

Е.А. ЕФИМОВА
(Волгоград)

**МОНИТОРИНГ ТРЕБОВАНИЙ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КАЧЕСТВУ
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ:
ФУНКЦИИ И СТРУКТУРА**

Рассмотрена проблема мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников вуза. Выделены функции и структура мониторинга, обеспечивающие получение актуальной и полной информации о мнении работодателей относительно качества подготовки выпускников вуза.



Ключевые слова: мониторинг требований работодателей, качество образования, управление качеством.

На современном этапе развития системы высшего профессионального образования в России, которое во многом определяется требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, существенно усиливается роль работодателей на всех этапах профессиональной подготовки, начиная с разработки целевых установок, участия в процессе реализации основных образовательных программ и завершая итоговой государственной аттестацией. Постоянное изменение условий осуществления профессиональной деятельности во всех сферах жизни общества требует от высшего образования поиска эффективных способов для изучения мнения работодателей. Значительными возможностями в этом отношении обладает мониторинг требований работодателей к качеству подготовки специалистов.

Мониторинг в теории и практике образования стал широко использоваться в России в 90-х гг. XX в. Его теоретическим осмыслением занимались В.А. Кальней, А.Н. Майоров, Д.Ш. Матрос, Н.А. Селезнева, С.Е. Шишов и др. Проанализировав тексты диссертаций, авторефератов, монографий, научных статей, мы выделили две группы исследований, посвященных проблеме мониторинга. К первой группе относятся работы, в которых мониторинг рассматривается как метод изучения особенностей педагогической системы/процесса (Д.Ш. Матрос, Н.А. Селезнева и др.). Так, Д.Ш. Матрос под мониторингом в

образовании понимает систему сбора, хранения, анализа и представления информации о качестве образовательного процесса в школе, а также как систему накопления психолого-педагогического опыта [3]. Н.А. Селезнева мониторинг качества высшего образования определяет как «комплексное функционирование специальной системы, предназначенной для наблюдения, измерения, оценки, анализа и прогноза в сфере качества высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы, как совокупности ее актуальных внутренних и внешних связей)» [7, с. 27]. Мониторинг – это специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений, процессов с целью их оценки, контроля или прогноза.

Во второй группе исследований мониторинг рассматривается как средство управления образовательной системой/процессом (Н.А. Кулемин, А.Н. Майоров, А.И. Пульбере, Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра и др.). Наиболее полное определение мониторинга, в котором подчеркиваются его возможности в управлении образовательной системой, дал Н.А. Кулемин: «Мониторинг – это система сбора, обработки, хранения и распространения информации о какой-либо системе или ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления данной системой, позволяющая судить о ее состоянии в любой момент времени и дающая прогноз ее развития» [1, с. 18].

В последнее десятилетие появились исследования, в которых рассматриваются проблемы использования мониторинга как эффективного средства управления качеством высшего образования (А.И. Пульбере, Е.И. Сахарчук, Е.В. Сергеева и др.). А.И. Пульбере в своем диссертационном исследовании показал, что педагогический мониторинг представляет собой «форму организации сбора, обработки, хранения и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающую непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития» [5, с. 54]. Е.В. Сергеева полагает, что мониторинг направлен на исследование и выработку решений по управлению качеством образовательного процесса в вузе [8]. В данном определении акцент делается на процессуальные характеристики мониторинга. По мнению ряда авторов (А.И. Пульбере, Е.И. Сахарчук и др.), основное назначение мониторинга заклю-

чается в создании условий для своевременного принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса.

Анализ различных трактовок мониторинга в образовании позволил выявить основные признаки этого понятия – это процесс сбора и обработки информации о состоянии системы/процесса для прогнозирования данной системы/процесса и ее/его корректировке. Мы рассматриваем мониторинг требований работодателей к качеству подготовки специалистов с высшим образованием как процесс сбора, хранения и обработки данных об уровне удовлетворенности работодателей качеством подготовки молодых специалистов с целью улучшения качества всех компонентов образовательного процесса в вузе, обеспечивающего гармонизацию требований федерального государственного образовательного стандарта и рынка труда.

Мониторинг требований работодателей позволяет оценить качество подготовки выпускников вуза в двух аспектах:

- выявление мнений работодателей о результатах осуществления вузом образовательной услуги (т.е. о соответствии компетентности выпускника заявленным требованиям);
- определение проблемных областей в подготовке выпускников с целью осуществления своевременных корректирующих действий.

Так образуется замкнутый цикл взаимодействия вуза и работодателя: выявление уровня удовлетворенности работодателя конечным «продуктом» (качеством подготовки выпускника) – выявление основных проблемных областей в подготовке – внесение коррективов в образовательный процесс – вновь исследование уровня удовлетворенности работодателя.

