
УДК 378
ББК 74.580
Е 91

Е.А. Ефимова

Аспирант кафедры педагогики волгоградского государственного социально-педагогического университета; E-mail: eug.efimowa@yandex.ru

РАБОТОДАТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

(Рецензирована)

Аннотация. Обоснована необходимость активного участия работодателя в системе управления качеством образовательного процесса в вузе. Проанализирован характер взаимодействия работодателей с внутренними заинтересованными сторонами — студентами и преподавателями. Описаны особенности и формы участия работодателей в процессе разработки и реализации основных образовательных программ. Раскрыты функции, которые реализует работодатель на различных этапах управления качеством образовательного процесса в вузе.

Ключевые слова: работодатель, управление качеством образования, заинтересованная сторона вуза, федеральный государственный образовательный стандарт.

Е.А. Efimova

Post-graduate student of Pedagogical Department, Volgograd State Social-Pedagogical University. E-mail: eug.efimova@yandex.ru

EMPLOYER IN THE UNIVERSITY SYSTEM OF EDUCATIONAL QUALITY MANAGEMENT

Abstract. The paper shows the necessity of employers' participation in the university system of educational quality management. An analysis is made of the character of interactions between employers and university stakeholders (students and lecturers). The main features and forms of employers' participation in the working out and realization of general educational programs are given. Besides, the author describes the employers' functions on different steps of university educational quality management.

Keywords: employer, educational quality management, university stakeholder, Federal state educational standard.

Актуальной проблемой для системы высшего профессионального образования на данном этапе развития является организация активного взаимодействия с рынком труда в целях повышения качества подготовки специалистов.

Введенные в 2010 году федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) также акцентируют внимание на взаимодействии вуза с работодателем как ключевой заинтересованной стороной. Так, ФГОС ВПО по направлению подготовки «Педагогическое образование» (п. 8.4.) требует

изучения мнений работодателей о том, насколько выпускник того или иного вуза удовлетворяет профессиональным требованиям. Для того чтобы вуз обеспечил подготовку конкурентоспособных специалистов [1], востребованных на рынке труда, взаимодействие с работодателями необходимо осуществлять на всех этапах, как при проектировании основной образовательной программы, так на этапе ее реализации и при итоговой аттестации выпускников. Под заинтересованной стороной понимается субъект или группа однородных субъектов, чьи интересы в той

или иной степени связаны с результатами деятельности организации [2, 3].

Особенность работодателей как заинтересованной стороны проявляется в двоякой позиции: с одной стороны, они являются потребителями образовательных услуг вуза, а с другой стороны, — заказчиками тех или иных видов этих услуг [4, 5].

Для выявления роли работодателя в системе управления качеством образовательного процесса в вузе проанализируем характер его взаимодействия с внутренними заинтересованными сторонами — студентами и преподавателями.

Линия взаимосвязи *работодатели — студенты*. Студент заинтересован в получении качественного образования, поскольку это может гарантировать успешное трудоустройство в соответствии с профилем полученной профессии. При этом уровень сформированности основных компетенций, заданных стандартом, можно определить только в практической деятельности в период учебных и производственных практик, когда происходит первое взаимодействие студентов — будущих специалистов с работодателями, поскольку «производственная практика предполагает отчет обучающегося об ее итогах и отзыв работодателя» [6].

Линия взаимосвязи *работодатели — преподаватели вуза*. В условиях реализации ФГОС ВПО профессорско-преподавательский состав вузов самостоятельно определяет содержание профессиональной подготовки, обеспечивающей формирование требуемых компетенций у будущих специалистов. Отобрать оптимальное содержание программ учебных дисциплин, текущей и итоговой аттестации возможно только в условиях тесного взаимодействия с работодателями. ФГОС ВПО (п. 7.16) требует, чтобы к образовательному процессу были привлечены «... не менее пяти процентов преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений». Исследователи проблемы управления качеством образования также подчер-

кивают необходимость включения в практику управления качеством подготовки специалистов не только самих вузов и государственных структур, но и работодателей [1].

В ходе нашего исследования было выявлено, что процесс управления качеством образовательного процесса в вузе включает ряд этапов, на каждом из которых работодатель выполняет определенную функцию в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования.

