

На правах рукописи

ОПФЕР Евгения Анатольевна

**МОНИТОРИНГ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ**

13.00.08 — теория и методика
профессионального образования

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Волгоград — 2013

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет».

Научный руководитель — чл.-кор. РАО, доктор педагогических наук, профессор *Сергеев Николай Константинович*.

Официальные оппоненты: *Трещев Александр Михайлович*, доктор педагогических наук, профессор (ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет», проректор по учебной работе, профессор кафедры педагогики и непрерывного профессионального образования);

Рождественская Нателла Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент (ГБОУ ДПО «Волгоградская государственная академия повышения квалификации работников образования», проректор по организационно-методической работе, доцент кафедры управления образовательными системами).

Ведущая организация — ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет».

Защита состоится 25 октября 2013 г. в 12.00 час. на заседании диссертационного совета Д 212.027.02 в Волгоградском государственном социально-педагогическом университете по адресу: 400066, г. Волгоград, пр. им. В.И. Ленина, 27.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Волгоградского государственного социально-педагогического университета.

Текст автореферата диссертации размещен на официальном сайте Волгоградского государственного социально-педагогического университета: <http://www.vspu.ru> 24 сентября 2013 г.

Автореферат разослан 24 сентября 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



А. А. Глебов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В настоящее время ориентация на запросы рынка труда является одной из важнейших тенденций совершенствования качества высшего образования. О необходимости взаимодействия вузов с производственным сектором заявлено в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. В требованиях федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования говорится о том, что вуз должен привлекать потенциальных работодателей на всех этапах образовательного процесса – от разработки учебных программ до оценки качества подготовки специалистов. Высшее учебное заведение «обязано обеспечивать гарантию качества подготовки, в том числе путем разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей; <...> информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях» (ФГОС ВПО по направлению подготовки «Педагогическое образование», п. 8.1).

В связи с этими требованиями актуализируется поиск эффективных способов изучения инновационных процессов в сфере труда, запросов работодателей к системе высшего образования. Динамичное изменение условий профессиональной деятельности требует от высших учебных заведений систематического изучения уровня удовлетворенности работодателей как заинтересованной стороны в качественной подготовке специалистов (Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская, Е.В. Черемисина); построения на этой основе такой системы управления качеством образовательного процесса, которая способствует формированию лояльного отношения работодателей к предоставляемым вузом образовательным услугам (О.П. Ковалева, Ю.С. Савенкова и др.) и превращает это управление в соуправление с участием субъектов образовательного процесса и работодателей (Е.И. Сахарчук, Н.К. Сергеев).

Изучение опыта работы российских вузов по проведению мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников¹ позволило выявить, что эта работа проводится многими вузами, но только некоторые из них корректируют учебный процесс, вводят новые учебные курсы и даже целые специальности, чтобы их выпускники соответствовали современным требованиям рынка труда. Полученные данные согласуются с выводами Н.В. Бондаренко, В.Г. Зарубина, Е.А. Кузиной, С.М. Салова, И.В. Сокольник и др., что подтверждает необходимость выявления научных основ организации мониторинга требований работодателей, его места и роли в управлении качеством образовательного процесса в вузе. Специального исследования требует механизм использования результа-

¹ Проанализированы сайты 35 российских вузов.

тов мониторинга при принятии управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса в вузе (Б.А. Жигалёв, А.И. Пульбере и др.).

Анализ научной литературы позволил выделить три группы работ, являющихся теоретическим предпосылками для исследования вопросов управления качеством образовательного процесса в вузе на основе мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников.

Первую группу составляют исследования, раскрывающие сущность феномена «заинтересованная сторона» и особенности работодателей как заинтересованной стороны в улучшении качества подготовки специалистов (Т. Конти, М.А. Петров, О.Ф. Пиралова, Н.Н. Рождественская, К.С. Солодухин, Е.В. Черемисина, Р.Е. Freeman, J. Frooman и др.), подходы к выявлению признаков проявления лояльности заинтересованных сторон к вузу (Ю.С. Савенкова, О.П. Ковалева и др.), специфику управления качеством образовательного процесса в вузе (В.А. Байденко, А.Г. Бермус, Г.А. Бордовский, В.В. Зайцев, Е.И. Сахарчук, Н.А. Селезнева, Н.К. Сергеев, Ю.Г. Татур, С.Ю. Трапицын и др.).

Вторая группа исследований раскрывает системный характер мониторинга (В.А. Кальней, Н.А. Кулемин, А.Н. Майоров, М.М. Поташник, А.И. Пульбере, Н.А. Селезнева, М.Ю. Чандра, А.П. Чернявская, С.Е. Шишов и др.), необходимость вовлечения заинтересованных сторон в реализацию оценочных процедур мониторинга (Е.В. Сергеева, Т.А. Строкова, И.И. Трубина, А.П. Чернявская и др.) и различные подходы к разработке принципов реализации мониторинга в сфере образования (Т.В. Боровикова, Н.Ф. Ефремова, Б.А. Жигалёв, А.Н. Майоров, О.П. Меркулова, Е.В. Сергеева, Н.В. Сорокина, М.Ю. Чандра и др.), особенности контроля и диагностики в образовании (Н.М. Борытко, Л.Н. Давыдова, А.М. Саранов и др.).

Третью группу составляют исследования, раскрывающие сущность управленческого решения, в том числе в сфере образования (Д.Н. Егорычев, С.А. Иванов, Ю.А. Конаржевский, Б.Г. Литвак, Л.И. Лукичева, С.А. Писарева, В.Б. Ременников, Т.И. Шамова и др.), возможности использования результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса (И.М. Бадаян, О.В. Катуржевская, Ю.А. Лобейко, А.Н. Майоров, Д.Ш. Матрос, А.А. Орлов, В.П. Панасюк, А.И. Пульбере, А.М. Трещёв, С.Е. Шишов и др.) и критерии эффективности принятия управленческих решений (Е.И. Бражко, О.С. Кошевой, Б.А. Райзберг, Т.И. Шамова и др.).

Изучение литературных источников показало, что вопросы мониторинга в образовании исследованы достаточно глубоко, но вместе с тем в теории управления качеством образования отсутствует целостное научное знание о мониторинге требований работодателей к качеству подготовки

выпускников вуза. Не раскрыты функции и структура такого мониторинга, возможности использования результатов мониторинговых обследований при принятии управленческих решений с целью совершенствования качества образовательного процесса.

Анализ состояния теории и практики мониторинга в сфере высшего образования позволил выявить ряд *противоречий* между:

- ориентацией высшего образования на максимальный учет требований работодателей к качеству подготовки специалистов и отсутствием теоретического обоснования функций работодателей как заинтересованной стороны в управлении качеством образовательного процесса в вузе;
- объективной значимостью систематического изучения требований работодателей к качеству подготовки специалистов с высшим образованием и недостаточной разработанностью научных представлений о структурно-функциональных характеристиках мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе;
- стремлением вузов организовать процесс изучения требований работодателей к качеству подготовки выпускников и фрагментарностью научного знания о принципах реализации мониторинга требований работодателей, соблюдение которых позволяет использовать его возможности в управлении качеством образовательного процесса в вузе;
- необходимостью учитывать результаты мониторинга требований работодателей в управлении качеством образовательного процесса и недостаточным теоретическим обоснованием алгоритма принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса на основе данного мониторинга.

Выделенные противоречия позволили сформулировать **проблему исследования**, которая состоит в выявлении научных основ разработки и реализации мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников вуза как средства управления качеством образовательного процесса в вузе.

