

Г.Н. Мотова, заместитель директора Росаккредитации, доктор педагогических наук
С.П. Лех, социолог Росаккредитации
С.О. Сорокин, программист Росаккредитации

ИНТЕРНЕТ-АНКЕТИРОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВЫПУСКНИКОВ

В процедуре государственной аккредитации одним из составляющих показателя «качество подготовки студентов» является «востребованность выпускников», которая до настоящего времени оценивается по количеству заявок на подготовку специалистов, количеству трудоустроенных в регионе и состоящих на учете в службе занятости выпускников. Но статистические данные мало что говорят о деятельности вуза и качестве результатов его работы.

Деятельность высшего учебного заведения многомерна и многоаспектна, включая и образовательную – как получение знаний, и научную – как приращение этих знаний, и, конечно, подготовку кадров для производственной и научной деятельности. Ключевые направления, непосредственно влияющие на ее качество и эффективность, оцениваются в период государственной аккредитации на основе экспертной оценки комиссией по внешней экспертизе и анализа статистических данных, представленных в отчетах. Оценка востребованности выпускников также нуждается в экспертном оценивании, причем желательно работодателями: насколько подготовлены молодые специалисты к определенной сфере деятельности и насколько быстро они способны адаптироваться в профессиональной среде. Оценивается она и выпускниками: насколько адекватно полученное образование их ожиданиям, в том числе в отношении зарплаты, карьерного роста, дальнейшего обучения и самореализации.

Однако причин, по которым до сих пор не разработана экспертная технология оценки качества образования его потребителями, довольно много. Во-первых, с исчезновением системы распределения выпускников очень непросто проследить их трудоустройство и поддерживать контакты. Во-вторых, чтобы дать обоснованную и объективную оценку профессионального образования недостаточно суждения «нравится – не нравится», необходимы четкие критерии и требования к уровню подготовки, но работодатель и сам не готов сказать, какими компетенциями должен обладать молодой специалист, пришедший сегодня к нему на работу, а тем более, что от него потребуется завтра. Наконец, ожидания работо-

дателей далеко не всегда совпадают с мнением вуза: как и к чему нужно готовить специалистов. Не совпадают они и с ожиданиями самих выпускников: работодатель чаще всего ждет от выпускника умения ответственно и слаженно работать в коллективе, а выпускник – творческой, инициативной работы, сопровождающейся быстрым карьерным и материальным ростом.

Чтобы согласовать позиции всех заинтересованных в качестве образования сторон (в данном случае, трех), безусловно, нужны глубокие социологические исследования, результаты которых позволят внести необходимые коррективы в образовательный процесс. И такие исследования регулярно и повсеместно проводятся,

инициированные вузами или социологическими центрами.

Эта информация была бы очень полезна и для принятия решения в процедуре государственной аккредитации. Но не столь подробная и детальная, как по результатам социологических исследований, а интегрированная по специальностям и вузу в целом.

В этом случае возможна разработка единого стандартного механизма опроса выпускников и работодателей, который позволит собирать информацию в едином для всех вузов формате, анализировать результаты востребованности выпускников по отдельным специальностям и вузу в регионе и стране.

Подобный подход уже используется в течение последних трех лет при опросе



Оценка важности факторов влияющих на эффективность профессиональной деятельности специалиста.

студентов в период проведения самообследования вуза с использованием технологии анкетирования студентов по оценке воспитательной деятельности учебного заведения. Цель анкетирования – не оценить воспитанность студентов, а получить их мнение о наличии и доступности необходимых ресурсов для внеучебной деятельности и развития личности. Сравнение вузов по результатам анкетирования в данном случае не проводится – сравнивается только оценка эксперта и оценка студентов.

За три года (2005-2007) около 1000 вузов и более 400 ссузов провели анкетирование. Всего в опросе приняли участие более 400 000 студентов вузов и 130 000 студентов ссузов.

