Данный пример отличается статистикой по ВКР студентов. Практически до 90% ВКР выполняются по актуальным проблемам заказчиков. Тематика курсовых и дипломных проектов, диссертационных исследований направлена на решение актуальных проблем партнеров ПГУ. Также, судя по опубликованным исследованиям, в данном университете практикуется защита выпускных квалификационных работ непосредственно на предприятиях и в организациях. Но данный опыт, хотя его и можно рассматривать как положительный, не характеризует степень привлечения работодателей к формированию образовательных программ. Как правило, это участие можно считать условным. Еще одним примером подобной работы можно считать деятельность Костанайского государственного университета им. А. Байтурсынова, который ведет активный процесс выстраивания механизмов сотрудничества вуза и предприятий различных форм собственности

В ходе данной работы в Костанайском государственном университете им. А. Байтурсынова осуществляется:

- разработка единой стратегии взаимодействия структурных подразделений университета с работодателями;

- формирование механизмов активного участия выпускающих кафедр во взаимодействии со стратегическими партнерами из числа работодателей, оказывающих значительное влияние на рынок труда;
- разработка механизма привлечения работодателей к участию в учебном процессе, оценке образовательных программ, корректировке учебных планов;
- привлечение работодателей к совместной с университетом научно-производственной деятельности.

Выпускающими кафедрами совместно с учебно-методическим отделом ведется постоянный мониторинг компетенций, востребованных работодателями, и оперативно осуществляется корректировка учебного процесса в соответствии с результатом мониторинга. Такое взаимодействие, в большей степени, можно охарактеризовать как комплексное [6].

Подобных примеров, приносящих положительный результат, можно привести очень много. Проблема в эпизодичности оценки качества образования, которую они демонстрируют. Объяснить эти тенденции можно несколькими причинами. Работодатели не очень активны в участии в образовательном процессе. Они не заинтересованы материально, а также испытывают дефицит времени, что влечет за собой «прохладное» отношение к подобному сотрудничеству. Также можно отметить и некоторые риски, проявляющиеся в процессе взаимодействия, которые могут выступить барьером для дальнейшего взаимовыгодного сотрудничества.

Ряд исследователей (Васильков Ю.В., Гущина Л.С., Чубарова О.И. и др.) выявили, что риски могут проявиться в разных областях взаимодействия [2,21]. Е.А. Оппер в своей работе предположила, что система качества регулирует взаимодействие работодателей и вуза на следующих уровнях: уровень вуза (ответственные – члены ректората); уровень факультета/кафедры (ответственные – заведующие кафедрами, деканы факультетов); уровень отдельного преподавателя.

К рискам, появляющимся на каждом из уровней, можно отнести [11]: кадровые риски; контингент-риски; имидж-риски;

процессуальные риски; организационные риски; инновационные риски; технико-производственные риски; финансовые риски; социальные риски. Все перечисленные риски взаимосвязаны. Так уменьшение финансирования влечет за собой оскудение лабораторной и производственной базы, что влечет понижение интереса абитуриентов к плохо обеспеченным, с точки зрения учебного оборудования, направлениям подготовки (появление контингент-риска). Каждый из перечисленных рисков может повлиять на развитие сотрудничества, но преодолевая их, мы как раз и совершенствуем качество образовательного процесса.

По данным кадровых агентств, сегодня в строительстве большой дефицит прорабов, архитекторов, инженеров-проектировщиков, конструкторов, специалистов по управлению проектами. По мнению профессионального сообщества, требуются практико-ориентированные кадры, знающие современные технологии. Ассоциация строителей России признает необходимость активного участия работодателей в разработке образовательных стандартов и программ и формировании целевых заказов на подготовку кадров [21].

Одной из удобных форм сотрудничества, ориентированной на более комплексное включение производителей в учебный процесс, можно назвать практику создания базовых кафедр. Базовая кафедра может выступить центром совместной работы, оценки образовательных программ и инструментом более глубокого привлечения производителей в учебный процесс.

