



**УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕАЛИЗАЦИИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКЕ  
РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

По результатам внешних оценок качества, проведенных АККОРК в 2007 - 2011 годах

**Москва - 2012**

## Содержание

1. Введение	3
2. Участие работодателей в реализации образовательных программ: экспертиза и актуализация учебных курсов, формирование компетенций студентов и выпускников	6
3. Участие работодателей во внутренней оценке фактических результатов обучения студентов и выпускников и предоставляемых гарантий качества образования	10
4. Участие работодателей в качестве экспертов в процедурах государственной аккредитации программ и учебных заведений	12
5. Участие работодателей в качестве экспертов в процедурах независимой внешней оценки программ и учебных заведений	15
6. Аккредитация образовательных программ, осуществляемая объединениями работодателей, крупными работодателями или профессиональными сообществами	20
7. Партнерство работодателей и независимых экспертных организаций в сфере оценки качества образования и общественно-профессиональной аккредитации	21
8. Профессиональные стандарты и сертификация квалификаций	22

## **1. Введение**

Переход России к рыночной экономике значительно изменил экономические и социальные условия жизни российского общества и выдвинул на передний план задачу модернизации и развития экономики страны на основе знаний. Открытость российской экономики, выход предприятий на международные рынки товаров, капиталов и технологий выдвинули на передний план вопросы обеспечения конкурентоспособности продукции, значительно увеличив, тем самым, потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации. Конкуренция заставила работодателей повысить требования к фактическим результатам обучения на всех уровнях образования и заявить о необходимости формирования у выпускников новых качеств таких, например, как умение работать в команде, способность самостоятельно учиться, готовность к быстрой смене сферы профессиональной деятельности. Ужесточение требований к квалификации и направлению подготовки выпускников выявило несоответствие образовательных программы многих учебных заведений требованиям работодателей и рынка труда.

Прежде качество образования интересовало работодателей только как конечный результат обучения, как уровень подготовки работников и, потому, они не стремились глубоко вникать в работу учебных заведений. Однако дефицит работников высокой квалификации в условиях широкого использования в производстве инноваций, передовых знаний и технологий, формирования и развития глобальных рынков труда, быстрого роста мобильности трудовых ресурсов заставили работодателей активно взаимодействовать с учебными заведениями, участвовать в формировании компетенций выпускников и вникать в вопросы обеспечения качества образования.

Работодатели, студенты, учебные заведения и государство заинтересованы в высоком качестве образования, но имеют свои конкретные интересы, поэтому оценки качества образования, данные ими, могут различаться.

С позиции государства, рассматривающего образование не только как процесс передачи знаний и формирования компетенций, но и как фундаментальный институт общественного воспроизводства, качество образования должно быть достаточным для реализации выбранной обществом стратегии развития. Учебные заведения, не обладая достаточной автономностью, в вопросах оценки качества образования поддерживают точку зрения государства. В условиях перехода России к рыночной экономике было трудно определить требования, предъявляемые рынком труда к подготовке выпускников, поэтому государство и учебные заведения стали оценивать качество образования как

степень соответствия содержания и уровня подготовки выпускников некоторым требованиям, сформулированным в виде федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Как следствие государственная аккредитация образовательных программ и учебных заведений в России направлена только на контроль знаний выпускника, ее критерии не связаны с требованиями работодателей и рынка труда и не оценивают готовность выпускника к профессиональной деятельности. С точки зрения государства и учебных заведений качество образования является вполне приемлемым, если содержание и подготовка выпускников соответствуют требованиям ФГОС.

Работодатели и учащиеся, рассматривая образование как услугу, оценивают качество образования как потребители и, потому, их оценка отличается от оценки государства и учебных заведений. Выпускник считает образование качественным, если оно позволяет ему успешно конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателей при приеме выпускников на работу в первую очередь интересует не соответствие их подготовки требованиям ФГОС, а их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, работать в команде. Поэтому работодатели и студенты будут считать качество образования низким, если уровень подготовки выпускников не будет соответствовать требованиям производства и рынка труда.

Поскольку учебные заведения не ведут постоянного мониторинга изменений конъюнктуры рынка труда и требований работодателей, они не могут правильно оценить, какие направления подготовки нужно развивать и какие профессиональные компетенции необходимо формировать у выпускников. Выпускники таких учебных заведений часто оказываются невостребованными на рынке труда.

Реформирование системы образования в России идет медленно потому, что высокий общественный спрос на образование позволяет многим учебным заведениям придерживаться старой стратегии и, несмотря на изменения в экономике и обществе, при определении результатов обучения по-прежнему ориентироваться на спрос населения, а не на требования работодателей. Руководство таких учебных заведений еще не осознало, что в новых условиях образовательная деятельность может быть успешной только в том случае, если реализуемые программы будут способны гибко следовать за изменениями конъюнктуры рынка и требований основных потребителей программ, работодателей и студентов. Соответствие результатов обучения постоянно меняющимся требованиям рынка труда позволит выпускникам не только найти свою трудовую нишу, но и изменить

ее, освоив, в случае необходимости, соответствующую программу дополнительного профессионального обучения.

В настоящее время в России быстро расширяется практика участия работодателей в образовательной деятельности учебных заведений и оценке качества образования, поскольку работодателям нужны гарантии того, что на рынке труда они смогут найти специалистов нужной квалификации, способных сразу приступить к работе.