В 2007 году Росаккредитационным агентством по аналогии с уже работающей технологией анкетирования студентов разработана технология Интернет-анкетирования работодателей и выпускников. Пока она предложена вузам для использования в пилотном режиме при самообследовании, но и собранная к настоящему времени статистика представляет большой интерес и предмет для анализа.

За год с небольшим 49 вузов инициировали опросы 2500 работодателей и 7000 выпускников. Информация

по результатам опроса позволяет получить статистику трудоустройства, судить об ожиданиях работодателей и выпускников и располагать мнением о соответствии качества образования этим ожиданиям.

Полученные результаты в целом пока еще не совсем корректно анализировать, так как не решена проблема репрезентативности выборки. Кроме того, нужно иметь в виду, что в опросе принимали участие только те, кто хотел, поэтому, с одной стороны, респонденты давали, как правило, положительные оценки, но с другой, – сам факт их активного участия в опросе свидетельствует о неравнодушии к деятельности вуза.

Вместе с тем, первые полученные результаты анкетирования выпускников и работодателей дают интересную картину отношения выпускников к качеству полученного образования и удовлетворенности работодателей уровнем профессиональной подготовки молодых специалистов.

Так, среди опрошенных выпускников *в настоящее время трудоустроены* 94 процента, 5 – не трудоустроены. При этом соотношение выпускников, работающих в негосударственных и государственных учреждениях, примерно одинаково. Вместе с тем, интересно, что около 90 процентов выпускников закончили

государственные образовательные учреждения.

Ответы на вопрос: «**Вы работаете по специальности, полученной в вузе?**» – могут свидетельствовать о соответствии направлений подготовки потребностям рынка труда и высокой востребованности специальностей, а также о сознательном выборе в свое время студентами профессии, поскольку большинство выпускников (77 процентов) работают по полученной специальности.

Структура ответов респондентов на вопрос: «**Какую должность (организации, учреждении) вы занимаете?**» – следующая: руководитель организации/предприятия – 3 процента, руководитель структурного подразделения организации/предприятия – 14 процентов, специалист – 65 процентов, другое – 13 процентов.

Определяют свой доход как «высокий» и «выше среднего» в основном выпускники, занимающие руководящие должности (руководитель организации, руководитель подразделения). «Низкий доход» и «доход ниже среднего» в совокупности показали 15 процентов респондентов. Большая часть респондентов (60 процентов) определяют свой доход как «средний».

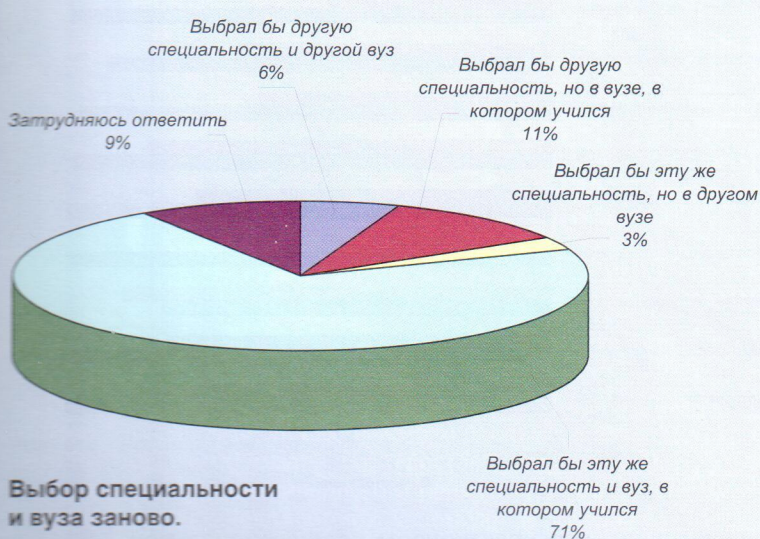
При оценке **важности факторов, влияющих на эффективность профес-**

сиональной деятельности специалиста, обеспечение его конкурентоспособности на рынке труда выпускники разных специальностей проявляют единодушие: значимость предложенных компетенций (за исключением владения иностранным языком) оценивают как высокую (более 80 процентов).