История создания базовых кафедр в России достаточно обширна. Зарубежными аналогами базовых кафедр можно считать так называемые индустриальные департаменты университетов. В большинстве случаев они работают сразу со многими компаниями в определенной отрасли. Индустриальные департаменты организуют обучение и стажировки студентов в компаниях, привлекают преподавателей из бизнеса, помогают компаниям подобрать студентов для участия в проектах. В отличие от индустриальных департаментов базовая кафедра – это площадка, иногда находящаяся не в вузе, а на предприятии,

для сотрудничества вуза с одной конкретной компанией или научным институтом, причем рамки сотрудничества в каждом случае формируются индивидуально. Прежде всего, базовая кафедра участвует в учебном процессе: сотрудники компании ведут лекционные и семинарские занятия, мастер-классы, руководят дипломными и курсовыми работами, практиками и стажировками, привлекают студентов к выполнению проектов и исследований. А дальше возможны разные формы: организация студенческих конференций, конкурсов, встреч с ведущими экспертами [7].

Одним из первых вузов занявшихся этой работой и получивший положительный опыт в России был Московский физико-технический университет. На сегодняшний день базовые кафедры являются неотъемлемой частью системы физтеха. Интересно, что большинство кафедр находятся не в университете, а на площадке относящихся к РАН и другим научным структурам организациям.

Принцип работы системы заключается в том, что каждый студент в конце второго или третьего года обучения выбирает базовую кафедру, на которой продолжит своё обучение. Таким образом, образовательный процесс специализируется в соответствии со специализацией базовой кафедры. МФТИ сотрудничает с такими институтами, как Вычислительный центр РАН, Институт математического моделирования РАН, Институт прикладной математики им. М.В. Келдыша, Институт автоматизации проектирования РАН, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Институт системного анализа РАН, Институт системного программирования РАН и многими другими. Особо стоит отметить совместный научно-образовательный проект по созданию межфакультетской базовой кафедры по технологическому предпринимательству ОАО «РОСНАНО» и МФТИ [5].

Опыт НИУ ВШЭ показывает, что базовые кафедры работают успешно, если у вуза и компании есть взаимная заинтересованность и совпадение интересов. Высшая школа экономики также имеет большой опыт по созданию базовых кафедр,

причем сотрудничает не только с научно-исследовательскими институтами, но и с бизнес-структурами: компания КПМГ, «Прайво-терхаусКуперс», «Эрнст энд Янг», компания корпоративных информационных систем «САП», «Майкрософт», Математический институт им. В.А. Стеклова РАН, Институт проблем передачи информации им. А.А. Харкевича РАН, АНО Аналитический центр Юрия Левады, Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), Федеральная антимонопольная служба России, «Уайт энд Кейс», группа компаний МЕРА, Управление Федеральной налоговой службы по Нижегородской области, МЦСЭИ «Леонтьевский центр», Федеральная палата адвокатов и другие [15].

При такой системе обучения, когда вуз сотрудничает с производством, преимущества получают все участники процесса [12]:

- высшие учебные заведения: обеспеченность студентами; финансирование образовательной деятельности за счет средств предприятий;
- предприятия: обеспеченность кадрами; развитие научно-образовательной и научно-исследовательской деятельности в компании;
- студенты: бесплатное дополнительное образование; получение практических профессиональных навыков;
- органы государственной и региональной власти: низкий уровень безработицы; развитие научно-образовательной деятельности территории.

Такой подход предоставляет предприятиям отрасли возможность плотно контролировать учебный процесс и активно в нём участвовать, оценивая качество на каждом из промежуточных этапов, а не только по итогам, когда уже нельзя внести оперативные изменения и результат – компетенции специалиста-выпускника – сформирован.

Строительная отрасль - одна из важных составляющих общего экономического производственного блока. Руководителей строительных предприятий беспокоит подготовка кадров разной квалификации для нужд строительства, о чем они неоднократно

но заявляют в последнее время в средствах массовой информации. Например, президент СРО НП «Балтийский строительный комплекс» Владимир Чмырев считает, что, к сожалению, дефицит кадров и недостаточный уровень их подготовки сегодня являются серьезной проблемой. Нехватку специалистов можно разделить на количественную и качественную. Если количественный дефицит происходит из-за увеличения доли строительной отрасли в экономике нашей страны, то качественный дефицит обусловлен оторванностью образования от производства.