Актуальность проблемы исследования, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность определили **тему исследования**: «Мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе».

Объект исследования — управление качеством образовательного процесса в вузе.

Предмет исследования — организация мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе.

Цель исследования состоит в теоретическом обосновании и опытно-экспериментальной проверке процессов разработки и реализации мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников вуза как средства управления качеством образовательного процесса.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что мониторинг требований работодателей станет средством управления качеством образовательного процесса в вузе, если:

— работодатели реализуют свои функции как компетентные эксперты и представители сообщества, заинтересованного в результатах образования, на всех этапах управления качеством образовательного процесса в вузе – разработки, реализации и совершенствования;

— мониторинг требований работодателей осуществляется как систематическое отслеживание уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов с целью совершенствования целевых, содержательных и технологических компонентов образовательного процесса в вузе и приведения их в соответствие с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, рынка труда и других заинтересованных сторон;

— принципы реализации мониторинга требований работодателей направлены на осуществление его функций в системе факторов качества образования, четкое взаимодействие всех заинтересованных сторон, обеспечение системности, достоверности и прогностичности получаемой информации о качестве подготовки выпускников вуза и результативности мер, принимаемых для повышения этого качества;

— алгоритм принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса в вузе на основе мониторинга требований работодателей реализует прогностический потенциал мониторинга и представляет собой последовательность шагов, направленных на выявление проблемных областей качества образовательного процесса, на которые указывают экспертные оценки работодателей, и проектирование изменений в целях, содержании, технологиях образовательного процесса.

В соответствии с объектом, предметом, целью и гипотезой сформулированы следующие исследовательские **задачи**:

1. Уточнить роль работодателей в управлении качеством образовательного процесса в вузе.

2. Выявить сущностные характеристики мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе.

3. Обосновать принципы реализации мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе.

4. Разработать алгоритм принятия управленческих решений с целью улучшения качества образовательного процесса в вузе на основе мониторинга требований работодателей.

Методологическую основу исследования составили:

- *на философском уровне* – философский принцип всеобщей связи явлений; принципы управления качеством (Ю.П. Адлер, Э.М. Коротков, В.В. Окрепилов и др.), идеи системно-целостного подхода к структурно-функциональному единству сложных явлений и объектов (И.В. Блауберг, В.С. Ильин, В.В. Краевский и др.), которые были положены в основу выявления функций и структуры мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе;

- *на общенаучном уровне* – выводы фундаментальных исследований по проблеме управления качеством образования, о гуманитарных механизмах управления качеством (А.Г. Бермус, Г.А. Бордовский, Л.Н. Давыдова, М.М. Поташник, В.П. Панасюк, Е.И. Сахарчук, П.И. Третьяков, Е.В. Яковлев и др.), теории заинтересованных сторон (Ю.В. Грубова, Т. Конти, К.С. Солодухин, R.E. Freeman и др.), которые послужили важным методологическим ориентиром при обосновании функций работодателей как активной заинтересованной стороны на различных этапах управления качеством образовательного процесса в вузе;

- *на конкретно-научном уровне* – результаты исследований, раскрывающих методы управления качеством образовательного процесса (Т.И. Пуденко, Е.И. Сахарчук, С.Ю. Трапицын, А.Н. Фалалеев и др.), выводы исследований по проблеме мониторинга в сфере образования (Б.А. Жигалёв, В.А. Кальней, А.Н. Майоров, А.И. Пульбере, Н.А. Селезнева, Е.В. Сергеева, И.И. Трубина, М.Ю. Чандра, С.Е. Шишов и др.), которые позволили разработать алгоритм принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса на основе мониторинга требований работодателей и принципы реализации мониторинга как средства управления качеством образовательного процесса в вузе;

- *на технологическом уровне* – положения педагогической квалитметрии и диагностики качества образования (А.Р. Белкин, Л.Н. Давыдова, В.С. Ефремов, Н.А. Селезнева, А.И. Субетто и др.), технологии организации мониторинга в сфере образования (М.А. Домбровская, В.А. Мокшеев, О.П. Меркулова, А.И. Пульбере, Н.А. Селезнева, Н.В. Сорокина, И.И. Трубина и др.), которые послужили основой для разработки диагностического инструментария при проведении анкетирования, бесед, фокус-группового интервью.

Исследование проводилось с 2009-го по 2013 г. и включало **три этапа**.

На *первом этапе* (2009–2011 гг.) были выявлены основные подходы к использованию возможностей мониторинга в управлении качеством образовательного процесса в вузе; систематизирован эмпирический материал исследования, полученный в результате проведения мониторинговых исследований, в которых диссертант принимал участие как ведущий специалист Центра мониторинга качества подготовки специалистов в ВГСПУ.

Второй этап (2011–2012 гг.) включал определение объекта, предмета, цели, задач и эмпирической базы исследования; уточнение понятийного

аппарата и методологических основ исследования, разработку модели управления качеством образовательного процесса в вузе на основе учета требований работодателей как заинтересованной стороны. На данном этапе изучался опыт проведения мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников ВГСПУ с целью разработки принципов реализации мониторинга как средства управления качеством образовательного процесса в вузе и опыт структурных подразделений университета по разработке управленческих решений на основе результатов мониторинга.

На *третьем этапе* (2012–2013 гг.) была проведена опытно-экспериментальная работа, которая заключалась в проведении мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников ВГСПУ и обосновании алгоритма принятия управленческих решений по улучшению качества образовательного процесса в вузе на основе результатов мониторинга. На данном этапе также осуществлены систематизация и обобщение результатов исследования, формулирование выводов и оформление текста диссертации и автореферата.

В ходе исследования использовались следующие **группы методов**:

- *на первом этапе* – изучение научной литературы, анализ опыта вузов по проведению мониторинга требований работодателей, анализ нормативных документов (ГОС ВПО, ФГОС ВПО, документы, регламентирующие организацию образовательного процесса на внутривузовском уровне); анкетирование; веб-контент-анализ, позволивший изучить содержание сайтов вузов в сети Интернет для определения наличия или отсутствия на них информации о результатах изучения требований работодателей / уровня удовлетворенности качеством подготовки специалистов;

- *на втором этапе* – анализ педагогических, социологических и экономических теорий и концепций, позволивший определить методологические основы и уточнить понятийный аппарат исследования; моделирование, изучение опыта работы вузов по использованию результатов мониторинга при принятии управленческих решений;

- *на третьем этапе* – анкетирование, беседа, фокус-групповое интервью, наблюдение; методы математической обработки полученных данных – стандартный пакет «Excel», специально разработанная программа (автор – член Центра мониторинга ВГСПУ доц. Меркулова О.П.); сравнение и обобщение теоретических и эмпирических данных исследования, количественный и качественный анализ результатов исследования.

Эмпирическая база исследования:

- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (ФГБОУ ВПО «ВГСПУ») – Центр мониторинга качества подготовки специалистов в ВГСПУ, отдел «Служба менеджмента качества университета», все подразделения учебного профиля;

- образовательные учреждения Волгограда и Волгоградской области (при поддержке Министерства образования и науки Волгоградской области): в 2012 г. в мониторинге участвовали более 200 образовательных учреждений, в 2013 г. – 63 образовательных учреждения;

- учреждения непедагогического профиля Волгограда и Волгоградской области, в которых работают выпускники ВГСПУ: в 2012 г. в мониторинге участвовали 8 учреждений.