На *этапе разработки качественно-образовательного процесса* формулируются цели профессиональной подготовки, учитывающие требования ФГОС ВПО, рынка труда, потребности студентов и преподавателей. Осуществляется активное взаимодействие со всеми субъектами, заинтересованными в качественных образовательных услугах — и при проектировании содержания основной образовательной программы, и при выборе образовательных технологий. В настоящее время в качестве теоретической основы проектирования выступает компетентностный подход, заданный федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования.

На данном этапе работодатели реализуют *прогностическую* функцию, которая состоит в определении перспективных направлений развития соответствующей отрасли производства или сферы услуг и выявлении потребностей в специалистах определенного профиля в средней и дальней перспективе. Работодатели привлекаются к проектированию качественного образовательного процесса как активные участники формирования основных образовательных программ. ФГОС ВПО по направлению подготовки «Педагогическое образование» (п. 4.3.) нацеливает на то, что конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками

высшего учебного заведения и объединениями работодателей. Это позволяет организовать продуктивное социальное взаимодействие вузов с работодателями, способствующее улучшению функционирования системы высшего профессионального образования и росту качества профессиональной подготовки специалистов с высшим образованием [5].

Регулярное изучение требований работодателей, чьи организации/учреждения функционируют в одном и том же профессиональном поле, позволяет выделить укрупненные группы требований, актуальные для выпускников определенного направления подготовки, и определить адекватное содержание основных образовательных программ.

На данном этапе к основным формам взаимодействия работодателей и высших учебных заведений, позволяющим реализовать прогностическую функцию, можно отнести следующие [7]:

- участие работодателей в разработке и внедрении образовательных стандартов нового поколения, профессиональных стандартов и пр.;

- прогнозирование потребностей в кадрах, т.е. саморегулирование рынка труда и рынка образовательных услуг (спрос/предложение);

- формирование работодателями заказа на подготовку кадров/переподготовку специалистов.

На *этапе реализации качественного образовательного процесса* осуществляется методическое сопровождение образовательного процесса, создаются условия в соответствии с требованиями ФГОС ВПО к используемым образовательным технологиям и условиям организации образовательного процесса.

На данном этапе работодатели, как активная заинтересованная сторона, реализуют *преобразующую* функцию, которая состоит в непосредственном участии работодателей в образовательном процессе и в качестве преподавателей, а также в предоставлении баз практик для студентов. Привлечение работодателей к подготовке и реализации образовательного процесса превращает

высшее профессиональное образование в открытое образовательное пространство. В этом пространстве возникают новые типы связей не только внутри вуза, но и внешние социальные связи, обуславливающие, с одной стороны, повышение качества образования, а с другой — уверенность студентов в возможности реализации полученных знаний в практической профессиональной послевузовской деятельности [1].

Основные формы взаимодействия работодателей и вузов на данном этапе:

- внедрение различных механизмов внешней оценки качества образования и деятельности вузов (рейтинги и пр.);

- создание вузовских центров карьеры, ассоциаций выпускников;

- стратегическое сотрудничество с работодателями (открытие базовых кафедр);

- проведение Дня открытых дверей в вузе с привлечением работодателей;

- партнерство в научных исследованиях и технологических разработках (бизнес-инкубаторы, технопарки и т.п.);

- обеспечение студентов максимально полной информацией о вакансиях, стажировках, требованиях работодателей;

- презентация учебных программ кафедр совместно с работодателями;

- проведение конференций, олимпиад, участие работодателей в научно-исследовательской работе кафедр вуза;

- организация презентаций компаний-работодателей, проводимых в вузах в различных формах: открытые лекции, мастер-классы и т.п.;

- взаимодействие абитуриентов с работодателями и службами содействия трудоустройства по заключению контрактов на обучение;

- участие работодателей в образовательном процессе (преподавание).

На *этапе совершенствования качества образовательного процесса* осуществляется контроль качества подготовки специалистов традиционными и инновационными способами, мониторинг удовлетворенности заинтересованных сторон.

