

Список литературы

1. Каган М.С. Человеческая деятельность: Опыт системного анализа. – М.: Политиздат, 1974. – 328 с.
2. Коломийченко Л.В. Социальное развитие детей дошкольного возраста в культурологической парадигме: дис. ... д-ра пед. наук. – Челябинск, 2008.
3. Рындак В.Г. Методологические основы образования: учебное пособие к спецкурсу. – Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2000. – 192 с.

**ПРОБЛЕМЫ УЧАСТИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
В ПРОЦЕДУРЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ**

Космынин А.В., Смирнов А.В.

*ФГБОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре
государственный технический университет»,
Комсомольск-на-Амуре, e-mail: faks@knastu.ru*

Словосочетание «качество образования» в начале 90-х годов XX века впервые в России появилось в Законе Российской Федерации «Об образовании» (1992 и 1996 гг.), в статье о государственном контроле за качеством образования, что породило большое количество различных практик такого контроля, инициировало разработки соответствующих теоретических концепций, превратившись в основной фактор устойчивого возрастания интереса ученых к данной проблеме [1].

Сегодня проблема качества образования – одна из центральных в современной образовательной политике и науке. Для успешного решения этой проблемы просто необходимо научиться оценивать, и оценивать корректно, качество образования.

Процедура оценки качества многогранна. Некоторые стороны этой процедуры освещены достаточно полно и применяются давно в системе образования (оценка информационных ресурсов, материально-технической базы, обеспеченности кадровым потенциалом и т.п.). Но есть и определенные стороны, которые слабо представлены в методических разработках, рекомендациях и других материалах по оценке качества образования. Речь идет о привлечении к оценке качества работодателей.

В государственных образовательных стандартах второго поколения не представлены указания относительно учета мнения работодателей по оценке качества образования. Хотя участие представителей работодателей в организации и проведении практик, работе государственных экзаменационных и аттестационных комиссий можно считать одной из форм оценки качества подготовки.

В федеральных государственных образовательных стандартах вопросам оценки качества образования посвящен отдельный раздел. При этом один из пунктов говорит, что «обучающимся, представителям работодателей должна быть предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества учебного про-

цесса в целом, а также работы отдельных преподавателей». И это очень важно, так как вопрос «оторванности» системы образования от реального производства назрел уже давно.

В данной работе приведен обзор материалов, рассматривающих вопросы привлечения работодателей к оценке качества образования, с последующим обобщением и выводами.

Так мнение работодателей следует учесть [2]:

- при формировании профессиональных компетенций, на основе которых разрабатываются профессиональные стандарты;
- при разработке государственных образовательных стандартов на основе профессиональных стандартов;
- при реализации государственных 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 играет организация производственной практики и стажировок, совместные разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов [2].

В РосНОУ предлагают следующее взаимодействие с работодателями. Основная образовательная программа (ООП), прежде всего учебный план, проходит 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. Идеальный вариант, когда представители работодателей участвуют в учебном процессе университета, проводят учебные занятия, участвуют в работе аттестационных и экзаменационных комиссий. Таким образом, осуществляется постоянный контроль над разработкой учебного плана, составлением и содержанием образовательных программ [3].

Автор работы [4] считает, что наиболее адекватная, разносторонняя 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 устранить-

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

Однако привлечение отдельных работодателей не может рассматриваться как достаточная мера для оценки качества высшего образования, поскольку работодатели нередко склонны оценивать качество подготовки выпускников с точки зрения конкретной сферы, области деятельности, профессии, специальности или даже отдельной, «своей» компании. Поэтому необходимо привлекать общественные организации работодателей, например представителей Российского союза промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палаты Российской Федерации и других организаций [4].

В сборнике материалов, посвященных вопросам построения общероссийской системы оценки качества образования [5], авторами 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. При этом «для повышения эффективности участия работодателей в экспертных оценках образовательных учреждений различных типов и обучающихся необходимо проводить обучение и аттестацию работодателей для привлечения их в качестве экспертов в комиссии Рособрнадзора».

С учетом изложенного представляется целесообразной следующая модель привлечения работодателей к оценке качества образования. Несомненно, что 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 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 стали формально подходить 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 не выясненным

и текущий уровень подготовки студента; вузы не корректируют в должной мере учебный процесс, не получив рекламации работодателей. Да, при итоговой аттестации студентов, при приеме выпускников на работу, работодатели высказывают свои замечания по качеству подготовки, но хотелось бы их получать вовремя, в учебном процессе. Следует отметить, что многим предприятиям и организациям не до учебного процесса, так как они находятся на грани выживаемости или есть другие объективные причины. Но ведь есть и такие, которые привыкли просто «потреблять» выпускников, ничего не вкладывая в учебный процесс. Заметим, что одной из форм такого участия может быть создание базовых кафедр при предприятиях.

Еще одним пунктом в процедуре оценки качества конечно 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. При этом следует обратить внимание на то, что участники экспертных комиссий должны быть подготовлены к такой работе и смогли бы объективно судить о качестве подготовки.

И, наконец, последней 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.

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.

Список литературы

1. Некрасов С.Д. Проблема оценки качества профессионального образования специалиста // Университетское управление. – 2003. – №1(24).
2. Юсупова И.В. Критерии оценки качества подготовки выпускников образовательных учреждений УНПО и УСПО (на примере Республики Коми). Управление по занятости населения Республики Коми, г. Сыктывкар [Электронный ресурс]: labourmarket.ru/conf7/reports/jusupova.doc.
3. Концепция обеспечения качества образования в РосНОУ [Электронный ресурс]: http://www.rosnou.ru/pub/00_Nataly/Important/Ka4estvo/Norm_baza/Kontseptsiya_obespech_kach_.doc.
4. 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/pospelov.doc.
5. Болотов В.А., Круглов В.И., Шаулин В.Н., Трифонова О.Д., Соловьев Б.Б. «Развитие системы оценки качества образования». [Электронный ресурс]: http://s1.chu.edu54.ru/doc/Sbornik_materialov_po_itogam_sovehhanija_OSOKO.doc.