Всего в исследовании задействовано более 600 руководителей образовательных учреждений, в которых работают выпускники университета, дана оценка качества подготовки 1176 выпускников, окончивших вуз в 2007–2012 гг.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Работодатели – это категория участников рынка труда, заинтересованных в качестве подготовки специалистов и выступающих компетентными экспертами этого качества, которые реализуют в управлении качеством образовательного процесса следующие *функции*:

- *прогностическую* – заключается в актуализации современных требований к компетентности выпускников как основы для определения перспективных направлений совершенствования качества подготовки специалистов (на этапе разработки модели качественного образовательного процесса);

- *преобразующую* – состоит в организационном и содержательном участии работодателей в проектировании и реализации современных образовательных систем и технологий, создании в образовательном процессе вуза и в местах прохождения практик студентами среды, обеспечивающей профессиональную социализацию специалиста (на этапе реализации образовательного процесса);

- *экспертную* – состоит в оценке качества подготовки студентов и выпускников в период производственных практик и государственной аттестации (на этапе совершенствования качества образовательного процесса).

2. Мониторинг требований работодателей представляет собой средство управления качеством образовательного процесса в вузе, поскольку является источником информации о готовности выпускников вуза к вхождению в современную профессиональную среду и, соответственно, о проблемных областях в организации образовательного процесса. Результаты мониторинга в единстве с требованиями образовательного стандарта и научными разработками в области содержания и технологий профессионального образования создают целостную ориентировочную основу для улучшения качества целевого, содержательного и технологического компонентов образовательного процесса, приведения этого процесса в соответствие с требованиями всех заинтересованных сторон. Мониторинг требований работодателей выполняет следующие *функции* в управлении качеством образовательного процесса:

- *информационную* – получение своевременной, полной и разносторонней информации об удовлетворенности работодателей уровнем компетентности молодых специалистов, что позволяет субъектам управления в вузе иметь дополнительную возможность для формирования критического суждения о качестве образовательного процесса, выявления его сильных сторон и областей, требующих преобразования;

- *диагностическую* – получение и использование мониторинговой информации для осуществления контроля и оценки компетентности выпускников вуза, что обеспечивает эффективность вузовской системы управления качеством образовательного процесса;

- *сравнительную* – информация, накопленная в процессе регулярного проведения оценочных процедур одного и того же вида (анкетный опрос, фокус-групповое интервью, беседы и др.), позволяет сравнивать результаты между собой, выявлять положительную и отрицательную динамику удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза по годам, направлениям подготовки, содержанию и уровням компетентности выпускников и др.;

- *рефлексивную* – мониторинг обеспечивает обратную связь и с другими заинтересованными сторонами – преподавателями, студентами и представителями общественности. Открытость информации, ее распространение и обсуждение на разных уровнях управления создают 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;

- *имиджеобразующую* – в результате обращения к мнению работодателей формируется лояльное отношение к вузу не только у них, но и у будущих абитуриентов и их родителей. Мониторинг позволяет позиционировать вуз как надежно и стабильно работающее образовательное учреждение, которое открыто для внешней оценки, нацелено на максимальное удовлетворение потребностей всех заинтересованных сторон.

Структура мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе включает *этапы*:

- *проектировочный* – определение целевых установок мониторинга; разработка диагностического инструментария, позволяющего адекватно оценить уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов; определение целевой аудитории, способов сбора информации;

- *организационный* – непосредственное взаимодействие с респондентами в форме анкетирования, бесед, фокус-группового интервью и др.;

- *аналитический* – статистическая обработка полученных данных; качественный анализ результатов, направленный на систематизацию требований

работодателей, соотнесение их с нормативной моделью качества, заданной федеральным государственным образовательным стандартом, и с требованиями других заинтересованных сторон (студенты, преподаватели, родители); подготовка аналитических отчетов по результатам мониторингов и организация обсуждения результатов всеми заинтересованными сторонами.

3. Принципы реализации мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников вуза представляют собой исходные требования к его проведению, выполнение которых позволяет получать системную, достоверную и прогностичную информацию, что служит основанием для использования возможностей мониторинга в совершенствовании качества образовательного процесса:

- *принцип научности* – требует научного обоснования критериев качества подготовки выпускников, которые положены в основание диагностического инструментария; привлечения к мониторингу на всех этапах ученых-педагогов и психологов для корректного проведения измерений, получения достоверной информации и ее применения для принятия решений о путях повышения качества;

- *принцип динамичности* – требует реализации мониторинга как развивающегося процесса, раскрывающего возникшие профессиональные проблемы выпускников и, соответственно, недостатков в образовательном процессе вуза;

- *принцип учета открытости системы* – требует учета влияния на качество образовательного процесса объективных (требования образовательных стандартов, реализуемые образовательные концепции, материально-технические условия и др.) и субъективных (уровень компетентности самих работодателей, ценностно-целевые установки специалистов, интерпретирующих результаты мониторинга, и др.) факторов;

- *принцип гуманистической направленности* – требует создания обстановки доброжелательности, доверия, уважения к личности респондента, максимально благоприятных условий, положительного эмоционального климата при проведении опросов и анализе результатов мониторинга;

- *принцип целостности* – требует организации мониторинга как элемента в целостной системе факторов обеспечения качества образовательного процесса и мониторинговых обследований удовлетворенности всех заинтересованных сторон.

4. Алгоритм принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса в вузе, реализующий прогностический потенциал мониторинга требований работодателей, представляет собой последовательность шагов, предпринимаемых субъектами различного уровня управления и направленных на устранение проблемных областей, выявленных в результате мониторинга. Алгоритм состоит из *пяти шагов*: 1) преобразование

требований работодателей в проблемные области качества подготовки выпускников; 2) разработка проекта управленческих решений коллегиальными органами; 3) реализация управленческих решений посредством дидактических и организационных инноваций; 4) информирование заинтересованных сторон о реализации управленческих решений; 5) оценка эффективности управленческих решений коллегиальными органами, которая проводится по следующим критериям: адекватность стратегическим и тактическим целям университета в области качества, реальность ресурсов и сроков выполнения, наличие научно-методического и кадрового обеспечения, гибкость, конкретность, усиление взаимодействия с работодателями по вопросам совершенствования качества образовательного процесса.

Достоверность результатов исследования обусловлена результатами опытно-экспериментальной работы, имеющей циклический характер и свидетельствующей о воспроизводимости разработанной структуры мониторинга требований работодателей; использованием в качестве теоретической основы признанных в науке результатов исследований (В.А. Байденко, А.Г. Бермус, Г.А. Бордовский, С.А. Писарева, М.М. Поташник, Т.И. Пуденко, Е.И. Сахарчук, Н.А. Селезнева, Н.К. Сергеев, С.Ю. Трапицын, И.И. Трубина и др.); личным участием автора в опытно-экспериментальной работе; анализом опыта вузов по проведению мониторинга требований работодателей; корректностью опытно-экспериментальной работы по реализации мониторинга требований работодателей и использованию его результатов при принятии управленческих решений в вузе, показавших свою эффективность на разных уровнях управления качеством образовательного процесса (уровень университета, уровень факультета/кафедры и уровень отдельного преподавателя); использованием оптимальной количественной базы для проведения мониторинга и современных методик сбора и обработки информации; проведением сравнения авторских данных с представленными ранее данными других исследователей (Б.А. Жигалёв, А.И. Пульбере, С.М. Салов, Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра и др.).