Например, работодатели начали проводить профессиональную аккредитацию программ для того, чтобы убедиться, что образовательный процесс правильно построен, и гарантировать качество подготовки выпускников. При этом они хотят, чтобы результаты аккредитации признавались не только предприятиями и компаниями, но и государством. Большое внимание работодатели уделяют оценке и сертификации квалификации выпускников, поскольку считают, что обучение формирует один набор компетенций, а практический опыт – другой. По мнению работодателей, профессиональная квалификация выпускников может быть признана только после подтверждения того, что они овладели компетенциями из обеих групп, и, потому, выпускники программ в области инженерного дела, архитектуры, юриспруденции, медицины могут быть допущены к самостоятельной профессиональной деятельности только после сертификации их квалификаций.

Работодатели все активнее взаимодействуют с учебными заведениями, участвуя как в формировании заказа на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации, так и в оценке качества содержания и подготовки выпускников. Поскольку в основе заказа и оценки результатов обучения лежат прямые требования работодателей, то заказ и оценка будут выходить за рамки требований государства в сфере образования, которые определяются ФГОС. Таким образом, в настоящее время работодатель становится доминирующим заказчиком и оценщиком качества образования.

Следовательно, учебные заведения, разрабатывая и реализуя программы, должны ориентироваться на потребности работодателей и студентов и создавать механизмы, позволяющие непрерывно отслеживать изменения конъюнктуры рынка труда и требований основных потребителей к качеству образования.

Практика АККОРК в сфере внешней оценки программ и учебных заведений показывает, что работодателей влияют на качество образования, участвуя в:

- реализации образовательных программ, как на стадии разработки учебных курсов, так и в процессах формирования предметных компетенций (чтение лекций, проведение мастер-классов и семинаров, практик и др.);
- внутренней оценке фактических результатов обучения студентов и выпускников и предоставляемых гарантий качества образования;

- государственной аккредитации программ и учебных заведений в качестве экспертов;
- независимой внешней оценке программ и учебных заведений в качестве экспертов;
- аккредитации образовательных программ работодателями или профессиональными сообществами;
- работе коллегиальных органов агентств по внешней оценке качества образования;
- оценке и сертификации квалификаций выпускников.

Сказанное выше, позволяет сделать вывод о том, что в России активно развиваются рыночные механизмы, регулирующие направление и уровень подготовки выпускников, а также количество специалистов, необходимых рынку труда.

## **2. Участие работодателей в реализации образовательных программ: экспертиза и актуализация учебных курсов, формирование компетенций студентов и выпускников**

Результаты внешних оценок качества и гарантий качества образования, как на программном, так и на институциональном уровне, проведенных АККОРК в 2007 - 2011 годах более чем в 30 высших учебных заведениях позволяют сделать ряд выводов о степени и формах участия работодателей в образовательной деятельности учебных заведений.

Эксперты АККОРК при проведении внешних оценок исследовали различные аспекты участия работодателей в реализации образовательных программ и обеспечении качества образования, предоставляемого вузами. Отметим, что экспертами АККОРК являются представители не только учебных заведений и академического сообщества, но и работодателей и профессиональных сообществ. Участие во внешних оценках экспертов от работодателей позволяет получать более точную и объективную оценку соответствия программ и результатов обучения требованиям производства и рынка труда, поскольку эксперты от работодателей оценивают не столько знания студентов и выпускников, сколько приобретенные ими умения и компетенции.

Результаты внешних оценок программ и вузов, проведенных АККОРК в 2007-2011 годах, позволяют заключить, что динамика развития взаимодействия работодателей с вузами носит ясно выраженный положительный характер, т.е. взаимодействие постоянно, и достаточно быстро возрастает.

Действительно, в 2007-2008 годах внешние оценки программ и учебных заведений<sup>1</sup>, показывали, что работодатели не играют заметной роли в образовательной деятельности вузов и обеспечении качества образования. Работодатели влияли на качество обучения опосредованно, участвуя в проведении производственных практик; руководстве курсовыми и дипломными работами (совместно с преподавателями вуза); работая в составе государственных аттестационных комиссий; и, наконец, выступая в роли непосредственно работодателей, при приеме выпускников на работу. Прямое участие работодателей в образовательной деятельности вузов разработке и (или) экспертизе учебных курсов и образовательных программ, проведении семинаров работодателей участвовали нерегулярно и достаточно редко. Тем не менее, эксперты, основываясь на результатах встреч с работодателями, указали на тенденцию возрастания роли работодателей в реализации образовательных программ. Например, вузы по предложению работодателей включают в учебные курсы вопросы, связанные с реальными потребностями предприятий.

Тенденции развития взаимодействия работодателей с вузами были подтверждены внешними оценками программ и учебных заведений, проведенных АККОРК 2009 году<sup>2</sup>. Результаты внешних оценок показали, что диапазон взаимодействия работодателей и вузов расширился, и включает новые формы участия работодателей в образовательной деятельности вузов.