Обращает на себя внимание отношение со стороны работодателей к оценке значения компетенций студентов, формируемых в процессе обучения. Компетенции, которые направлены на карьерный рост, профессиональное развитие, готовность и способность к дальнейшему обучению в большинстве своем оцениваются работодателями как второстепенный фактор в подготовке специалистов. На первое место выходят компетенции, связанные с общим уровнем практической и теоретической подготовки и способностью эффективно представлять себя и результаты своего труда.

На основании этих данных можно предположить, что большинству работодателей-респондентов в настоящий момент нужны, прежде всего, грамотные исполнители, нежели молодые специалисты с высокими амбициями.

На вопрос о **выборе специальности и вуза заново** выбрали бы другую специ-



Удовлетворенность работодателей уровнем профессиональной подготовки выпускников.



Удовлетворенность выпускников уровнем полученной профессиональной подготовки.



альность и другой вуз 6 процентов выпускников. Выбрали бы эту же специальность, но в другом вузе 3 процента. Выбрали бы другую специальность, но в вузе, в котором учились, 11 процентов. Выбрал бы эту же специальность и вуз, в котором учился, 71%.

Структура ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли вы уровнем полученной в вузе профессиональной подготовки?», в целом, свидетельствует о высокой степени удовлетворенности выпускников и работодателей качеством полученного образования.

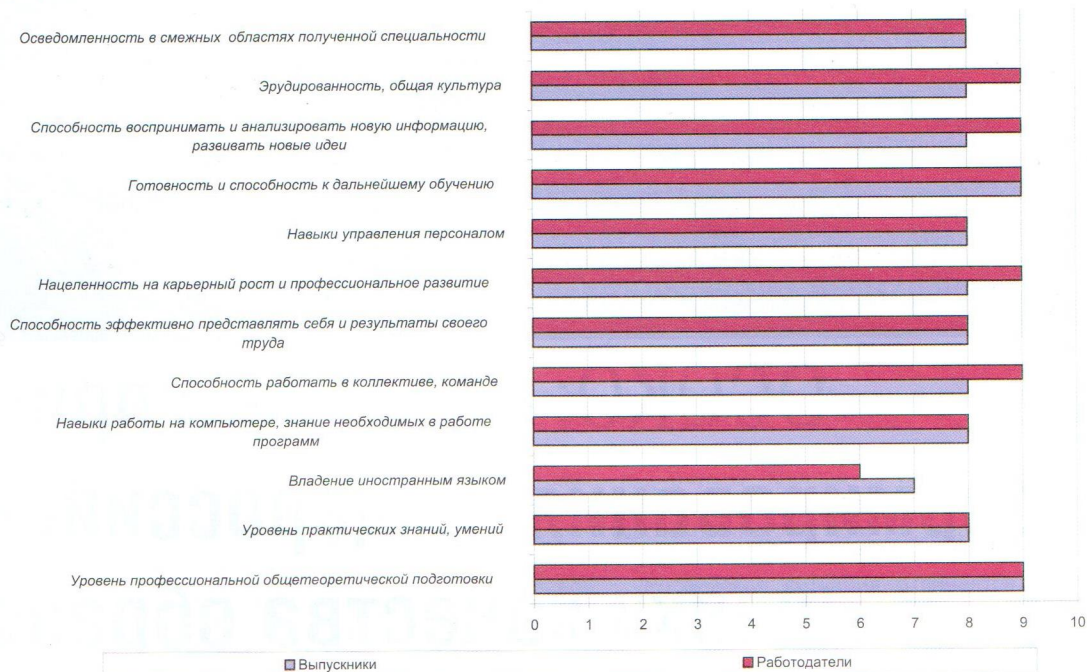
Как видно из рисунка, оценка уровня собственной компетентности по ключевым позициям со стороны выпускников и уровня компетентности молодых специалистов со стороны работодателей в большинстве случаев совпадает, составляя в среднем выше 8 баллов, что, по нашему мнению, свидетельствует о высоком уровне компетенций выпускников и их компетентности в избранной профессиональной деятельности как итога обучения в вузе.