Председатель Совета СРО НП «Балтийское объединение проектировщиков», вице-президент СПб ТПП Антон Мороз считает, что создание системы научного и кадрового потенциала – одна из актуальных и важных тем для всего строительного сообщества. В настоящее время представители образовательной сферы и строительной отрасли сходятся во мнении, что надо активнее привлекать работодателей к участию в прогнозировании потребности в рабочей силе, что подразумевает более тесное их взаимодействие с профессиональными образовательными учреждениями. Однако такое сотрудничество должно не просто сводиться к формированию требований к уровню подготовки, а включать и финансовую поддержку данного процесса, помощь в укреплении учебно-материальной базы [14].

По мнению Анатолия Секотова, председателя правления объединения работодателей «Союз нижегородских строителей», проектная отрасль деградирует тоже из-за отсутствия нужного количества кадров. В мелких организациях не могут позволить себе держать дублеров и обучать кадры на перспективу. Проектировщиком становится человек, который проработал в проектной организации и получил опыт. В мелких проектных организациях требуются люди уже с опытом. А ведь даже прораб на стройке появляется только тогда, когда от начала до конца построит хотя бы один объект самостоятельно, окунется во все этапы строительства. До этого его нельзя считать специалистом [17].

Пример заинтересованности в учебном процессе и активном участии в его форми-

ровании в области строительства представляет базовая кафедра Управления в строительстве, созданная в Санкт-Петербургском государственном архитектурно-строительном университете в 2015 году совместно с НП «Объединение строителей Санкт-Петербурга». Данная базовая кафедра, что немаловажно, была создана по инициативе Некоммерческого партнерства, то есть принцип заинтересованности производителей был соблюден изначально.

Консолидирующим центром в рассматриваемом примере выступила одна из крупнейших саморегулируемых организаций (СРО) в области строительства на Северо-Западе. Заинтересованность СРО объясняется охарактеризованными в Уставе Объединения направлениями его деятельности. Пункте 2.3. Устава среди направлений работы выделено: - определение основных направлений подготовки специалистов в области строительной деятельности... Под этот пункт отлично подходит взаимодействие с вузами и учебными заведениями другого уровня [13].

Характеризуя работу базовой кафедры Управления строительством, с точки зрения оценки и погруженного участия производителей в учебном процессе, можно отметить определившиеся в настоящее время сферы ее работы:

1. Проведение систематических занятий со студентами в рамках учебного процесса по актуальным темам, определенным руководством кафедры и вуза, а также запросами студентов. Подобные занятия призваны оперативно актуализировать знания будущих строителей в профессиональном смысле. Стремительно меняющееся законодательство, а также рыночные условия не позволяют с достаточной скоростью реагировать на вызовы достаточно бюрократизированной образовательной машины вуза, а такие семинары позволяют не только доносить до студентов информацию быстро и из первых рук, но и при личном контакте студентов с производителями расширять их кругозор.

Среди проведенных уже занятий можно выделить:

– поточная лекция для студентов СПбГАСУ на тему «Госрегистрация прав на не-

движимое имущество». Провел заместитель начальника отдела регистрации договоров долевого участия и прав на создаваемые (реконструированные) объекты недвижимости Управления Росреестра по Санкт-Петербургу Василий Коробцов;

– поточная лекция для студентов СПбГАСУ на тему «Привлечение финансирования к реализации проектов в строительстве». Провел начальник отдела по работе с кредитными организациями «Группы ЛСР» Евгений Горяинов;

– поточная лекция для студентов СПбГАСУ на тему «Взаимодействие бизнеса и власти в инвестиционно-строительном комплексе Санкт-Петербурга». Провел вице-губернатор города Игорь Николаевич Албин, а также другие.

Оценочная составляющая в этой работе заключается в прямом диалоге приглашенных гостей со студентами и возможности выбрать толковых ребят для дальнейшего сотрудничества на стажировках и практиках в период их обучения. Кроме того, немаловажно получить от студентов обратную связь и оценить их остаточные знания, что в ходе данной работы делается периодически по результатам написанных студентами творческих эссе на изученные темы. Каждое из подобных мероприятий освещается на сайтах СПбГАСУ и НП «Объединения строителей Санкт-Петербурга», что призвано вызвать интерес у всех сторон, которые могут быть задействованы в этой работе.