Эксперты указали, что усиление взаимодействия работодателей и вузов, позволяет студенты и выпускники оцениваемых вузов:

- выполнять дипломные работы и курсовые проекты на основе реальных заданий предприятий и организаций;
- участвовать в обеспечении технологических процессов реального производства;
- участвовать в проведении опытно-конструкторских и исследовательских работ (совместно со специалистами предприятий) и внедрении результатов курсовых работ;
- формировать soft skills (мягкие навыки) такие, как умение работать в команде, быть лидером, вести переговоры, проводить презентации и т.д., поскольку вузы по

---

<sup>1</sup> Волжский университет имени В. Н. Татищева, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г.Шухова, Государственный университет управления (Москва), Воронежская государственная лесотехническая академия, Московский государственный открытый университет

<sup>2</sup> Московский государственный университет технологий и управления; Липецкий государственный технический университет, Ханты-Мансийский государственный медицинский институт, Институт технологии, экономики и предпринимательства Московского энергетического института (технического университета), Ростовская-на-Дону государственная академия сельскохозяйственного машиностроения, Тульский институт управления и бизнеса, Институт открытого образования (г. Шахты), Институт открытого бизнес образования (г. Москва), Донской государственный аграрный университет

предложению работодателей ввели учебные курсы по вопросам коммуникации, управления карьерой и обучения на рабочем месте.

Кроме того, экспертами были отмечено появление новых формы взаимодействия работодателей и вузов, среди которых следует указать:

- участие работодателей в:
  - оценке качество отдельных учебных курсов, реализуемых вузами;
  - формировании и оценке предметных компетенций студентов и выпускников;
  - оценке результатов производственных практик и стажировок студентов;
- привлечение, хотя и не на регулярной основе, внешних экспертов, в том числе специалистов-практиков и работодателей, к оценке учебных курсов и образовательных программ с точки зрения требований производства и рынка труда;
- формирование механизмов, позволяющих отслеживать изменение конъюнктуры рынка труда и требований работодателей;
- приглашение специалистов-практиков для чтения спецкурсов и проведения семинаров;
- стремление к большей практической направленности научно-исследовательских работ преподавателей, студентов и выпускников.

Внешние оценки качества и гарантий качества образования на программном и институциональном уровнях, проведенные АККОРК в 2010-2011 годах<sup>3</sup>, позволяют говорить о заметном расширении участия работодателей в реализации образовательных программ и деятельности вузов. Эксперты отмечают, что многие вузы, формируя механизмы взаимодействия с работодателями, широко использовали европейские стандарты и рекомендации по гарантии качества высшего образования (ESG). Вузы, проводившие повторную оценку в АККОРК, указали, что при развитии взаимодействия с работодателями они, следуя рекомендациям экспертов АККОРК, основное внимание уделили регулярности участия работодателей в оценке качества программ, экспертизе и актуализации учебных курсов, формировании и оценке компетенций студентов и выпускников, а также - в трудоустройстве и профессиональной адаптации выпускников.

---

<sup>3</sup> Финансовая академия при Правительстве Российской Федерации, Ростовский государственный экономический университет; Сибирская академия государственной службы; Московский государственный открытый университет; Московский государственный университет технологий и управления, Кубанский государственный медицинский университет; Елецкий государственный университет им. И.А.Бунина; Южно-Уральский профессиональный институт; Самарский институт - высшая школа приватизации и предпринимательства; Современная гуманитарная академия, Казанский федеральный университет, Российский университет дружбы народов, Донской государственный технический университет, Санкт-Петербургский торгово-экономический институт, Западно - Казахстанский государственный университет, Северо-Восточный федеральный университет (Казахстан), Павлодарский государственный университет (Казахстан), Кузбасский государственный технический университет, Рязанский государственный радиотехнический университет



Успешное развитие взаимных отношений позволило вузам и работодателям:

- заметно увеличить число учебных курсов и программ, оцениваемых работодателями и специалистами-практиками;
- учитывать потребности и нужды предприятий и организаций при введении новых специализаций и открытии новых образовательных программ;
- регулярно привлекать работодателей и специалистов-практиков к:
  - разработке новых образовательных программ;
  - разработке и обсуждению предполагаемых результатов обучения;
  - оценке фактических результатов обучения студентов и выпускников;
  - пересмотру и актуализация содержания программ производственных практик;
  - чтению лекции и проведению семинаров,
  - формированию ФГОС третьего поколения, основанных на компетентностном подходе;
  - формированию тем дипломных работ и магистерских диссертаций;
- более эффективно использовать в учебном процессе инновационные образовательные технологии,
- проводить совместные научные исследования и технологические разработки;
- привлекать работодателей к обновлению и развитию образовательных ресурсов;
- проводить совместные научно-практические конференции;
- создавать совместные инновационные центры и «корпоративные» кафедры;
- проводить переподготовку и целевую подготовку специалистов для предприятий и организаций работодателей-партнеров;
- включать работодателей в попечительские и координационные советы вузов.
- привлекать представителей международных компаний для чтения лекций, проведения семинаров и разработки учебных курсов<sup>4</sup>.

На основании того, что работодатели, используя указанные выше формы и методы, прямо влияют на содержание программ и учебных курсов и процессы формирования предметных компетенций выпускников, можно заключить, что работодатели играют заметную роль в обеспечении качества образования, предоставляемого вузами.

---

<sup>4</sup> В качестве примера можно привести взаимодействие Финансовой академии при Правительстве РФ и специалистов консалтинговых компаний «ПрайсвотерхаусКуперс» (PricewaterhouseCoopers) и «Делойтт» (Deloitte Touche Tohmatsu Limited), выразившееся в чтении лекций, проведении case-study по различным учебным дисциплинам, совместной разработке учебных курсов.

### **3. Участие работодателей во внутренней оценке фактических результатов обучения студентов и выпускников и предоставляемых гарантий качества образования**

Эксперты АККОРК на основании анализа отчетов о самооценке вузов и обобщения результатов внешней оценки программ и вузов пришли к заключению, что учебные заведения постоянно расширяют практику привлечения работодателей к внутренним проверкам фактических результатов обучения студентов и выпускников и предоставляемых гарантий качества образования, хотя такая практика еще не является регулярной. Как правило, вузы привлекают к внутренним оценкам работодателей и специалистов-практиков, обладающих известностью в конкретных сферах деятельности, значительным опытом работы и пользующихся авторитетом в профессиональных сообществах и (или) академических кругах.