В научной литературе, посвященной проблемам мониторинга в образовании, предложены различные классификации его функций. Наиболее часто исследователи (Н.А. Селезнева, А.П. Чернявская, Н.А. Кулемин, А.Н. Майоров, А.И. Пульбере, Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра и др.) выделяют следующие функции: аналитическую, аналитико-оценочную, диагностическую, интегративную, информационную, контрольную, прогностическую, прагматическую, рефлексивную, сравнительную, экспертную и др.

Для выявления специфических функций мониторинга требований работодателей необходимо учитывать особенности этой целевой

аудитории. В научной литературе нам не удалось обнаружить описания таких особенностей, поэтому мы выделили характеристики работодателей как целевой аудитории для проведения мониторинга на основе собственных наблюдений и опыта организации опросов руководителей образовательных учреждений г. Волгограда и области, которые проводятся в Волгоградском социально-педагогическом университете с 2006 г. Прежде всего это заинтересованность в компетентных специалистах, которые могут привнести что-то новое в работу организации/учреждения; желание получить специалиста, которого не нужно переучивать; критический настрой по отношению к выпускникам по отдельным направлениям подготовки; готовность к сотрудничеству с вузом.

Учитывая эти особенности, мы рассматриваем мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе и выделяем следующие функции: информационную, диагностическую, сравнительную, рефлексивную, интегративную и имиджеобразующую.

Информационная функция позволяет выявить полную, разностороннюю и своевременную информацию об актуальных требованиях современного работодателя, его мнение об уровне компетентности молодых специалистов, которая дает возможность сформировать критическое суждение о состоянии и качестве образовательного процесса в вузе, увидеть его сильные стороны и области для улучшения. *Диагностическая функция* заключается в том, что мониторинг требований работодателей выступает механизмом контроля и оценки в рамках управления качеством образовательного процесса в вузе. Реализация диагностической функции стимулирует все заинтересованные стороны (работодатели, руководство вуза, преподаватели, студенты) к улучшению деятельности, а также позволяет академическому сообществу вуза оценить качество образовательного процесса в вузе на различных его этапах – от приема абитуриентов до выпуска дипломированных специалистов. *Сравнительная функция* состоит в том, что информация, накопленная в процессе регулярного проведения оценочных процедур одного и того же вида (анкетный опрос работодателей, фокус-групповое интервью, беседы и др.), позволяет сравнивать результаты между собой, выявлять положительную или отрицательную динамику удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза по годам, по направлениям подготовки и др. *Рефлексивная*

функция позволяет обеспечить обратную связь со всеми заинтересованными сторонами, в нашем случае – не только с работодателями, но и с преподавателями, студентами и представителями общественности. Открытость информации, ее распространение и обсуждение на разных уровнях управления создает ситуацию доверия и предпосылки для принятия всеми заинтересованными сторонами необходимых изменений в своей деятельности, а также объединения усилий для достижения общей цели – улучшения качества профессиональной подготовки специалистов. *Интегративная функция* мониторинга требований работодателей состоит в том, что его результаты позволяют делать выводы об общих тенденциях совершенствования качества профессиональной подготовки, устанавливать связи между предпринятыми изменениями и полученными результатами. В системе управления качеством образовательного процесса в вузе эта функция позволяет выявить системообразующие связи между различными объектами мониторинга, учесть всю совокупность факторов, оказывающих влияние на интегральное качество образовательного процесса.

В ходе нашего исследования было выявлено, что мониторинг требований работодателей реализует также *имиджеобразующую функцию*. Социологи утверждают, что имидж – это искусство «управлять впечатлением». Имидж – обобщенный портрет организации, создаваемый в представлении групп общественности на основании заявлений и практических дел организации и формирующий в общественном или индивидуальном сознании эмоциональное отношение к этой организации.

По мнению А.Ю. Панасюка, поток «имиджеобразующей информации» выступает как индуктор обратной связи – результата имиджевого воздействия [4]. Одной из наиболее важных составляющих для возникновения доверия к организации и, соответственно, для формирования ее позитивного имиджа являются представления людей о социальной ответственности перед обществом – качество работы, род деятельности, направленность на потребителя, клиента, забота о нем. Таким образом, можно утверждать, что имиджеобразующая функция мониторинга требований работодателей заключается в том, что в результате обращения к мнению работодателей создается атмосфера доверия к вузу не только у них, но и у будущих абитуриентов и их родителей.

Выявленные функции послужили основанием для определения структуры мониторинга требований работодателей к качеству подготовки специалистов с высшим образованием. В качестве структурных элементов мы рассматриваем этапы мониторинга.

1-й этап – *прогностический*. Основная цель этого этапа – разработка диагностического инструментария для поведения мониторинга. На данном этапе реализуются прежде всего рефлексивная и сравнительная функции мониторинга. Разработка «чувствительного» инструментария возможна только на основе рефлексии прежнего опыта обращения к мнению работодателей, сравнительного анализа содержания и формы взаимодействия с работодателями по изучению их мнения о качестве подготовки специалистов в вузе и полученных результатах, а также возможности использовать их для совершенствования качества образовательного процесса в вузе. На этом этапе составляется анкета, содержащая ряд вопросов, направленных на выявление мнения работодателей о различных аспектах качества подготовки выпускников вуза. Вопросы анкеты объединяются в блоки, которые позволяют выявить мнение работодателей о знаниях, умениях и личностных качествах выпускника, способствующих успешной профессиональной деятельности. Кроме того, предусмотрена возможность свободного выражения работодателями своего отношения к качеству подготовки специалистов в вузе и внесения предложений.