2. Формирование групп обучающихся на получение рабочей специальности в ходе производственных практик и учебного процесса по гибкому графику в сотрудничестве с производственными базами и средними специальными учебными заведениями. Данное направление деятельности ориентировано на удовлетворении потребности отрасли в высококвалифицированных кадрах среднего звена, на подготовке которых вуз не специализируется, но которые являются высокооплачиваемыми и перспективным в области карьерного роста. Формирование подобной квалификации у студентов, получающих высшее образование, повышает их профессиональную культуру, а также может выступать своеобраз-

ной социальной гарантией. Особенно это актуально для студентов, участвующих в деятельности строительных отрядов как в первой ступени профессиональной карьеры строителя и, конечно, для зарабатывания денег в период летних, как правило, каникул.

Оценочная составляющая в данном направлении заключается в индивидуальном, по сути, построении образовательной траектории для каждого студента, ориентированной на его потребности и способности, в то же время завязанной на потребности работодателей. Это непосредственное участие работодателя в формировании образовательной программы.

3. По результатам прочитанных лекций, проведенных семинаров и полученных ребятами дополнительных квалификаций и компетенций – организация прохождения производственных и других видов практик студентами на предприятиях членах НП «Объединения строителей Санкт-Петербурга». От традиционного подхода к организации производственных, учебных научно-исследовательских, преддипломных и других видах практик, предусмотренных учебными программами, такой подход отличается: - Индивидуальностью подбора студента и соответствующего предприятия-практикодателя, а также строгим контролем за проведением практики на производстве, который осуществляется сразу и силами базовой кафедры, и силами предприятия.

- Строгим контролем по итогам прохождения практик, осуществляемым комиссионно с привлечением вузовской общественности, представителей работодателей и представителей в качестве организаторов НП «Объединения строителей Санкт-Петербурга». По итогам контроля – защиты отчетов о практике – лучшие студенты по отзывам всех участников процесса защиты награждаются соответственными отличительными знаками, а также получают пятерки за соответствующие практики. Такой подход мотивирует студентов на большее включение в процесс обучения на практике и дает возможность претендовать на повышенные стипендии. Эта мотивация поло-

жительно сказывается на учебном процессе в целом.

4. Формирование групп студентов для получения специфических профессиональных навыков и компетенций по заказу работодателей с дальнейшим трудоустройством на их предприятия. Данная форма предназначена для подготовки «уникального продукта» в виде подготовленного по согласованной с работодателем программе студента, как бы под «заказ». Для студентов это уникальная возможность проявить себя и трудоустроиться, а для предприятия – получить специалиста, подготовленного для работы именно в их условиях и на их оборудовании.

5. Участие специалистов НП «Объединения строителей Санкт-Петербурга» в формировании профессиональных стандартов для разных производственных сфер в области строительства. В трактовке статьи 195.1 ТК РФ профессиональным стандартом является характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», вступающим в силу с 1 июля 2016 г., применение профстандартов работодателями с 1 июля 2016 г. станет обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции [20].

Ранее в законодательстве отсутствовало понятие профессионального стандарта, и это затрудняло разработку и реализацию профессиональных стандартов на практике. Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Таким образом, должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие [21].

Конечно, в ходе работы базовой кафедры также предусматриваются такие вклю-

чения в учебный процесс, как участие в написании и защите ВКР, в студенческих конференциях молодых ученых, в выездных мероприятиях на объекты строительной индустрии для студентов и серьезный блок профориентационной работы. В целом, активная позиция работодателей в лице СРО как центра взаимодействия по корректировке образовательных программ и получения дополнительных квалификаций студентами можно характеризовать как активно развивающуюся, в достаточной мере комплексную форму взаимодействия вуза и работодателей.