Тем не менее, вузы достаточно редко привлекают работодателей и специалистов-практиков к разработке и актуализации учебных курсов, поскольку считают, что уровень компетентности и квалификации профессорско-преподавательского состава кафедр гарантирует высокое качество учебных курсов и образовательных программ в целом. Эксперты АККОРК, проводя встречи и беседы с преподавателями и руководством оцениваемых вузов<sup>5</sup>, всегда указывают, что такая позиция является неверной, поскольку участие работодателей и специалистов-практиков в экспертизе и разработке учебных курсов позволяет достигнуть соответствия результатов обучения требованиям производства и рынка труда и, тем самым, увеличить конкурентоспособность как программ, так и выпускников.

В ряде вузов работодатели и специалисты-практики принимают участие в периодических (раз в пять лет) проверках деятельности кафедр. По мнению АККОРК участие внешних экспертов в проверках кафедр является обязательным для всех вузов, поскольку в этом случае анализируются не только учебные курсы и образовательные программы, но и ключевые направления и стратегия деятельности кафедр. Некоторые вузы<sup>6</sup> повысили важность периодических проверок деятельности кафедр, потребовав от кафедр публиковать вместе с отчетами о проверке краткие отчеты работодателей и специалистов-практиков и других внешних экспертов с перечислением основных рекомендаций. При этом через полгода или год кафедры должны опубликовать отчеты о мерах, принятых для выполнения рекомендаций.

---

<sup>5</sup> Списки вузов, прошедших внешнюю оценку на программном и (или) институциональном уровнях, приведены выше

<sup>6</sup> Например, Финансовая академия при Правительстве Российской Федерации

Практика АККОРК показывает, что участие работодателей и специалистов практиков во внутренней гарантии качества образования в значительной степени затрудняется тем, что практически все российские вузы используют при создании внутренних систем менеджмента качества (СМК) стандарты ISO. Процессный подход, не затрагивая результаты обучения и содержание учебной и научной деятельности преподавателей и студентов, ограничивает применения стандартов ISO в образовании совершенствованием организации и управления основными процессами в вузах. Поэтому СМК, построенные на стандартах ISO, требуют дополнительной настройки на работу в конкретном вузе и не ориентированы на участие внешних экспертов в процедурах внутренней оценки качества и гарантий качества образования.

Определение результатов обучения в форме компетенций привело к пониманию того, что учебный процесс следует строить, исходя из предполагаемых результатов обучения, и поэтому система внутренней гарантии качества образования должна ориентироваться на достижение студентами и выпускниками предполагаемых результатов обучения. Поэтому АККОРК рекомендует вузам перейти к использованию стандартов, ориентированных на конечные результаты обучения, таких, например, как европейские стандарты ESG, стандарты EFQM<sup>7</sup> или EFDM<sup>8</sup>, т.е. перейти от СМК к системам менеджмента качества образования (СМКО). В этом случае внутренний контроль в вузе будет направлен на оценку именно качества образования, а не на оценку работы самой СМК, и при этом сможет опираться на всю совокупность подходов в области оценки результатов обучения, применяемых в мире и, особенно, в рамках Болонского процесса. Указанный подход к внутренней гарантии качества образования потребует широкого и регулярного участия работодателей и специалистов-практиков в процедурах внутренней оценки.

Из сказанного выше следует важность расширения участия работодателей и специалистов-практиков в формировании и оценке предметных компетенций студентов и выпускников. До недавнего времени участие работодателей и специалистов-практиков в оценке фактических результатов обучения ограничивалось участием в проведении государственного экзамена по направлению подготовки и защите выпускных квалификационных работ. В настоящее время участие работодателей в формировании компетенций студентов и выпускников существенно расширилось (см. раздел 2), благодаря реформированию российской системы образования, ориентирующему вузы на соответствие результатов обучения требованиям производства и рынка труда. Поэтому работодатели могут прямо влиять на качество и содержание подготовки студентов и

---

<sup>7</sup> European Foundation for Quality Management – Европейский фонд менеджмента качества.

<sup>8</sup> European Foundation for Management Development – Европейский фонд развития менеджмента.

выпускников, а выпускники получили возможность выполнять дипломные работы по заказу организаций.

Эксперты АККОРК пришли к заключению, что в настоящее время в вузах идет процесс формирования процедур и механизмов привлечения работодателей к участию в процедурах внутренней гарантии качества образования.

#### **4. Участие работодателей в качестве экспертов в процедурах государственной аккредитации программ и учебных заведений**

Участие работодателей в государственной аккредитации программ и учебных заведений началось в 2007 года, после того, как Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) заключил соглашение о взаимодействии с Министерством образования и науки Российской Федерации (МОН РФ). Соглашение предусматривало, что работодатели совместно с государством разработают профессиональные стандарты, на их основе сформируют национальную систему квалификаций, а также - системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций. Соглашение также позволило работодателям участвовать в качестве экспертов в государственной аккредитационной экспертизе программ и (или) учебных заведений.