Научная новизна результатов исследования состоит в том, что впервые мониторинг требований работодателей рассматривается как средство управления качеством образовательного процесса в вузе, уточнены функции работодателей как активной заинтересованной стороны в управлении качеством образовательного процесса в вузе (прогностическая, преобразующая, экспертная). Дополнено научное знание (А.И. Пульбере, Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра и др.) о структуре и функциях мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе. Впервые обоснована имиджеобразующая функция мониторинга, обусловленная его возможностями позиционировать вуз как надежно и стабильно работающее образовательное учреждение, открытое для

внешней оценки, нацеленное на максимальное удовлетворение потребностей всех заинтересованных сторон. Дополнено научное знание (Б.А. Жигалёв, А.Н. Майоров, Н.В. Сорокина и др.) о принципах реализации мониторинга посредством выявления принципов реализации мониторинга требований работодателей (научности, динамичности, учета открытости системы, гуманистической направленности, целостности). Конкретизирован алгоритм принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса в вузе на основе мониторинга требований работодателей, в котором выделены пять шагов: преобразование требований работодателей в проблемные области качества подготовки выпускников, разработка проекта управленческих решений коллегиальными органами, реализация управленческих решений посредством дидактических и организационных инноваций, информирование заинтересованных сторон о реализации управленческих решений, оценка эффективности управленческих решений коллегиальными органами.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в том, что выявленные функции работодателей как активной заинтересованной стороны на всех этапах управления качеством образовательного процесса в вузе открывают пути для теоретического обоснования путей создания эффективных систем управления качеством подготовки специалистов, функций различных заинтересованных сторон в управлении качеством подготовки специалистов; обоснование структурно-функциональных характеристик мониторинга требований работодателей и его возможностей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе может стать основой для дальнейшей разработки эффективных средств управления качеством образования. Обоснованные в диссертации принципы реализации мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе дополняют теорию педагогического менеджмента. Разработанный алгоритм принятия управленческих решений на основе мониторинга требований работодателей может стать теоретической основой для совершенствования систем управления качеством подготовки специалистов в вузе.

Практическая ценность результатов исследования обеспечивается возможностью использования разработанного диагностического инструментария (анкеты, программы наблюдений, содержание фокус-группового интервью) при проведении мониторинговых обследований в вузах.

Разработанный алгоритм принятия управленческих решений в вузе на основе мониторинга требований работодателей может быть использован субъектами мониторинга и субъектами управления качеством образовательного процесса в вузе на всех уровнях управления – вуза в целом, факультета/кафедры, отдельного преподавателя.

Практической ценностью обладают аналитические отчеты о результатах мониторинга требований работодателей, которые могут использовать-

ся всеми субъектами образовательного процесса для совершенствования качества подготовки специалистов.

Апробация материалов исследования осуществлялась посредством:

- участия в *международных научно-практических конференциях* «Научное творчество XXI века» (Красноярск, 2009), «Стратегия качества в промышленности и образовании» (г. Варна, Болгария, 2010, 2012), «Управление инновационным образованием» (Екатеринбург, 2011); *XXX Международных психолого-педагогических чтениях Южно-Российского региона* (Ростов-на-Дону, 2011); *международных студенческих форумах* «Высшее образование глазами студента» (Волгоград, 2009), «Учитель в современном мире» (Волгоград, 2010); *Всероссийской научно-практической конференции* «Социально-экономическая эффективность результатов исследования в области образования» (Тула, 2010); *региональной конференции молодых исследователей* Волгоградской области (Волгоград, 2009–2012); *региональных научно-практических конференциях* «Модернизация образования на компетентностной основе: опыт и результаты внедрения образовательных стандартов нового поколения» (Волгоград, 2012), «Непрерывное образование в России: традиции, современность, перспективы» (г. Михайловка Волгоградской обл., 2012);

- *выступлений на заседаниях* Совета по качеству ВГСПУ (председатель – ректор ВГСПУ, проф. Н.К. Сергеев), научно-исследовательской лаборатории «Управление качеством подготовки специалистов» (рук. – проф. Е.И. Сахарчук) (2010–2013 гг.), Лаборатории проблем личностно ориентированного образования (рук. – проф. В.В. Сериков) (2013 г.);

- участия в реализации тематического плана Минобрнауки РФ на проведение фундаментального исследования «Управление качеством проектирования и реализации основных образовательных программ в вузе на основе мониторинга» (2013–2014 гг., науч. рук. – проф. Е.И. Сахарчук); во Всероссийской олимпиаде аспирантов России по педагогическим наукам «Научное творчество» (Санкт-Петербург, 2013);

- *публикаций* статей по теме диссертации (опубликовано 12 работ, из них 3 научные статьи – в изданиях, входящих в реестр ВАК Минобрнауки РФ).

Внедрение результатов исследования в практику высшего профессионального образования осуществлялось в процессе проведения мониторинга требований работодателей на базе Волгоградского государственного социально-педагогического университета: в Центре мониторинга качества подготовки специалистов; при подготовке заседаний Совета по качеству; при разработке программы повышения квалификации «Управление образовательным учреждением на основе системы менеджмента качества» для сотрудников на факультете повышения квалификации; при разработке программ и учебно-методических комплексов по дисциплинам «Управление качеством образовательного процесса в вузе», «Мониторинг

качества образовательного процесса в вузе» (для магистрантов, обучающихся по программе «Высшее образование»); в процессе преподавательской деятельности в ходе преподавания дисциплин «Актуальные проблемы управления качеством образования» (факультет физической культуры и безопасности жизнедеятельности, 4-й курс, отделение заочного обучения), «Педагогика» (факультет технологии и сервиса, 2-й и 3-й курсы, очное отделение). При организации обучающихся семинаров по системе менеджмента качества в Калмыцком государственном университете, в Волгоградской академии Министерства внутренних дел России и в филиале Волгоградского государственного социально-педагогического университета в г. Михайловке Волгоградской области.

Личный вклад диссертанта состоит в теоретическом обосновании основных идей и положений исследования, в непосредственном участии в проведении мониторингов – как ведущий специалист Центра мониторинга качества подготовки специалистов в ВГСПУ диссертант с 2008 г. принимала участие в разработке диагностического инструментария, обработке полученных данных и подготовке аналитических отчетов по результатам мониторингов, а также регулярно представляла результаты на заседаниях Совета по качеству; в реализации управленческих решений в своей преподавательской деятельности на кафедре педагогики ВГСПУ; в подготовке научных статей и докладов на научных конференциях по итогам выполненной работы.

Структура и объем диссертации соответствуют логике диссертационного исследования. Диссертация (221 с.) состоит из введения (18 с.), первой главы «Теоретические основы мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе» (68 с.), второй главы «Система организации мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе» (78 с.), заключения (7 с.), списка использованной литературы (218 наименований, из них 6 – на иностранном языке) и 12 приложений. Диссертация содержит 6 рисунков и 16 таблиц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава диссертации «Теоретические основы мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе» состоит из двух параграфов.

Первый параграф «Работодатели как заинтересованная сторона в управлении качеством образовательного процесса в вузе» посвящен анализу понятий «работодатель как заинтересованная сторона», «управление качеством образовательного процесса». В результате изучения педагогической, социологической, экономической литературы (Г. Ватсон, Ю.В. Грубова, Е. Кондо, Т. Конти, Э.М. Коротков, М.М. Поташник, Е.И. Сахарчук,

К.С. Солодухин, С.Ю. Трапицын, Р.Е. Freeman и др.) было выявлено, что работодатели, как заинтересованная сторона вуза, связаны с внутренними заинтересованными сторонами (студенты, сотрудники) и внешними (абитуриенты, выпускники, государство и общество). В диссертации описаны линии взаимосвязи работодателей с каждой из перечисленных сторон. Показано, что работодатели являются активной заинтересованной стороной, занимающей пограничное положение между внутренними и внешними заинтересованными сторонами вуза. С одной стороны, они заказчики и потребители образовательных услуг вуза, а с другой — принимают непосредственное участие в подготовке специалистов через предоставление базы для практики студентов, в работе государственных аттестационных комиссий, круглых столов со студентами, мастер-классов и др.