Еще одним шагом в направлении оценочной деятельности в области образования для данного структурного подразделения вуза и СРО одновременно является перспектива участия в профессионально-общественных аккредитациях образовательных программ учебных заведений, готовящих специалистов для строительства разного уровня подготовки. Привлечение экспертов для проведения подобных оценок, в данном случае, облегчено большим выбором профессионалов, так как в Объединении состоит более 1000 строительных предприятий Северо-Запада и других регионов. Для каждой программы найдется эксперт, хорошо представляющий требования отрасли к будущему специалисту и владеющий современными производственными технологиями.

Все перечисленное, в целом, позволяет говорить, что привлечение представителей профессионального сообщества к оценке качества образования в вузе необходимо и возможно в современных условиях. В противном случае, отрыв образования от профессионально сферы повлечет за собой перекос рынка труда и потери для отрасли. Невостребованные, требующие дополнительного обучения студенты-выпускники, нехватка профессиональных кадров на стройке и потери качества для потребителя в итоге - как результат, всего этого можно избежать при учете нахождения точек соприкосновения всех заинтересованных лиц и построения взаимовыгодного сотрудничества.

Список литературы

1. Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 года, № 792-р) Электронный ресурс: <http://минобрнауки.рф/> Дата обращения: 03.03.2016.
2. Гущина Л.С. Риски образовательного учреждения// Л.С. Гущина, Ю.В. Васильков. Советник в сфере образования. – №6. – С. 22–25. Электронный ресурс: <https://www.referent.ru/>. Дата обращения: 21.03.2016.
3. Закон об образовании в Российской Федерации N 273-ФЗ 2015. Электронный ресурс: <http://dogovor-urist.ru/> . Дата обращения: 04.03.2016.
4. Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании". Электронный ресурс: <http://base.garant.ru/>. Дата обращения: 01.03.2016.
5. Из интервью РИА Новости и.о. декана факультета бизнес-информатики НИУ ВШЭ Светланы Мальцевой. РИА Новости. Электронный ресурс: <http://ria.ru/society/>. Дата обращения: 23.03. 2016.
6. Коровайко И.В.. Привлечение работодателей к реализации образовательных программ в вузе, павлодарский государственный университет им. С.Торагырова. Электронный ресурс :<http://www.rusnauka.com/> Дата обращения: 11.03.2016.
7. Материалы сайта Международного центра бизнес-образования в строительстве. Профессиональное образование для строительной отрасли. Электронный ресурс: http://stroy-espru/presscenter/articles/kachestvo_stroitelstva_i_deficit_kadrov/ Дата обращения: 18.03.2016.
8. Митрофанова В.В. Профессиональные стандарты в вопросах и ответах.// «Секретарь-референт» №4 2015.
9. Мотова Г.Н. Модели оценки качества образовательных организаций: мировой опыт/ Г.Н. Мотова, В.Г. Наводнов// Аккредитация. RU: Йошкар-Ола: Учебно-консультационный центр, 2015. – Ч.1. – 32 с.
10. Мотова Г.Н.. Три этапа развития аккредитации.// Аккредитация в образовании. Электронный журнал об образовании. Электронный ресурс: <http://www.akvobr.ru/> Дата обращения: 09.03.2016.
11. Опфер Е.А. Мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе: реферат дис. канд. пед. наук. Волгоград, 2013. Электронный ресурс: <http://www.dissland.com/>. Дата обращения: 09.03.2016.
12. Официальный сайт ВШЭ. URL <http://www.hse.ru/org/hse/baz/>. Дата обращения: 24.03.2016.
13. Официальный сайт НП «Объединение строителей Санкт-Петербурга». <http://sros.spb.ru/images/upload/> Дата обращения: 24.03.2016.
14. Официальный сайт СРО Балтийский строительный Комплекс. <http://srobsk.ru/m/22374/>. Дата обращения: 24.03.2016.
15. Официальный сайт Факультета инноваций и высоких технологий МФТИ. URL: <http://diht.mipt.ru/bases/>. Дата обращения: 24.03.2016.
16. Строительство-2015: проблемы и перспективы. Интервью в газете «Недвижимость. Полезная площадь» Информационно-аналитический портал о рынке недвижимости Нижнего Новгорода и Нижегородской области: <http://www.ppl.nnov.ru/content/18421>. Дата обращения: 28.03.2016.
17. Удякова У.С. Применение кластерного подхода в развитии научно-образовательной деятельности./Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2014, № 1 (2). С.321-325.
18. Управление стратегического развития. Начальник управления Майер Ф. Ф. Электронный ресурс: Официальный сайт КГУ им.А.Байтурсынова http://ksu.edu.kz/partnership/vzaimodejstvie_s_rabotodatelayami/.
19. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 года, № 2765-р). Электронный ресурс: <http://минобрнауки.рф/> Дата обращения: 09.03.2016.
20. Федеральный закон Российской Федерации от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". Опубликован 6 мая 2015 г. Электронный ресурс: <http://rg.ru/2015/05/06/trk-dok.html>. Дата обращения: 28.03.2016.
21. Чубарова, О. И. Организационно-экономические аспекты развития рынка образовательных услуг малых и средних городов (на примере Алтайского края): автореферат - Барнаул : АлтГУ, 2002. - 26 с. Электронный ресурс: <http://www.dissland.com/>. Дата обращения: 11.03.2016.