Однако на этом этапе участие работодателей в процедурах государственной аккредитации оказалось малоэффективным и формальным, поскольку:

- при государственной аккредитационной экспертизе качество образования оценивается как степень соответствия содержания и качества подготовки выпускников требованиям ФГОС и, потому, критерии государственной аккредитации не оценивают соответствие компетенций выпускников требованиям работодателей и рынка труда;
- не обеспечивалась независимость экспертов-работодателей: по просьбе аккредитуемого вуза в комиссию по государственной аккредитации включались работодатели, тесно сотрудничавшие с учебным заведением и, потому, не заинтересованные в объективной оценке качества и гарантий качества образования, предоставляемых вузом;
- работодатели, участвующие в экспертизе, не проходили обучения как эксперты, так как являлись, как правило, руководителями крупных компаний и не располагали временем, необходимым для этого.

По указанным причинам работодатели в рамках соглашения РСПП и МОН РФ не смогли реально повлиять на качество образования и сориентировать вузы на учет требований современного производства и рынка труда при определении результатов обучения и разработке содержания образовательных программ. Учитывая приобретенный опыт, работодатели и правительство продолжили разработку мер по повышению качества

образования и заявили о необходимости ускорить создание организаций по оценке качества подготовки выпускников на основе профессиональных стандартов.

В 2008 году правительство РФ утвердило постановление о Правилах участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования<sup>9</sup>, которое конкретизировало и развивало положения Соглашения между РСПП и МОН РФ от 2007 года. Правила предусматривали расширение участия объединений работодателей в решении следующих задач:

- мониторинг и прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
- формирование:
  - системы независимой оценки качества профессионального образования;
  - перечней направлений подготовки учебными заведениями специалистов, исходя из перспектив развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы;
  - независимой системы оценки и сертификации квалификаций на основе профессиональных стандартов;
- разработка и экспертиза образовательных программ (по запросу учебных заведений);
- независимая экспертиза качества учебников и учебных пособий по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускников;
- участие в:
  - аттестации выпускников через своих представителей в государственных аттестационных комиссиях;
  - государственной аккредитации учебных заведений в порядке, определяемом Рособрнадзором.

Работодатели в течение полутора лет разработали и конкретизировали механизмы и процедуры решения задач, сформулированных в данном постановлении. В июне 2009 года РСПП и МОН РФ утвердили документы<sup>10</sup>, позволяющие перевести проблему оценки работодателями качества образования и квалификаций выпускников в практическую плоскость и приступить в 2010 - 2011 годах к формированию центров оценки и сертификации квалификаций выпускников и граждан, желающих подтвердить или

---

<sup>9</sup> Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования. Утверждены Постановлением Правительства РФ №1015 от 24.12.2008 г.

<sup>10</sup> «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования», № АФ-317/02 от 31.07.2009.

«Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», № АФ-317/03 от 31.07.2009

повысить свою квалификацию. Поскольку сертификация квалификаций проводится на основе профессиональных стандартов, ее введение должно привести к активному использованию вузами требований работодателей и рынка труда при разработке результатов обучения и актуализации содержания образовательных программ.

Помимо указанных выше способов работодатели участвовали в государственном контроле качества образования в качестве экспертов АККОРК. В конце 2007 года АККОРК как агентство, имеющее практический опыт в сфере независимой оценки программ и учебных заведений на основе ESG, участвовало в рамках пилотного проекта в государственной аккредитации двух крупных российских вузов: Государственного университета управления (ГУУ) и Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (БГТУ). Суть проекта заключалась в том, что АККОРК, используя собственные процедуры и критерии, проводил институциональную оценку БГТУ и ГУУ и оценку 30 реализуемых ими образовательных программ<sup>11</sup> и предоставлял Рособрнадзору заключения о содержании и качестве подготовки выпускников вузов и показателях деятельности, необходимых для определения вида вузов. В ходе проекта АККОРК, следуя своей практике в области гарантии качества образования, широко привлекал экспертов-работодателей для изучения участия работодателей в реализации образовательных программ БГТУ и ГУУ. Все эксперты-работодатели, участвующие в проекте от АККОРК, проходили соответствующее обучение, были сертифицированы и письменно подтверждали свою независимость. В отличие от описанного выше участия работодателей в государственной аккредитации эксперты-работодатели АККОРК оценивали фактические результаты обучения с точки зрения их соответствия требованиям рынка труда и производства и, потому, их выводы о качестве образования давали объективную информацию о состоянии дел в данных учебных заведениях.

Пилотный проект был направлен на апробацию механизмов взаимодействия систем государственной и общественно-профессиональной оценки качества образования, которые были разработаны АККОРК. Результаты апробации и механизмы взаимодействия были использованы при выполнении в 2008 году проекта «Обеспечение взаимодействия государственных и общественно-профессиональных систем оценки качества профессионального образования» в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы<sup>12</sup>.

Участие экспертов АККОРК в пилотном проекте было признано успешным и результаты внешних оценок, проведенных АККОРК, в 2009-2011 годах также

---

<sup>11</sup> В БГТУ оценивалось 16 программ, в ГУУ - 14

<sup>12</sup> Государственный контракт № ПЗ05 от 30.05.2008 г.

использовались при принятии решения о государственной аккредитации программ и вузов. В качестве примера можно указать Липецкий государственный технический университет, Финансовую академию при Правительстве Российской Федерации, Московский государственный университет технологий и управления, Ханты-Мансийский государственный медицинский институт и др.

