

**О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В
ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ВЫПУСКНИКОВ**

Возможность применения теории управления социальными системами в педагогической сфере доказана в многочисленных исследованиях педагогов и психологов XX века, вследствие чего и возникла самостоятельная отрасль знания - педагогический менеджмент.

© С.К. Кенжебаева, 2019

Динамичные процессы, происходящие в сфере образования, привели к пониманию педагогического менеджмента как целостного комплекса принципов, форм, методов и технологий управления педагогическими системами, направленного на их эффективное функционирование и развитие.

В высшей школе, как педагогической системе, в настоящее время происходят многочисленные модернизационные процессы, вызванные инновационными процессами в обществе, науке и на производстве. Данный факт обуславливает целевую установку вуза на обеспечение качества образования. Управление высшим учебным заведением, по сути, и есть управление качеством образования - планомерный, прогнозируемый, технологически оснащенный процесс.

Одной из функций управления качеством образования является диагностическая функция, обеспечивающая обратную связь и мониторинг состояния педагогического процесса в вузе. Информация, полученная в ходе изучения целого ряда показателей, в числе которых удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов, служит дальнейшему улучшению организации процесса подготовки специалистов. В данной статье мы приведем анализ результатов эмпирического исследования по 10 образовательным программам факультета бизнеса и права Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза «Удовлетворенность работодателей выпускниками КЭУ и выявление компетенций, необходимых рынку труда». Данное исследование является одним из вариантов получения объективной информации о потребностях рынка труда Карагандинского

региона и тех компетенций, которые необходимы выпускнику вуза для обеспечения своей конкурентоспособности.

Было опрошено руководство более 60 предприятий, в которых работают выпускники КЭУК. В анкетировании приняли участие 19 государственных учреждений, 5 банков, 5 крупных предприятий, 6 туристских фирм, 19 представителей малого и среднего бизнеса, так же Казахстанская ассоциация туризма и Казахстанская Ассоциация предпринимателей.

По итогам проведенного маркетингового исследования сделаны следующие выводы:

- компании в основном используют ярмарку трудоустройства и прямой набор как методы приема на работу (50 % и 45 % соответственно);
- компании оценивают качество подготовки кадров нашим университетом как «очень хорошее» (41 %), «хорошее» (30 %) и «отличное» (17 %);
- по сравнению с другими университетами большинство опрошенных работодателей считают, что выпускники КЭУК и выпускники других вузов равнозначные специалисты (58 %);
- навыки, которыми в первую очередь должен обладать специалист: «знания в профессиональной деятельности», «совершенствование и постоянная работа над собой», «компьютерная грамотность» и «наличие практических навыков»;
- «ответственность» - это качество, которое работодатели наиболее оценят в своем работнике (80 %); после него следует «профессиональная любознательность» (69 %), «работоспособность» (67 %) и «коммуникабельность» (53 %);
- наибольший процент нехватки специалистов в организациях, принявших участие в анкетировании, по специальностям «Финансы» (20 %), «Юриспруденция» (17 %), «Экономика», «Менеджмент», «Информационные системы» (по 16 %) и «Вычислительная техника и ПО» (14 %).

Безусловно, в университете работа по изучению удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ведется постоянно. Выпускающие кафедры изучают и анализируют мнения работодателей о выпускниках в период прохождения ими производственной и преддипломной практик, также через различные формы взаимодействия кафедр с ведущими специалистами, руководителями организаций и фирм, представителями государственных структур, выпускниками прошлых лет.

Эффективным фактором повышения качества подготовки специалистов стало создание и функционирование по каждой образовательной программе Академических комитетов. Их основная цель - повышение качества образовательного процесса на всех уровнях обучения образовательной программы на основе координации учебно-методического обеспечения деятельности кафедр. Главные задачи Академических комитетов: организация коллегиальной разработки образовательной программы и ее структурных элементов (учебные планы, результаты обучения), формирование образовательной траектории подготовки кадров.