Таким образом, оценивая уже пришедших на предприятие молодых специалистов по наличию у них сложившихся компетенций, и работодатели, и выпускники во многом единодушны.

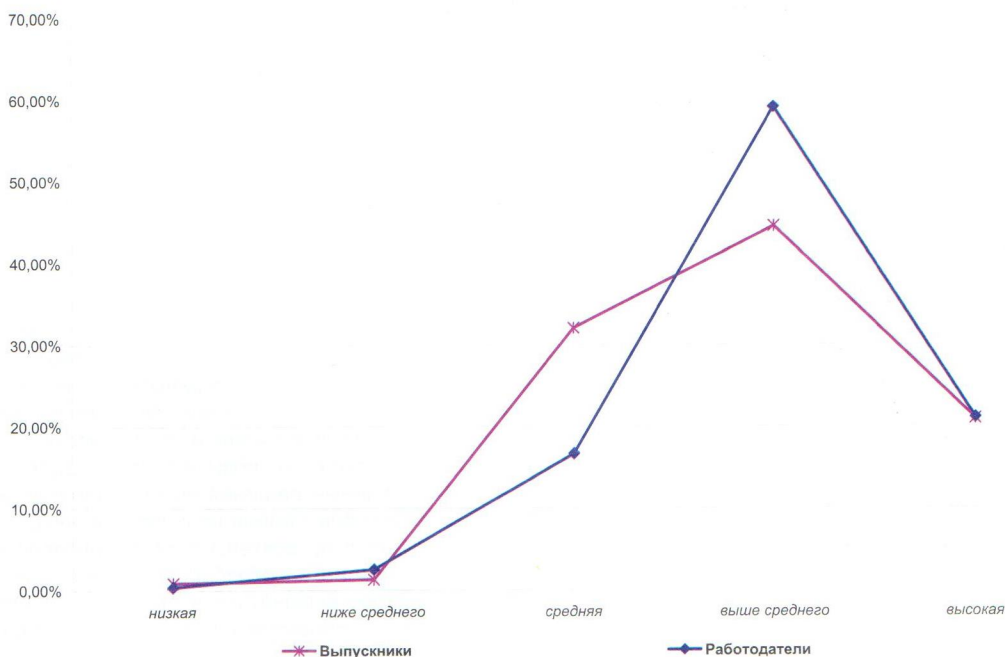
Интегральный анализ результатов оценки профессиональных компетенций выпускников в образовательном учреждении в целом показывает высокий уровень подготовки специалистов: 44,5 процента выпускников и 59 процентов работодателей оценивают уровень профессиональных компетенций выше среднего, по 21 проценту соответственно – ставят высокую оценку.

Одна из наиболее сложных проблем в данной технологии, в отличие от анкетирования студентов, – организационная: найти и мотивировать выпускников и работодателей для участия в опросе.

Медиана оценки профессиональных компетенций выпускников в образовательном учреждении в целом.



Интегральный анализ результатов оценки профессиональных компетенций выпускников в образовательном учреждении в целом.



Здесь возможны варианты письменных обращений через вузовские отделы по работе с выпускниками, предоставление свободного доступа в компьютерные классы во время встречи выпускников. Но наиболее эффективной эта технология будет при использовании ее в период преддипломной практики: дипломники, в данном случае, уже без пяти минут выпускники, а

предприятия, на которые они идут на практику, чаще всего уже присматривают себе будущие кадры, значит, уже сравнивают и оценивают. Стандартизированная анкета, предложенная для оценки удовлетворенности работодателя качеством подготовки выпускников, позволит избежать нудной формальной работы по подбору формулировок для отзывов по итогам преддипломной

практики, а главное – позволит проводить ежегодный мониторинг мнения работодателей.

Безусловно, предложенная технология требует дальнейшей апробации и совершенствования, корректировки вопросов анкет и форм визуального представления результатов, но дело стоит того, чтобы попробовать.