#### **5. Участие работодателей в качестве экспертов в процедурах независимой внешней оценки программ и учебных заведений**

При проведении участия в качестве экспертов в процедурах государственной аккредитации программ или учебных заведений работодатели могут отстаивать свои интересы только путем участия в государственной аккредитационной экспертизе. Этот путь по указанным в разделе 4 причинам не является эффективным. В настоящее время появилась новая возможность: участие работодателей в качестве экспертов независимой экспертной организации в оценке качества и гарантий качества образования, результаты которой рассматриваются при принятии решения государственным или общественным аккредитующим органом. Поэтому работодатели и их объединения должны готовиться к проведению экспертной деятельности в сфере оценки качества профессионального образования и использованию ее результатов для отстаивания своих интересов.

Работодатели в процессах внешней оценки или общественно-профессиональной аккредитации могут выступать в двух разных качествах.

Во-первых, работодатели могут действовать как потребители результатов образовательной деятельности учебных заведений, заинтересованные в установлении реального потенциала программ, оценке качества образования с точки зрения его достаточности для ведения профессиональной деятельности на своих предприятиях. В этом качестве работодатели хотят расширить свое участие в определении направлений подготовки и набора компетенций, формируемых в ходе обучения; в предоставлении учебным заведениям консультативной помощи в разработке и развитии образовательных программ, в поддержании соответствия целей программы требованиям рынка труда и обеспечении конкурентоспособности программ.

Во-вторых, работодатели могут выступать как эксперты, действующие от имени независимых экспертных организаций. В этом случае они участвуют в оценке как независимые эксперты, хорошо знающие потребности работодателей, и обязаны соблюдать нормы и правила, установленные экспертной организацией, и не могут быть лоббистами интересов соответствующих предприятий или профессиональных сообществ. АККОРК, привлекая работодателей к проведению экспертиз, проводит их обучение и

сертификацию и регламентирует деятельность работодателей в качестве экспертов с помощью нормативных документов и Кодекса профессиональной этики экспертов АККОРК.

Участие работодателей в качестве независимых экспертов в оценке качества профессионального образования представляется перспективным методом их влияния на качество образования, но требует от работодателей готовности к экспертной работе и определенного ресурса времени.

Согласно методологии оценки качества, разработанной АККОРК, и наработанному АККОРК практическому опыту в сфере оценки программ и вузов, для повышения объективности процедур внешней оценки в экспертизе должны принимать участие эксперты от академического сообщества, работодателей (профессиональных сообществ) и студентов.

Кандидаты в эксперты от работодателей и профессиональных сообществ, как и кандидаты от других групп, должны:

- 1) демонстрировать заинтересованность в высоком качестве высшего и среднего образования;
- 2) разделять идеи обеспечения качества и гарантий качества образования, составляющие основу деятельности АККОРК;
- 3) демонстрировать персональные компетенции:
  - добросовестность, независимость и беспристрастность;
  - коммуникабельность, организованность и ответственность;
  - способность работать в команде и ориентироваться на достижение результата;
- 4) демонстрировать профессиональные компетенции:
  - способность анализировать значительные объемы информации, возникающие в процессе внешней оценки или образовательного аудита;
  - способность самостоятельно и непредвзято делать объективные выводы и выносить решения;
- 5) располагать необходимым бюджетом времени для участия в процедурах внешней оценки, проводимых АККОРК;
- 6) обладать достаточной мобильностью, поскольку АККОРК осуществляет внешнюю оценку программ и учебных заведений на всей территории России и за ее границами;

Кроме того, кандидаты в эксперты от работодателей и профессиональных сообществ должны удовлетворять специальным требованиям:

- 1) иметь опыт взаимодействия с учебными заведениями в сфере:



- разработки и (или) актуализации программ или отдельных дисциплин; и (или)
  - формирования профессиональных компетенций студентов и выпускников по специальности, профильной для работодателя и представителя профессионального сообщества (не менее 1 года);
- 2) обладать персональной известностью в профессиональном сообществе или в сфере представляемого ими бизнеса или производства.

Кандидатуры экспертов от работодателей и профессиональных сообществ могут предлагать объединения работодателей и профессиональные сообщества. Кандидатуры зарубежных экспертов от работодателей могут рекомендовать международные объединения работодателей и профессиональные сообщества. Кроме того, свои кандидатуры могут предлагать работодатели и представители профессиональных сообществ, обладающие соответствующей квалификацией и опытом работы.

Кандидаты в эксперты АККОРК от работодателей и профессиональных сообществ отбираются на основе анализа представленных рекомендаций и анкет, результатов собеседований и (или) телефонных и скайп - интервью, позволяющих агентству установить, соответствуют ли кандидаты общим и специальным требованиям АККОРК.

Отобранные кандидаты проходят обучение, что позволяет АККОРК гарантировать, что эксперты, осуществляющие внешнюю оценку качества:

- 1) понимают цели и задачи внешней оценки;
- 2) способны проводить процедуры внешней оценки программ и учебных учреждений в строгом соответствии с требованиями, установленными АККОРК;
- 3) способны оценивать качество и гарантии качества образования на основе критериев и стандартов, утвержденных АККОРК;
- 4) умеют:
  - анализировать отчет о самооценке и другие документы по внутренней гарантии качества, предоставленные учебным заведением;
  - разрабатывать программу визита в учебное заведение;
  - проверять сведения, полученные на этапе камерального анализа документов;
  - собирать и анализировать данные и сведения во время визита;
  - формировать решения и заключения;
  - готовить итоговый отчет;
  - проводить последующие действия.

