

## **Методика оценки удовлетворенности работодателей уровнем качества подготовки выпускников вуза**

Предложенная методика разработана в процессе выполнения проекта «Развитие системы мониторинга качества образовательных программ» в рамках реализации Программы повышения конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров.

Под оценкой в данном исследовании понимается процесс анализа данных, характеризующий количественные закономерности деятельности по подготовке специалистов (далее объект исследования) в неразрывной связи с их качественным содержанием.

Основными целями мониторинговых исследований по оценке удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ТГУ являются:

1. Выявление основных факторов, способствующих сотрудничеству работодателей с ТГУ относительно трудоустройства выпускников.
2. Определение степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ТГУ.
3. Определение уровня удовлетворенности работодателей полнотой сформированных компетенций выпускников и их личностных качеств.
4. Выявление основных требований, предъявляемых работодателями к работникам своих предприятий и организаций.
5. Определение степени готовности работодателей к дальнейшему трудоустройству выпускников ТГУ и выявление перспективных, с точки зрения работодателей, форм сотрудничества с университетом.
6. Определение слабых сторон в организации процесса подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности на факультете и выработка рекомендаций по их устранению.
7. Выявление неиспользованных резервов для повышения качества процесса подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности, основываясь на рекомендациях работодателей.

Элементы инструментария:

1. Система индикаторов и профилей оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

На первом этапе формирования системы индикаторов объект исследования структурируется на разделы. В каждом разделе определяется набор индикаторов, характеризующих области оценивания составляющих его элементов.

В данной методике под понятием «индикатор» понимается отдельная характеристика объекта или процесса, по значению которого можно судить о качестве объекта, процесса или отдельных его аспектов.

Для наиболее полного анализа вводится инструмент – «*профиль раздела анализа*», под которым понимается комплексная оценка раздела, представленная в виде таблицы, включающей все индикаторы раздела с проставленными оценками.

В качестве интервальной шкалы оценок для всех индикаторов используются понятия «преимущество», «достоинство», «норма», «слабость», «риск», соответствующие интервалам от 5 до 1.

Оценивание по каждому индикатору происходит в рамках интервальных значений, где каждый интервал соответствует определенному уровню удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза (табл.1).

Табл.1 – Соотношение интервальных значений уровню удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза

№	Интервальное значение	Уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников	Карта оценки индикаторов
1.	0 – 20%	<b>Риск</b>	Попадание в данное интервальное значение свидетельствует о <b>крайне низком уровне удовлетворенности работодателей</b> качеством подготовки выпускников по конкретному индикатору.
2.	от 20% - 40%	<b>Слабость</b>	Попадание в данное интервальное значение свидетельствует о <b>слабом уровне удовлетворенности работодателей</b> качеством подготовки выпускников и указывает на необходимость обратить особое внимание руководству на те аспекты деятельности, которые получили столь низкое оценочное значение, поскольку они являются проблемной зоной.
3.	от 40% - 60%	<b>Норма</b>	Данное значение интервала говорит о <b>степени удовлетворенности работодателей</b> на уровне <b>нормы</b> , т.е. наблюдается отсутствие ощутимых проблемных зон, но в то же время, нет явных выделяющих факультет/ООП конкурентных преимуществ по подготовке выпускников к профессиональной деятельности.
4.	от 60% - 80%	<b>Достоинство</b>	Попадание в данное интервальное значение говорит о качестве подготовки выпускников на уровне <b>выше среднего</b> по данному индикатору.

5.	свыше 80%	Преимущество	Попадание в данное интервальное значение свидетельствует о <b>высокой степени удовлетворенности работодателей</b> , что соответствует высокому уровню качества подготовки выпускников к профессиональной деятельности и наличию конкурентных преимуществ.
----	-----------	--------------	---

Важной особенностью данной методики при анализе является возможность *наглядного графического представления* на профиле «проблемных зон» и «областей преимуществ» сторон организации процесса подготовки студентов к профессиональной деятельности (рис. 1).

№	Индикаторы	Уровни				
		Риск 1	Слабость 2	Норма 3	Достоинство 4	Преимущество 5
1	Индикатор 1					
2	Индикатор 2					
3	Индикатор 3					

Рис.1 – Принцип построения профилей разделов анализа.