Анализ результатов исследований А.Г. Бермуса, Г.А. Бордовского, Л.Н. Давыдовой, В.П. Панасюка, М.М. Поташника, Е.И. Сахарчук, П.И. Третьякова, Е.В. Яковлева и др. позволил сформулировать рабочее определение управления качеством образовательного процесса в вузе как целенаправленного, комплексного, скоординированного воздействия субъектов управления на все компоненты образовательного процесса с целью достижения наибольшего соответствия требованиям образовательного стандарта и всех заинтересованных сторон.

На основе модели всеобщего контроля качества А. Фейгенбаума, а также шагов управленческого цикла Шухарта–Деминга («планируй – делай – проверяй – корректируй») в диссертации разработана модель управления качеством образовательного процесса в вузе с учетом требований работодателей как активной заинтересованной стороны (см. рис. 1). В данной модели выделены три этапа, каждый этап состоит из блоков, отражающих содержание деятельности по совершенствованию основных компонентов образовательного процесса и функции работодателей на каждом из этапов.

При этом мониторинг требований работодателей, являясь неотъемлемым элементом системы управления качеством образовательного процесса в вузе, имплицитно реализуется на всех этапах.

В диссертации сделан вывод о том, что наиболее эффективно реализовать эти функции работодатели могут только при условии лояльности к вузу. По О.П. Ковалевой, Ю.С. Савенковой и др., под лояльностью понимается положительное отношение работодателей к образовательным услугам, предоставляемым вузом, а также к другим аспектам его жизнедеятельности.

Во *втором параграфе* «Мониторинг требований работодателей и его возможности в управлении качеством образовательного процесса в вузе» проанализированы имеющиеся в научной литературе трактовки понятия «мониторинг», подходы к классификации мониторинга в образовании. Это легло в основу выявления функций и структуры мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников вуза.

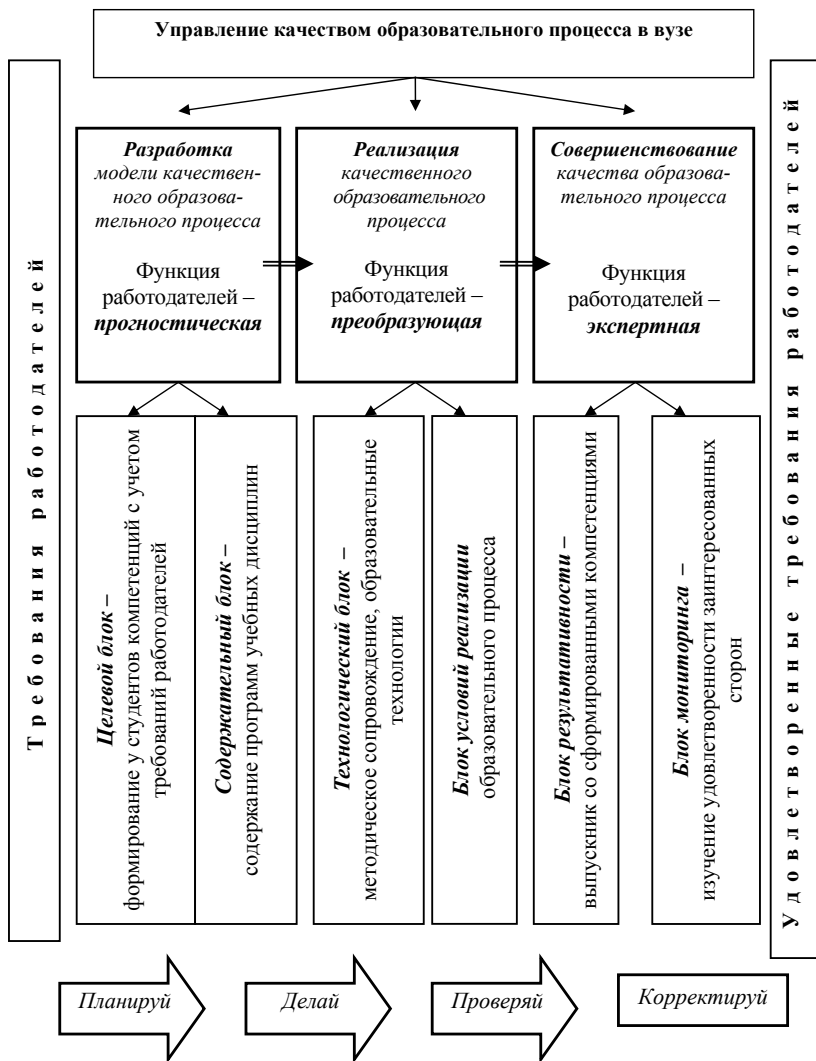


Рис. 1. Модель управления качеством образовательного процесса на основе учета требований работодателей

В диссертации выделены две группы исследований, посвященных проблеме мониторинга. Первая группа – исследования, в которых мониторинг рассматривается как метод изучения особенностей педагогической системы/процесса (В.Н. Аверкин, Н.Ф. Ефремова, Д.Ш. Матрос, Н.А. Се-

лезнева, А.П. Чернявская и др.). Вторая группа – исследования, в которых мониторинг рассматривается как средство управления образовательной системой/процессом (В.А. Кальней, Н.А. Кулемин, А.Н. Майоров, М.М. Поташник, А.И. Пульбере, Е.В. Сергеева, М.Ю. Чандра, С.Е. Шишов, Е.А. Ямбург и др.).

В диссертации мониторинг требований работодателей рассматривается как средство управления качеством образовательного процесса в вузе через систематическое отслеживание уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза с целью улучшения качества всех компонентов образовательного процесса (целевого, содержательного, технологического) и его гармонизации с требованиями федерального государственного образовательного стандарта, рынка труда и других заинтересованных сторон.

Потенциал мониторинга как средства управления качеством образовательного процесса раскрывается наиболее полно в том случае, если реализуются его *функции*: информационная, диагностическая, сравнительная, рефлексивная и имиджеобразующая.

Выявленные функции послужили основанием для определения *структуры* мониторинга требований работодателей, которая представлена этапами:

- *проектировочный* (реализуются рефлексивная и сравнительная функции мониторинга, т.к. определяются целевые установки мониторинга, целевая аудитория; разрабатывается диагностический инструментарий на основе изучения информации, накопленной в процессе регулярного проведения оценочных процедур одного и того же вида; определяются способы сбора информации);

- *организационный* (реализуются информационная и диагностическая функции мониторинга, т.к. с помощью письменных и устных опросов осуществляется сбор информации, которая является основой для «запуска» механизма контроля и оценки качества подготовки специалистов в вузе);

- *аналитический* (реализуются диагностическая, сравнительная и рефлексивная функции мониторинга, т.к. проводится сравнительный анализ результатов опросов за несколько лет и результатов, полученных с помощью различных способов сбора информации – анкетный опрос, фокус-групповое интервью, беседы с работодателями).

Исследование позволило выявить особую роль имиджеобразующей функции мониторинга на каждом этапе, поскольку мониторинг требований работодателей позволяет позиционировать вуз как образовательное учреждение, открытое для внешней оценки, нацеленное на конструктивное взаимодействие с рынком труда.