После завершения обучения кандидат в эксперты выполняет квалификационную работу, которая, как правило, предоставляет собой отчет о результатах оценки образовательной программы, в реализации которой он принимает участие.

Сертификация удостоверяет право экспертов участвовать в процедурах внешней оценки качества от имени АККОРК и проводится Высшим экспертным советом АККОРК. Сертификат эксперта АККОРК выдается сроком на 3 года. Если по истечению этого срока эксперт и агентство желают продолжить сотрудничество, сертификата подтверждается на новый срок. АККОРК может досрочно прекратить полномочия эксперта и отозвать сертификат, если эксперт нарушит правила проведения внешней оценки, установленные АККОРК, или Кодекс профессиональной этики экспертов АККОРК.

Сертифицированные эксперты АККОРК от работодателей и профессиональных сообществ регулярно участвуют в процедурах внешней оценки образовательных программ и (или) вузов, осуществляемых агентством. Результаты внешних оценок, в которых принимают участие эксперты-работодатели, образуют основу подготавливаемых АККОРК материалов для принятия решений при проведении государственными или общественными аккредитующими органами, аккредитации. Поэтому работодатели, участвуя в экспертной деятельности АККОРК, могут влиять на качество подготовки выпускников посредством отчетов и экспертных заключений.

Участие работодателей в обеспечении качества образования показало необходимость дальнейшего совершенствования законодательства в сфере образования. Например, оценка качества подготовки и оценка квалификации выпускника основываются на требованиях ФГОС, тогда как оценка квалификаций должна проводиться на основе соответствующего профессионального стандарта.

Отметим, что к оценке качества образования, несомненно, должны привлекаться только работодатели, активно «потребляющие» выпускников и действительно заинтересованные в хорошо подготовленных специалистах. Такие работодатели могут объективно оценить, в какой мере молодой специалист ориентируется в современных технологиях, знаком ли он с последними достижениями в сфере своей профессиональной деятельности, повысит ли его деятельность конкурентоспособность предприятия.

Начиная с 2011 года, АККОРК стремится к тому, чтобы в проведении внешней оценки на программном уровне обязательно участвовал эксперт от работодателей или профессионального сообщества. К сожалению этого не всегда удается достичь, поскольку объемы экспертизы требуют привлечения большого числа экспертов, например, в Кузбасском государственном техническом университете проводится оценка 42 программ, а в Рязанском государственном радиотехническом университете – 23 программ.

К замечаниям, которые наиболее часто делают эксперты-работодатели, следует отнести недостаточную эффективность механизмов привлечения работодателей к регулярному участию в:

- оценке соответствия учебных курсов и программ требованиям производства и рынка труда;
- разработке учебно-методических материалов;
- разработке тематики курсовых и дипломных работ;
- чтении лекций, проведении мастер-классов, руководстве курсовыми и дипломными работами;
- заседаниях кафедр с правом совещательного голоса или в качестве наблюдателей.

В то же время эксперты-работодатели часто отмечают, что работодатели, заинтересованные в выпускниках конкретных программ, достаточно редко предоставляют ресурсы, в том числе финансовые, для реализации этих программ.

Вместе с тем, эксперты-работодатели в своих отчетах отмечают и положительные тренды в реализации программ, такие как наличие эффективных механизмов:

- учета нужд и требований работодателей при разработке учебных курсов, программ производственных практик, выполнении выпускных квалификационных работ (например, Казанский федеральный университет);
- переоценки образовательных целей программы и отслеживания их соответствия запросам работодателей и рынка труда (например, Липецкий государственный технический университет);
- внедрения результатов научных исследований преподавателей и студентов в учебный процесс (например, Российский университет дружбы народов);
- обеспечения внутренних гарантий качества образования (например, Воронежская лесотехническая академия)
- регулярного участия работодателей и специалистов-практиков в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров и мастер-классов), которое дает студентам опыт практического общения с работодателями и позволяет формировать предметные компетенции (например, Государственный университет управления, г. Москва);
- консультационной и ресурсной поддержки кафедр работодателями (например, Московский государственный университет технологий и управления).

## **6. Аккредитация образовательных программ, осуществляемая объединениями работодателей, крупными работодателями или профессиональными сообществами**

Объединения работодателей, крупные работодатели (например, Росатом, РЖД или ОАК) и профессиональные сообщества могут проводить аккредитацию образовательных программ от своего имени. Профессиональная аккредитация представляет собой форму признания соответствия фактических результатов обучения, достигнутых в рамках образовательных программ, требованиям профессиональных стандартов соответствующей отрасли и (или) видов деятельности и требованиям рынка труда.

Основные задачи профессиональной аккредитации и независимой экспертизы качества образования:

- оценка фактических результатов обучения и фактической квалификации выпускников;
- оценка гарантий качества образования, предоставляемых учебным заведением;
- оценка уровня востребованности выпускников на рынке труда;
- оценка уровня востребованности реализуемых программ на рынке образовательных услуг;
- предоставление всем заинтересованным сторонам информации о качестве образования, предоставляемого учебным заведением.

Профессиональная аккредитация программы включает проведение внешней оценки качества предоставляемого в рамках программы профессионального образования и принятие решения об аккредитации на основании отчета о результатах оценки программы. Внешняя оценка может проводиться либо самими работодателями, либо уполномоченной ими экспертной организацией, например, агентством по внешней оценке качества образования.