Определение компетенций, необходимых рынку труда, осуществляется как на основе изучения мнения работодателей, так и государственных программных и нормативных документов, уровня профессионализма ППС кафедры и потребностей студента.

В Стратегических планах развития кафедр четко сформулированы целевые установки подготовки выпускников по специальностям факультета, принимаются оперативные меры повышения качества обучения через практикоориентированную организацию учебно-воспитательного процесса в университете.

Среди мер повышения качества обучения и соответствующих им мероприятий выделим те, которые, как показала практика, эффективны для формирования компетенций выпускников, удовлетворяющих запросам работодателей: планирование деятельности кафедры по трудоустройству выпускников; заседания кафедры с участием работодателей; актуализация тематики дипломных работ, рецензирование и руководство дипломными работами; организация работы филиалов кафедры; заседания СНО; кураторские часы по формированию общей и профессиональной культуры, ориентации на будущую профессию; выполнение кафедральных научных тем с участием студентов, работодателей и ППС; рецензирование модульных учебных планов, рабочих учебных программ и КЭД, обновление КЭД с учетом мнения работодателей; заключение меморандумов и договоров; организация круглых столов с участием работодателей и студентов; платиновые лекции, мастер-классы; стажировки, повышение квалификации ППС; проведение выездных занятий; организация производственной практики в профильных Министерствах; применение инновационных и практико-ориентированных форм и методов обучения; разработка новых элективных дисциплин; обучающие тренинги и семинары для студентов.

Организация учебного процесса, ориентированная на выявленные в ходе исследования компетенций как специфически профессионального, так и личностного характера, основана на применении активных, творческих форм обучения (кейс-стадии, деловые игры, тренинги, диспуты, круглые столы, семинары, слайд-лекции и др.).

Формирование компетенций, удовлетворяющих запросы рынка труда, невозможно без соответствующей современным стандартам материально-технической базы. Широко используются специализированные аудитории и весь имеющийся арсенал оборудования. В аудиториях, оборудованных SMART-трибуной - она используется в обязательном порядке, демонстрируются видеоматериалы, организуется он-лайн режим для участия в занятии практических работников, а также приглашение ведущих специалистов тех отраслей экономики, к которым причастны образовательные программы факультета.

Понимая стратегическую роль партнерства «вуз-работодатель», вместе с тем, следует отметить, что далеко не всегда у работодателей высока мотивация к долгосрочному взаимодействию с кафедрой. Среди перспектив деятельности кафедр факультета по внедрению используемых мер повышения качества обучения намечена активизация работы Ассоциации выпускников факультета для анализа деятельности выпускников за годы после окончания КЭУ и отслеживания их карьерного роста. Именно выпускники прошлых лет более мотивированы на сотрудничество и партнерство с университетом. В перспективе этот механизм будет задействован в полной мере.

Работа кафедр по определению и реализации мер, повышающих качество обучения, следовательно, формируемых компетенций, была бы более конкретна, если при проведении подобного исследования определялись специфические для каждой образовательной программы компетенции. Так, при ответе на вопросы анкеты работодателя (представитель одной организации) указывали общие для бухгалтера, менеджера по туризму и технолога желаемые компетенции выпускника. В отдельных случаях оценку удовлетворенности давали не руководители организаций, а рядовые сотрудники, не работающие непосредственно с персоналом, в числе которого выпускники КЭУ.

Анализ полученных в ходе эмпирического исследования информации, привел нас к выводу о необходимости совершенствования процедуры изучения мнения работодателей на предмет удовлетворенности работодателей подготовкой выпускников университета.

Изучение мнения работодателей о качестве подготовки наших выпускников - это не разовое мероприятие. В своей деятельности факультет намерен проводить систематический мониторинг с работодателями по качеству подготовки специалистов, а по результатам анализа вносить изменения и дополнения в рабочие учебные планы, каталоги элективных дисциплин, учебные программы, совершенствовать методику преподавания.