## 2. Карты оценки индикаторов

Карта оценки представляет собой качественное или количественное описание состояния индикатора и соответствует приведенной выше интервальной шкале оценок. Для индикаторов разделов определена «норма» (N), т.е. характеристика среднего, стабильного состояния того или иного индикатора. Два уровня выше «нормы» характеризуют достоинства и преимущества, а два уровня вниз характеризуют слабые стороны и риски индикатора.

В таблице 2 приведены индикаторы, которые используются при оценке удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза.

Табл.2 – Индикаторы разделов анализа оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза

Индикатор	Показатели	
<b>Раздел анализа «Основные факторы, способствующие сотрудничеству с ТГУ»</b>		
1. Факторы, способствующие сотрудничеству с ТГУ относительно трудоустройства выпускников (не более 3-х вариантов)	Высокий уровень теоретических знаний выпускников (%)	[0-20 % - риск] [от 20-40% - слабость] [от 40-60% - норма] [от 60-80% - достоинство] [свыше 80% - преимущество]
	Высокий уровень практической подготовки выпускников (%)	[0-20% - риск] [от 20-40% - слабость] [от 40-60% - норма] [от 60-80% - достоинство] [свыше 80% - преимущество]

	<p>Хорошие рекомендации о выпускниках (%) [0-20% - риск]  [от 20-40% - слабость]  [от 40-60% - норма]  [от 60-80% - достоинство]  [свыше 80% - преимущество]</p>
<b>Раздел анализа «Удовлетворенность уровнем качества подготовки выпускников программы»</b>	
Актуальность и полнота полученных знаний и умений	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск  0 – дефицит информации</p>
Способность решать профессиональные задачи на основе сформированных компетенций	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск  0 – дефицит информации</p>
Способность самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск  0 – дефицит информации</p>
Способность разрабатывать модели для решения научно-исследовательских и производственных задач	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск  0 – дефицит информации</p>
Способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск  0 – дефицит информации</p>
Способность использовать современные методы обработки и интерпретации информации	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск  0 – дефицит информации</p>
<b>Раздел анализа «Удовлетворенность общекультурными компетенциями выпускников программы и их личностными качествами»</b>	
Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск  0 – дефицит информации</p>
Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>5 – преимущество  4 – достоинство  3 – норма  2 – слабость  1– риск</p>

	0 – дефицит информации
Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	5 – преимущество 4 – достоинство 3 – норма 2 – слабость 1 – риск 0 – дефицит информации
Деловые коммуникативные качества (владение навыками проведения деловых переговоров, деловой письменной и устной речью)	5 – преимущество 4 – достоинство 3 – норма 2 – слабость 1 – риск 0 – дефицит информации
Способность работать в команде	5 – преимущество 4 – достоинство 3 – норма 2 – слабость 1 – риск 0 – дефицит информации
Стрессоустойчивость	5 – преимущество 4 – достоинство 3 – норма 2 – слабость 1 – риск 0 – дефицит информации
Лидерские качества	5 – преимущество 4 – достоинство 3 – норма 2 – слабость 1 – риск 0 – дефицит информации
<b>Раздел анализа «Удовлетворенность информационными компетенциями выпускников вуза»</b>	
Использование современных технических средств и информационных технологий для решения профессиональных задач	5 – преимущество 4 – достоинство 3 – норма 2 – слабость 1 – риск 0 – дефицит информации
Навыки работы с информацией (получение, хранение, обработка)	5 – преимущество 4 – достоинство 3 – норма 2 – слабость 1 – риск 0 – дефицит информации

3. Анкета для сбора информации.

4. Форма отчета.

Исследования завершаются составлением отчета, в котором дается экспертное заключение об уровне удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников по соответствующей образовательной программе, профили разделов анализа) фиксируют «сильные» и «слабые» стороны, представляя собой основу для определения направлений повышения качества процесса подготовки студентов к профессиональной деятельности.

Методика оценки удовлетворенности работодателей качеством процесса подготовки выпускников к профессиональной деятельности направлена на выявление сильных и слабых позиций, определение неиспользованных резервов каждой образовательной программы, которые позволят определить направления совершенствования этого процесса и повысить конкурентоспособность выпускников вуза в глазах работодателей.

Предложенный инструментарий позволит оперативно получать достоверную информацию, необходимую для принятия объективных и обоснованных управленческих решений.