Во **второй главе** диссертации «Система организации мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательно-

го процесса в вузе» представлены результаты опытно-экспериментальной работы (ОЭР) на базе Центра мониторинга качества подготовки специалистов, функционирующего в структуре сертифицированной системы менеджмента качества Волгоградского государственного социально-педагогического университета. Работа проводилась в тесном взаимодействии с отделом «Служба менеджмента качества университета» и подразделениями учебного профиля (факультеты, кафедры, учебное управление).

Проектируя ОЭР по организации мониторинга требований работодателей, мы исходили из того, что он является одним из элементов целостной системы управления качеством подготовки специалистов в вузе.

Опрос руководителей образовательных учреждений (ОУ) проводился в ВГСПУ (до 2011 г. – ВГПУ) с 2006 г., поэтому в ходе ОЭР была возможность сопоставить данные разных лет, проследить динамику удовлетворенности руководителей ОУ качеством подготовки выпускников ВГСПУ, выявить изменения, внесенные по итогам мониторинговых обследований в цели, содержание, технологии образовательного процесса.

В *первом параграфе* «Принципы реализации мониторинга требований работодателей как средства управления качеством образовательного процесса в вузе» проанализированы результаты исследований по педагогике (Н.Н. Абакумова, Л.М. Булдыгина, Г.В. Гильманова, Б.А. Жигалёв, И.А. Морев, В.В. Сериков и др.) и менеджменту (P. Drucker и др.), посвященных изучению принципов управленческой деятельности и принципов управления качеством образования. На основе результатов проведенного анализа, а также изучения опыта ВГСПУ по реализации мониторинга требований работодателей за период с 2006-го по 2011 г. выявлены следующие *принципы*: научности, динамичности, учета открытости системы, гуманистической направленности, целостности. Эти принципы были положены в основу реализации мониторинга 2012, 2013 гг., и ниже представлено его описание в соответствии со структурой, обоснованной в параграфе 1.2.

На проектировочном этапе осуществлялась разработка/корректировка анкет, определялись критерии для оценки качества подготовки выпускников университета. Приоритетное значение при этом имели принципы *научности, гуманистической направленности и динамичности*.

Основная анкета (использовалась с незначительными корректировками с 2006 г.) содержит три группы критериев для оценки качества подготовки выпускников, представленных в виде трех блоков утверждений, которые работодатель оценивает по пятибалльной шкале «согласия-несогласия»:

1. Знания выпускника в следующих областях достаточны для успешной профессиональной деятельности:

- 1.1. В области преподаваемых предметов.
- 1.2. В области методики преподавания.
- 1.3. В области психологии и педагогики.

- 1.4. Общекультурные.
- 1.5. В области правовых, нормативно-технических и организационных основ.
- 1.6. В области безопасности жизнедеятельности и первой медицинской помощи.
2. Выпускник владеет следующими умениями на уровне, достаточном для успешной профессиональной деятельности:
 - 2.1. Умения ставить цели и задачи, планировать свою педагогическую деятельность.
 - 2.2. Методические и организационные умения.
 - 2.3. Владение информационными технологиями.
 - 2.4. Умение анализировать свою деятельность, выявлять причины успехов и неудач.
3. Следующие профессионально важные личностные качества развиты у выпускника в достаточной мере для успешной работы:
 - 3.1. Устойчивая направленность на педагогическую деятельность, положительное отношение к работе учителем.
 - 3.2. Стиль взаимодействия с учениками имеет гуманистическую направленность.
 - 3.3. Творческое отношение к работе.

В ходе исследования была разработана дополнительная анкета для опроса руководителей ОУ, позволившая уточнить актуальные вопросы, связанные с выявлением уровня требований работодателей к качеству подготовки выпускников ВГСПУ. Анкета содержала ряд вопросов, на которые нужно было дать утвердительный или отрицательный ответ: «Дает ли школа возможность (поощряет) молодым педагогам получать дальнейшее образование (магистратура, аспирантура) параллельно с работой?», «Есть ли случаи карьерного роста молодых специалистов, проработавших в Вашей школе менее 5 лет?», «Есть ли в школе практика обмена опытом между учителями старшего и младшего поколения?», «Вы готовы принимать участие в образовательном процессе ВГСПУ (вести курсы по выбору, войти в комиссию ИГА и т.д.)?». Несколько вопросов в данной анкете были открытыми, что позволило респондентам высказать свое мнение о качестве подготовки молодых специалистов, ориентируясь на субъективные критерии качества: «Чего не хватает современным выпускникам ВГСПУ, проходящим работать в школу?»; «Изменились ли выпускники ВГСПУ, проходящие работать в школу, за последние 5 лет? Если да, то в чем и в какую сторону?»; «В какой форме Вы видите взаимодействие ВГСПУ и ОУ для улучшения качества подготовки специалистов?».

Кроме того, в ходе апробации промежуточных результатов исследования возникали вопросы о качественном составе самих работодателей, в связи с чем во вводной части анкеты респондентам предлагалось указать

должность (директор, заместитель директора или другое), сведения об образовании (высшее педагогическое, высшее техническое, высшее сельскохозяйственное и другое), а также стаж руководящей работы (до 5 лет, от 5 до 10 лет, свыше 10 лет).

На организационном этапе мониторинга осуществлялась деятельность по формированию базы респондентов, определению каналов распространения анкетных листов и способов организации обратной связи, проведения фокус-групповых интервью и бесед с работодателями. Приоритетное значение имел принцип гуманистической направленности, позволивший обеспечить положительное и заинтересованное отношение респондентов к проводимым опросам.

В феврале—марте 2012 г. при организационной поддержке Министерства образования и науки Волгоградской области было опрошено более 200 руководителей образовательных учреждений Волгограда и Волгоградской области; общее число выпускников ВГСПУ, заполнивших анкету, – 549; в октябре 2012 г. и апреле 2013 г. члены Центра мониторинга провели фокус-групповые интервью, групповые и индивидуальные беседы, в которых приняли участие руководители образовательных учреждений – слушатели факультета повышения квалификации ВГСПУ и Волгоградской государственной академии повышения квалификации и переподготовки работников образования.

Аналитический этап мониторинга заключался в обобщении данных, полученных в результате анкетирования и бесед с работодателями, выработке рекомендаций по совершенствованию качества образовательного процесса в вузе, которые были положены в основу принятия управленческих решений. Приоритетное значение на данном этапе имели принципы *научности* (для обработки полученных данных использовались универсальные средства информационных технологий – приложения Word и Excel, входящие в стандартный офисный пакет MS-Office; универсальность используемой программы позволила подготовить и оформить текстовый отчет с включением таблиц, графиков и диаграмм); *динамичности* (в аналитическом отчете представлены результаты сравнительного анализа результатов опроса работодателей в 2006—2012 гг.); *целостности* (осуществлен сравнительный анализ результатов опросов работодателей и выпускников).

В целом анализ полученных результатов свидетельствует о достаточно высокой оценке работодателями качества подготовки выпускников ВГСПУ, что подтверждается тем, что по большинству утверждений были получены оценки свыше 4 (по 5-балльной шкале). Наиболее высоко работодателями были оценены гуманистический стиль взаимодействия с учащимися (ср. знач. 4,57), устойчивая направленность на педагогическую деятельность, положительное отношение к работе учителем (ср. знач. 4,46), общекультурные знания выпускников (ср. знач. 4,53).

Динамика средних значений критериев качества в разные годы проведения опроса представлена на рис. 2. Сопоставив средние значения критериев качества, полученных в результате опросов разных лет, нам удалось проследить динамику и выявить тенденции в требованиях руководителей образовательных учреждений к качеству подготовки выпускников ВГСПУ.