В настоящее время АККОРК проводит оценку программ по поручению крупного работодателя, Федерации рестораторов и отельеров России (ФРИО). В оценке программ широкое участие принимают эксперты – работодатели, представляющие АККОРК. По поручению госкорпорации «Росатом» АККОРК разрабатывает проект по оценке программ, по которым ведется подготовка специалистов для предприятий Росатома. В этом проекте будет задействовано большое количество экспертов от работодателей и профессиональных сообществ.

Профессиональная аккредитация программ выгодно для учебных заведений, поскольку позволяет им оценить достоинства и недостатки программ; выявить факторы, сдерживающие их развитие; реалистично оценить соответствие стратегии развития

программ имеющимся ресурсам. Выполнение рекомендаций экспертов позволит учебным заведениям разрабатывать образовательные программы, способные гибко следовать за изменениями конъюнктуры рынка труда.

Крупные российские работодатели («Росатом», «Роснано», РЖД, ОАК, ФРиО и др.), разработав нормативные документы, процедуры и критерии профессиональной аккредитации, приступили к ее проведению в учебных заведениях, ведущих подготовку специалистов для подведомственных им предприятий. Развитие профессиональной аккредитации поддерживается государством, которое в лице Рособнадзора заключило соглашения о сотрудничестве со многими крупными работодателями.

### **7. Партнерство работодателей и независимых экспертных организаций в сфере оценки качества образования и общественно-профессиональной аккредитации**

Работодатели, осуществляя профессиональную аккредитацию, могут поручать оценку качества и гарантий качества образования уполномоченным ими агентствам по внешней оценке качества образования и, основываясь на результатах оценки, принимать решение об аккредитации программ. Агентства, в свою очередь, при проведении оценки программ и (или) учебных заведений включают представителей работодателей и профессиональных сообществ в число экспертов. Таким образом, возникает партнерство работодателей и экспертных организаций в сфере оценки качества профессионального образования.

Примером партнерства может служить проведение АККОРК внешней оценки качества профессионального образования по заказу Федерации рестораторов и отельеров России экспертизы.

Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» большое внимание уделяет проблеме подготовки высококвалифицированных рабочих кадров для предприятий и городского хозяйства. Для решения проблемы подготовки работников и специалистов высокой квалификации «ОПОРА РОССИИ» опирается на развитие непрерывного профессионального образования, позволяющего специалистам и работникам гибко изменять сферу профессиональной деятельности в соответствии с требованиями рынка труда. «ОПОРА РОССИИ» сотрудничает с АККОРК по вопросам экспертизы качества профессионального образования (разработки процедур и критериев оценки качества и гарантий качества образования, процедур аккредитации и критериев принятия решения).

Другим направлением партнерства является участие работодателей в работе Высшего экспертного, Аккредитационного и Наблюдательного советов АККОРК и, наоборот, участие представителей АККОРК в Аккредитационных советах, созданных работодателями. Например, представитель АККОРК в качестве постоянного члена войдет в Аккредитационный совет, созданный Московской конфедерации промышленников и предпринимателей (МКПП), а представители Росатома и ФРиО войдут в состав коллегиальных органов АККОРК.

Взаимодействие работодателей и экспертных организаций ведет к более глубокому пониманию путей обеспечения качества профессионального образования и, несомненно, повысит объективность, точность и прозрачность независимой оценки качества профессионального образования, критериев и процедур профессиональной аккредитации.

## **8. Профессиональные стандарты и сертификация квалификаций**

Разработка профессиональных стандартов является важным направлением участия работодателей в оценке и обеспечении качества профессионального образования. Учебные заведения, разрабатывая образовательные программы, всегда будут отставать от требований рынка труда, поскольку только работодатели могут сформулировать требования к компетенциям специалистов, учитывающие уровень и перспективы развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы.

Для достижения этой цели работодатели должны разработать профессиональные стандарты, описывающие требования к качеству и содержанию труда в соответствующих сферах профессиональной деятельности. Затем профессиональные стандарты в системе профессионального образования должны трансформироваться в требования к результатам обучения и дать учебным заведениям ориентиры для корректировки программ подготовки бакалавров и магистров, программ переподготовки работников под конкретные производственные задачи. В нашей стране первые профессиональные стандарты были созданы Федерацией Рестораторов и Отельеров России (ФРиО).

Для того, чтобы ввести в действие профессиональные стандарты и сориентировать систему профессионального образования на потребности рынка труда, повысив тем самым качество подготовки выпускников, сформировать механизмы, позволяющие реально использовать профессиональные стандарты в системе образования. Сегодня в качестве такого механизма может рассматриваться независимая сертификация квалификаций - общественно-профессиональное признание соответствия квалификации выпускников требованиям профессиональных стандартов. Сертификация квалификаций проводится в интересах студентов и выпускников учебных заведений профессионального

образования, работающих граждан, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и государственных органов.

Для решения этой задачи предполагается создать центры оценки и сертификации квалификаций, которые будут проводить оценку квалификаций работников и выпускников, выдавать сертификаты, подбирать и подготавливать экспертов, вести реестр экспертов, готовить предложения по актуализации профессиональных стандартов.

В то же время оценка и сертификация квалификаций выпускников учебных заведений может проводиться независимыми организациями, действующими в сфере экспертизы качества образования, например, агентствами по оценке качества образования.

Процедуры сертификации квалификации пока не конкретизированы в должной степени, но система оценки и сертификации уже приобрела реальные очертания. Активную деятельность по реализации и развитию системы сертификации квалификаций ведет РСПП, координируя взаимодействие бизнеса и представляющих его организаций с государственными органами в процессе создания национальной системы квалификаций.