PRACTICE OF FAMILIARIZING THE REPRESENTATIVES OF THE PROFESSIONAL COMMUNITY TO THE EVALUATION OF THE QUALITY OF EDUCATION AT THE UNIVERSITY

A.N. Prihodko

Abstract. Labour market dictates that an adequate assessment of the quality of education is only possible with the involvement of the representatives of the professional community. Traditional forms of involvement in the formation of the educational process in higher educational institutions of employers do not always meet the complex tasks in the field of level of preparation of students

assessment, learning environments and methods by which this training is conducted. Current legislation offers another opportunity for industry integration in the educational process, in the form of the creation of the basic departments in cooperation of universities and industrial enterprises.

Keywords. Evaluation of education, professional community, base department, the employer, student.

УДК 378.4

НОВЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

О.Е. Рыжакова, В.Г. Наводнов, П.А. Коротков

Аннотация. Статья посвящена описанию новой концептуальной модели построения системы оценки качества образования на основе мониторинга образовательных программ и их внешнего оценивания; описаны ее задачи и принципы функционирования.

Ключевые слова: оценка качества образования, лучшая программа, мониторинг, звездная система, профессионально-общественная аккредитация.

Обеспечение высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития российского общества и экономики является одной из основных целей государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2016-2020 годы [1].

Механизмами стимулирования повышения качества образования выступают системы государственной и независимой оценки качества образования.

Система государственной оценки качества образования включает лицензирование, лицензионный контроль (плановый / внеплановый), государственный контроль (плановый / внеплановый), государственный надзор (плановый / внеплановый), государственную аккредитацию образовательной деятельности, мониторинг эффективности деятельности организаций высшего образования. Несмотря на изобилие государственных процедур оценки, стимулирования повышения качества образования, по существу, не происходит. С одной стороны, это связано с тем, что государственная оценка качества образования используется, прежде всего, для принятия (как правило, жестких) управленческих решений, нежели повышения качества образования. Так за последние пять лет, в результате государственных процедур оценивания, была приостановлена деятельность

более тысячи образовательных организаций. С другой стороны, оставшиеся образовательные организации, находящиеся под непрерывным прессингом многочисленных оценочных процедур, живут от проверки до проверки, не имея времени на рефлексию.

Система независимой оценки качества образования представлена общественной аккредитацией, профессионально-общественной аккредитацией образовательных программ, международной аккредитацией, независимой оценкой качества подготовки обучающихся, независимой оценкой качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, образовательными рейтингами. В отличие от государственных процедур оценки, целевой функцией независимой системы оценки качества выступает именно повышение качества образования. Однако эта функция не может быть в полной мере реализована, поскольку процедуры независимой оценки качества образования по своей сути являются штучным явлением (например, все виды независимой аккредитации), доступным достаточно ограниченному кругу ведущих вузов, не способным оказать значимое влияние на повышение качества деятельности образовательной системы в целом. Вместе с тем использование независимых образовательных рейтингов технологически позволяет проводить массовую