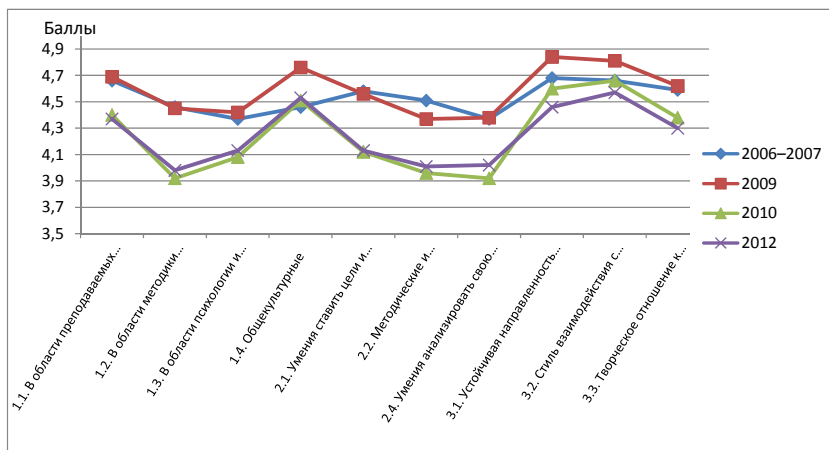


Рис. 2. Динамика средних значений критериев качества в разные годы (результаты опроса работодателей)

К сильным сторонам профессиональной подготовки выпускников университета руководители отнесли высокий уровень компетентности в применении информационно-коммуникационных технологий, знание преподаваемого предмета, высокий уровень теоретической подготовки, творческий подход к организации педагогического процесса, гуманистическую направленность во взаимодействии с учащимися и другими субъектами образования.

В качестве проблемных областей чаще всего указывались: нехватка опыта работы, недостаточный уровень методической подготовки, знаний по психологии и педагогике, недостаточная подготовка в области нормативно-правового обеспечения образовательного процесса, неумение применять теоретические знания на практике, низкий уровень готовности к воспитательной деятельности.

Согласно данным, полученным при опросе работодателей в 2012 г., практически во всех учреждениях, чьи руководители приняли участие в опросе, поощряется получение молодыми специалистами дальнейшего образования. При этом менее половины респондентов (44,4%) указали на случаи карьерного роста молодых специалистов. В большинстве образовательных учреждений (73%) ведется работа по обмену опытом между представителями различных поколений учителей. Тем не менее лишь около трети работодателей

(36,5%) готовы непосредственно участвовать в подготовке молодых специалистов сферы образования.

Второй параграф «Алгоритм принятия управленческих решений относительно совершенствования качества образовательного процесса в вузе на основе результатов мониторинга требований работодателей» посвящен описанию и реализации основных шагов разработанного алгоритма.

Первый шаг – преобразование требований работодателей в проблемные области качества подготовки выпускников, на котором рабочая группа Центра мониторинга в составе компетентных специалистов в области качества образования и управления образованием обобщала результаты опроса работодателей, представляла их в виде тематических блоков, и на этой основе формулировались проблемные области качества подготовки выпускников. Так, по итогам опросов 2009–2012 гг. более 17% опрошенных работодателей отметили, что выпускники испытывают затруднения в анализе собственной деятельности. На основании этого была сформулирована проблемная область, связанная с недостаточным уровнем развития у выпускников аналитических умений. Около 10% респондентов отметили, что выпускники «неохотно берутся за работу классного руководителя», на основании чего была сформулирована проблемная область, связанная с недостаточным уровнем готовности выпускников педагогических специальностей к воспитательной деятельности.

Второй шаг – разработка проекта управленческих решений коллегиальными органами – осуществлялся на заседаниях Совета по качеству, коллегиального органа под руководством ректора университета, в состав которого входят компетентные специалисты – проректоры, деканы/заместители деканов факультетов, а также руководители структур учебного и научного профиля, что обеспечивает объективность и всесторонность обсуждения проблемных областей. Была апробирована предложенная нами методика учета уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, состоявшая в выявлении недостатков в содержательно-процессуальных аспектах обучения и выработке стратегий их устранения в форме рекомендаций факультетам и кафедрам по усилению практической направленности содержательного компонента образовательного процесса, использованию интерактивных образовательных технологий, привлечению к работе со студентами представителей работодателя, в том числе и посредством проведения практико-ориентированных занятий на базе профильных учреждений.

Третий шаг – реализация управленческих решений посредством дидактических и организационных инноваций – осуществлялся на основе проведения научно-педагогических исследований, обосновывающих дидактические и организационно-методические механизмы повышения качества образовательного процесса. В диссертации представлено описание опыта по корректировке «проблемных областей» качества под-

готовки специалистов на уровне вуза в целом, факультета/кафедры и собственной преподавательской деятельности диссертанта. На опыте факультета дошкольного и начального образования ВГСПУ показана технология реализации решения об усилении практико-ориентированной направленности подготовки специалистов, где помимо организации практик, запланированных в учебных планах всех профилей подготовки, на базе образовательных учреждений были созданы экспериментальные площадки, позволившие реализовать профессиональные проекты с привлечением опытных специалистов, преподавателей и студентов факультета. Предложенная технология выступала формой взаимодействия вуза с работодателями и включала студентов в рамках учебных занятий в работу «на местах». При этом актуализировалась профессионально ориентированная среда в результате встреч с работодателями в форме олимпиад, где членами жюри были представители образовательных учреждений, в виде анализа и воспроизведения различных видов профессионального опыта и др.

Реализация решений об улучшении качества подготовки будущих учителей к воспитательной деятельности, способах учета требований работодателей в содержании и формах проведения занятий со студентами показана на примере введения магистерской программы «Воспитательная деятельность», направленной на подготовку специалистов, способных решать задачи по организации воспитательной работы с молодежью; курсов по выбору для студентов: «Целостный учебно-воспитательный процесс в школе», «Целеполагание в воспитательной деятельности», «Взаимодействие школы и семьи», «Организация ученического самоуправления». В соответствии с технологией выявления проблемных областей преподавателям при изучении раздела «Теория воспитания» было предложено использовать интерактивные технологии, направленные на овладение студентами опытом решения воспитательных задач.

Диссертантом в рамках преподавания дисциплины «Педагогика» на факультете технологии и сервиса (2012/13 уч. г.) было реализовано управленческое решение о внесении в программы учебных дисциплин изменений, направленных на формирование аналитических компетенций у студентов. При изучении темы «Педагогическая профессия и ее роль в обществе» (2-й курс) была сформулирована педагогическая задача: «Сформировать у студентов умение устанавливать соответствие своих личностных качеств требованиям педагогической профессии». Для этого на занятии была создана педагогическая ситуация, направленная на стимулирование интереса студентов к обсуждению требований к личности современного педагога, для чего использовались результаты мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников факультета технологии и сервиса; был представлен сравнительный анализ результатов по разным специальностям и годам выпуска. При изучении темы «Профессиональное саморазвитие педагога» была поставлена задача: «Познакомить

студентов с приемами профессионального саморазвития педагога», для решения которой была создана педагогическая ситуация рефлексии. В качестве основного средства использовалось анкетирование, направленное на выявление уровня сформированности у студентов умений анализировать особенности собственной деятельности, положенные в дальнейшем в основу построения программы профессионального саморазвития студента.

Ч е т в е р т ы й ш а г – информирование заинтересованных сторон о реализации управленческих решений, для осуществления которого использовались средства массовой информации (газета «Учитель», внутривузовское телевидение), мероприятия, организуемые на базе вуза (дни открытых дверей, конференции, круглые столы, «День качества» и др.). При участии диссертанта создан информационный ресурс Центра мониторинга качества подготовки специалистов: <http://vgpu.org/node/1257>, на котором представлены результаты мониторинговых обследований, принятые управленческие решения по итогам мониторингов.