2-й этап – *организационный*. Основная цель данного этапа – уточнение особенностей целевой аудитории для проведения мониторинга, способов организации взаимодействия, количества респондентов, сроков проведения опросов, способов обработки полученных материалов и решение других организационных вопросов. На данном этапе реализуются прежде всего информационная и диагностическая функции мониторинга, поскольку с помощью письменных и устных опросов осуществляется сбор информации, которая является основой для запуска механизма контроля и оценки качества подготовки специалистов в вузе. На данном этапе происходит активное взаимодействие с факультетами и кафедрами университета, отделом по трудоустройству выпускников, органами управления образованием на уровне города и области для определения контингента респондентов и непосредственного проведения опросов.

3-й этап – *аналитический*. Основная цель этапа – обработка и представление получен-

ных результатов. На данном этапе реализуются прежде всего сравнительная и рефлексивная функции мониторинга, поскольку проводится сравнительный анализ результатов опросов за несколько лет, результатов, полученных по итогам анкетного опроса и фокус-группового интервью, бесед с работодателями. Рефлексия полученных результатов, процедуры их обсуждения заинтересованными сторонами, позволяет делать выводы относительно совершенствования процедуры мониторинга, диагностического инструментария и др. Полученные данные обрабатываются с использованием компьютерной программы Excel, затем анализируются, и на этом основании составляется аналитический отчет. В отчете представлены как количественные данные, так и их текстовое пояснение, описываются проблемные области и рекомендации по устранению последних. Отчет тиражируется и распространяется в каждое структурное подразделение университета, так или иначе заинтересованное в результатах опроса, а также рассылается работодателям, принявшим участие в опросе. Кроме того, версии аналитических отчетов публикуются на информационном ресурсе ВГСПУ: www.vgsru/is.ru.

Исследование позволило выявить особую роль имиджеобразующей и интегративной функций мониторинга требований работодателей к качеству подготовки специалистов с высшим образованием. Имиджеобразующая функция реализуется на каждом этапе мониторинга, поскольку мониторинг требований работодателей позволяет позиционировать вуз как надежно и стабильно работающее образовательное учреждение, которое открыто для внешней оценки, нацелено на максимальное удовлетворение потребностей всех заинтересованных сторон. Интегративная функция играет системообразующую роль, поскольку задает вектор проведения мониторинга, определяет его стратегические цели, состоящие в своевременном оперативном реагировании на изменения запросов работодателей и гармонизации требований всех заинтересованных сторон к качеству подготовки специалистов с высшим образованием.

Мониторинг требований работодателей, который в полной мере реализует выделенные функции и осуществляется в соответствии с разработанной нами структурой, создает предпосылки для преодоления разрыва между уровнем подготовки специалистов в высшей школе и запросами современного рынка труда, позволяет повысить конкурентоспособность выпускников вуза. У работодателей по-

является реальная возможность активно влиять на качество профессиональной подготовки специалистов с высшим образованием, что в полной мере соответствует современным тенденциям развития системы высшего профессионального образования.

Литература

1. Кулемин Н.А. Квалиметрический мониторинг в системе общего образования // Педагогика. 2001. № 3.
2. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании. СПб. : Образование-культура, 1998.
3. Матрос Д.Ш., Полев Д.М., Мельникова Н.Н. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга. М. : Пед. о-во России, 2001.
4. Панасюк А.Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники. М. : Омега-Л, 2007.
5. Пульбере А.И. Система мониторинга как средство управления качеством непрерывного технического образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Ростов-н/Д., 2006.
6. Сахарчук Е.И. Мониторинг в управлении качеством подготовки специалистов // Менеджмент качества в системе образования : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Волгоград : Изд-во ФГОУ ВПО «ВАГС», 2008.
7. Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования: лекция-доклад. 3-е изд. М. : Исслед. центр пробл. качества подготовки специалистов, 2003.
8. Сергеева Е.В. Мониторинг учебных достижений студентов в системе управления качеством подготовки специалистов в педагогическом вузе : дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2011.
9. Чандра М.Ю. Системный мониторинг как средство управления качеством образовательного процесса в вузе : дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2008.
10. Шишов С.Е., Кальней В.А. Школа: мониторинг качества образования. М. : Пед. о-во России, 2000.

Monitoring of employers' requirements to the quality of training specialists with higher education: functions and structure

There is regarded the issue of monitoring of employers' requirements to the quality of higher school graduating students training. There are sorted out the functions and structure of monitoring of employers' requirements that provide with timely and full information about employers' opinion concerning the quality of higher school graduating students training.

Key words: *monitoring of employers' requirements, quality of education, monitoring of quality.*