На данном этапе работодатели реализуют *экспертную* функцию, которая состоит в оценке качества подготовки выпускников и студентов. Такое взаимодействие вуза и работодателей рассматривается как один из показателей, способствующий процессу совершенствования качества подготовки специалистов. Вместе с тем исследователи характеризуют форму существующего социального взаимоотношения вузов с работодателями как конфликтную [1]. Одним из основных противоречий, тормозящих развитие высшей школы, является, по мнению Е.В. Черемисиной, несоответствие между результатами деятельности высшей школы и ожиданиями рынка труда. Существующая нормативно-правовая база не задает

требования к четкой и последовательной организации работ по созданию системы управления качеством образования в вузах и не содержит рекомендаций по расширению социального взаимодействия вузов с работодателями. Реализация экспертной функции работодателями может снять указанное противоречие и существенно улучшить качество образовательного процесса.

Таким образом, работодатель в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и реалиями развития рынка труда принимает активное участие на всех этапах разработки и реализации образовательной программы вуза, что делает его активной заинтересованной стороной в подготовке кадров с высшим образованием.

Примечания:

1. Хазова С.А. Критерии развития конкурентоспособности личности // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. Майкоп: Изд-во АГУ, 2011. Вып. 2. С. 254-260.

2. Конти Т., Кондо Е., Ватсон Г. Качество в XXI веке. Роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития. М.: Стандарты и качество, 2005. 280 с.

3. Sorin E.Z. Stimulating Cooperation between Universities and Employers with a Particular Focus on Graduate Employability // Partners for Quality in Higher Education. British Council, 2008. P. 22-29.

4. Грубова Ю.В. Совершенствование управления требованиями заинтересованных сторон в системе менеджмента качества вуза: дис. ... канд. экон. наук. Иваново, 2011. 222 с.

5. Сахарчук Е.И. Стандарты высшего профессионального образования как основа управления качеством образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2012. №4(68). С. 52-57.

6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»): [утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2009 г. №788: с изменениями от 31 мая 2011 г.] // СПС КонсультантПлюс. М., 2012.

7. Дымарская О.Я. Профессиональное образование и рынок труда: опыт и перспективы взаимодействия // Россия реформирующаяся: ежегодник. 2005 / отв. ред. Л.М. Дробижина. М.: Институт социологии РАН, 2006. С. 174-184.

8. Солодухин К.С. Разработка методологии стратегического управления вузом на основе теории заинтересованных сторон: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2011. 28 с.

9. Черемисина Е.В. Социальное взаимодействие вузов с государственными структурами и работодателями в процессе управления качеством образования: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 2009. 24 с.

References:

1. Khazova S.A. Criteria of development of competitiveness of a person // The Bulletin of the Adyghe State University. Series «Pedagogy and Psychology». Maikop: The AGU publishing house, 2011. Issue 2. P. 254-260.

2. Konti T., Kondo E., Watson G. Quality in the XXI century. The role of quality in ensuring competitiveness and sustained development. M.: Standards and quality, 2005. 280 pp.

3. Sorin E.Z. Stimulating Cooperation between Universities and Employers with a Particular Focus on Graduate Employability // Partners for Quality in Higher Education. British Council, 2008. P. 22-29.

-
4. Grubova Yu.V. Improvement of control of stakeholders' requirements in a quality management system of higher school: Diss. for the Cand. of Economy degree. Ivanovo, 2011. 222 pp.
 5. Sakharchuk E.I. Higher education standards as the basis of education quality control // News of the Volgograd State Teachers' Training university. 2012. No. 4 (68). P. 52-57.
 6. The federal state educational standard of higher vocational education in the direction of preparation of 050100 Pedagogical education (a qualification (degree) of «a Bachelor»): [adopted by the order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation on December 22, 2009. No. 788: with the amendment made on May 31, 2011] // SPS ConsultantPlus. M., 2012.
 7. Dymarskaya O.Ya. Vocational training and labour market: experience and interaction prospects // Russia being reformed: an annual. 2005 / ed.-in-chief L.M. Drobizheva. M.: The RAS Institute of Sociology, 2006. P. 174-184.
 8. Solodukhin K.S. Development of methodology of strategic management of higher school on the basis of the theory of stakeholders: Diss. abstract for the Dr. of Economy degree. M., 2011. 28 pp.
 9. Cheremisina E.V. Social interaction of higher schools with the state structures and employers in the process of education quality control: Diss. abstract for the Cand. of Sociology degree. Tyumen, 2009. 24 pp.