П я т ы й ш а г – оценка эффективности управленческих решений коллегиальными органами, который осуществлялся в соответствии с разработанными критериями. Ниже представлено содержание этих критериев на примере реализации управленческого решения о создании в вузе Центра содействия занятости и трудоустройству выпускников (далее – Центр):

- **адекватность стратегическим и тактическим целям университета в области качества** – Центр был создан в рамках реализации стратегической цели университета «Активное содействие трудоустройству выпускников университета»;
- **реальность ресурсов и сроков выполнения** – обусловлена готовностью всех вовлеченных сторон выполнить организационную работу в заявленные сроки;
- **наличие научно-методического и кадрового обеспечения** – были подобраны компетентные специалисты, разработаны соответствующие нормативные документы, соответствующие требованиям системы менеджмента качества;
- **гибкость** – назначение Центра зафиксировано приказом и Положением о структурном подразделении, при этом изменение потребностей рынка труда предполагает постоянный поиск новых форм работы;
- **конкретность** – назначение созданного Центра прописано и утверждено в Положении о центре содействия занятости и трудоустройству выпускников (ПСП 07.02 от 6.03.2009 г.);
- **усиление взаимодействия с работодателями по вопросам совершенствования качества образовательного процесса** – заявленные направления деятельности Центра способствуют установлению партнерских отношений вуза с работодателями для оперативного влияния на качество подготовки специалистов.

Кроме того, эффективность данного управленческого решения Совет по качеству ВГСПУ констатировал по итогам проведения мониторинга в 2012-м и 2013 гг. В открытых ответах анкеты, а также в ходе устных бесед многие работодатели отмечали, что регулярно контактируют с Центром по вопросам организации практик, в рамках проведения ярмарок вакансий, предполагающих встречи студентов старших курсов и работодателей и др.

В **заключении** диссертации представлены основные выводы исследования, в целом подтвердившие выдвинутую гипотезу, намечены перспективы дальнейших исследований, т.к. данная работа не исчерпывает всего круга вопросов, связанных с управлением качеством образовательного процесса в вузе на основе мониторинга требований работодателей. Требуют специального изучения критерии эффективности управленческих решений, принятых по результатам мониторинга; процедура разработки стандартов качества подготовки специалистов с высшим образованием на основе мониторинга требований всех заинтересованных сторон.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях автора:

Статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России

1. Ефимова (Опфер), Е.А. Мониторинг требований работодателей к качеству подготовки специалистов с высшим образованием: функции и структура / Е.А. Ефимова // Изв. Волгогр. гос. пед. ун-та. Сер.: Пед. науки. – 2012. – № 7(71). – С. 59–62 (0,4 п.л.).

2. Ефимова (Опфер), Е.А. Работодатели и выпускники о качестве подготовки специалистов в вузе: результаты мониторинга / Е.А. Ефимова // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электрон. науч. журн. – Декабрь 2012, ART1918. – СПб., 2012. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1918.htm>. № гос. регистрации 0421100031. ISSN 1997-8588 (0,5 п.л.).

3. Ефимова (Опфер), Е.А. Работодатель в системе управления качеством образовательного процесса в вузе / Е.А. Ефимова // Вестн. Адыг. гос. ун-та. Сер.: Общие проблемы педагогики. – 2013. – № 1(112). – С. 15–19 (0,5 п.л.).

Статьи в сборниках научных трудов и материалов научных конференций

4. Ефимова (Опфер), Е.А. Руководители образовательных учреждений о качестве подготовки молодых специалистов: результаты мониторингового обследования / Е.А. Ефимова // Социально-экономическая эффективность результатов исследования в области образования: материалы Всерос. науч.-практ. конф. 5–7 окт. 2010 г. – Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2010. – С. 61–63 (0,3 п.л.).

5. Ефимова (Опфер), Е.А. Мониторинг качества подготовки молодых учителей как инструмент укрепления позитивного имиджа педагогического вуза / Е.А. Ефимова // Учитель в современном мире: материалы Междунар. студ. форума (Волгоград, 19–21 мая 2010 г.) – М.: Планета, 2011. – С. 78–81 (0,4 п.л.).

6. Ефимова (Опфер), Е.А. Имиджеобразующий потенциал мониторинга качества образовательных услуг вуза / Е.А. Ефимова // Развитие личности в образовательных системах: материалы докл. XXX Междунар. психол.-пед. чтений Юж.-Рос. региона 22–23 сент. 2011 г. – Ростов н/Д., 2011. – Ч. II. – С. 168–173 (0,4 п.л.).

7. Ефимова (Опфер), Е.А. Мониторинг требований работодателей в контексте инновационного развития современного вуза / Е.А. Ефимова // Управление инновационным образованием: материалы междунар. науч.-практ. конф. 29–30 нояб. 2011 г. – Екатеринбург, 2011. – С. 224–228 (0,4 п.л.).

8. Ефимова (Опфер), Е.А. Мониторинг требований работодателей в управлении качеством подготовки специалистов / Е.А. Ефимова // VIII Международная конференция «Стратегия качества в промышленности и образовании». 8–15 июня 2012 г., Варна, Болгария: материалы: в 3 т. – Днепропетровск – Варна, 2012. – Т. 3. – С. 231–234 (0,4 п.л.).

9. Ефимова (Опфер), Е.А. Мониторинг требований работодателей в контексте реализации новых образовательных стандартов высшей школы / Е.А. Ефимова // Модернизация образования на компетентностной основе: опыт и результаты внедрения образовательных стандартов нового поколения: материалы регион. науч.-практ. конф. 24 янв. 2012 г.: в 3 ч. – Волгоград: Колледж, 2012. – Ч. 2. – С. 82–86 (0,4 п.л.).

10. Ефимова (Опфер), Е.А. Модель управления качеством образовательного процесса в вузе на основе учета требований заинтересованных сторон / Е.А. Ефимова // XVII региональная конференция молодых исследователей Волгоградской области. Волгоград, 6–9 нояб. 2012 г.: сб. науч. материалов. Напр. 12 «Педагогика и психология». – Волгоград: Изд-во ВГСПУ «Перемена», 2012. – С. 11–13 (0,3 п.л.).

11. Ефимова (Опфер), Е.А. Алгоритм принятия управленческих решений в вузе на основе мониторинга требований работодателей к качеству подготовки выпускников / Е.А. Ефимова // Развитие педагогической науки в современной России: результаты исследований аспирантских школ: материалы интернет-конф. / ред. совет: Т.Б. Алексеева, И.В. Гладкая, Н.М. Федорова. – СПб.: «Свое издательство», 2013. – С. 41–43 (0,4 п.л.).

12. Ефимова (Опфер), Е.А. Управленческое решение как фактор обратной связи с работодателями выпускников вуза / Е.А. Ефимова // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (педагогічні науки). – 2013. – № 10 (269) травень. – Частина IV. – С. 304–310 (0,4 п.л.).

Общий объём публикаций автора составляет 4,8 п.л.

ОПФЕР Евгения Анатольевна

МОНИТОРИНГ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Подписано к печати 18.09.13. Формат 60x84/16. Бум. офс.
Гарнитура Times. Усл. печ. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 110 экз. Заказ .

Издательство ВГСПУ «Перемена»
Типография Издательства ВГСПУ «Перемена»
400066, Волгоград, пр. им. В. И. Ленина, 27