

# АККОРК

Агентство  
по контролю  
качества образования  
и развитию карьеры



Тематический анализ на тему  
**«Участие работодателей в реализации программы»**

*Авторы:*

*Соболева Э.Ю.*

*Степанченко Л.С.*

*Соловьева А.А.*

*Дата публикации 13.12.2018*



## Оглавление

<i>Введение</i> .....	3
<i>Практика АККОРК</i> .....	6
<i>Заключение</i> .....	13

## ***Введение***

В последние годы в системе высшего профессионального образования России утвердилась образовательная парадигма, в рамках которой качество современного образования как результат оказания образовательной услуги определяется тем, насколько у выпускников вузов сформированы компетенции - способности выявлять связи между знаниями и ситуациями и применять усвоенные знания адекватно решаемым профессиональным проблемам. Компетентностная ориентация ФГОС ВПО нацеливает российские вузы на повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников в рыночной среде и предполагает интенсификацию взаимодействия высших учебных заведений с работодателями, осуществляемом на основе Федерального закона от 01.12.2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и других нормативно-правовых документов.<sup>1</sup>

Инновационная экономика, наука и образование определены главными приоритетами, обуславливающими национальную стратегию развития Российской Федерации на период до 2020 года. При этом, важнейшей задачей системы образования является содействие формированию инновационного пути развития отечественной экономики, в том числе посредством качественной подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Перенос акцента на результаты обучения меняет всю парадигму образования, позволяя перейти «от обучения к учению», то есть заменить формальную «знаниевую» парадигму, сфокусированную на преподавателе, передающем знания студентам, на компетентностную парадигму, ориентированную на результаты обучения.

Актуальность налаживания тесного взаимодействия между высшими учебными заведениями и предприятиями очевидна для обеих сторон.

Существует и реализуется на практике с различной степенью эффективности многочисленное количество методов и моделей сотрудничества вузов и бизнеса, которые можно условно разделить на несколько основных групп:<sup>2</sup>

1. Проведение всех видов практик студентов на базе предприятий, которое предполагает реализацию цепочки: учебная практика → производственная практика → преддипломная практика → трудоустройство на предприятии. При этом большинство учреждений высшего образования уже имеют достаточно широкий перечень предприятий-партнеров, с которыми заключены соответствующие соглашения о сотрудничестве.

2. Реализация целевых программ подготовки, создание представительств бизнес-структур в вузе и пр. Основой таких моделей взаимодействия является индивидуальный заказ работодателя, оплачиваемый за его счет, на специалиста с набором необходимых компетенций, который вуз выполняет. В некоторых случаях работодатели и вузы совместно разрабатывают и реализуют индивидуальные образовательные программы подготовки, нацеленные на удовлетворение потребностей конкретного предприятия. При этом затраты на обучение специалистов в рамках таких

---

<sup>1</sup> Электронный журнал «Современные проблемы науки и образования»

<https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5753>

<sup>2</sup> Научный журнал «Фундаментальные исследования»

<http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39853>

программы делятся между вузом и будущим работодателем в определенной пропорции.

3. Совместные инновационные проекты университета с малыми и средними предприятиями регионов, которые финансируются как за счет средств федерального бюджета, так и за счет вложений коммерческих структур.

Помимо разработки матрицы компетенций важную роль в сотрудничестве с работодателями играет организация производственной практики и стажировок, совместные разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов.

Таким образом, оценка качества подготовки выпускников для работодателей включает не только наблюдение со стороны и высказывание замечаний, но и их непосредственное участие в процессе подготовки кадров. К сегодняшнему дню работодатели смогли описать свои требования к системе образования – они сформулированы в профессиональных стандартах. Появилась и возможность применения профстандартов в системе образования: в соответствии с действующим законодательством ФГОСы должны разрабатываться на основе утвержденных профессиональных стандартов, в которых определены современные требования, которыми может руководствоваться система образования для того, чтобы предъявить качество системе труда. Что касается индикации качества внутри самой образовательной системы, то для этого есть другие механизмы, в частности, внутренний мониторинг, внешняя оценка и аккредитация образовательных программ.

Одним из элементов участия работодателей в оценке качества образования является профессионально-общественная аккредитация.

Профессионально-общественная аккредитация регламентируется ст. 96 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

В частности, в редакции от 25.12.2018г ст. 96, пп.3,4 указано:

*3. Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность.*

*4. Профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такие образовательные программы в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.*

*(часть 4 в ред. Федерального закона от 02.06.2016 N 166-ФЗ)*

Начиная с 2017 года, работодатель становится доминирующим заказчиком и оценщиком качества образования<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Создание в РФ реестра аккредитуемых организаций. Автоматизированная система «Мониторинг профессионально-общественной аккредитации» (АИС ПОА) является Реестром организаций, которые вправе проводить ПОА (Постановление Правительства Российской Федерации № 431 от 11 апреля 2017г.) Держателем Реестра АИС ПОА является Министерство Образования и Науки Российской Федерации.

## ***Практика АККОРК***

Внешняя экспертная оценка АККОРК проводится на основании разработанных процедур и критериев, которые охватывают все аспекты образовательной деятельности и учитывают требования государственных органов, отечественных, иностранных и международных объединений работодателей, профессиональных сообществ, научных и общественных организаций.

Начиная с 2014 года агентство АККОРК, как организация, находящаяся в юрисдикции РФ, осуществляет свою деятельность с одной стороны, как экспертная организация, результаты внешней оценки которой принимаются к рассмотрению объединениями работодателей<sup>4</sup>, с другой стороны – как международное агентство по гарантиям качества образования с самостоятельным принятием решения об аккредитации образовательных программ и образовательных организаций. Тем самым у образовательных организаций РФ появилась возможность в рамках одной процедуры аккредитации провести диагностику программы и на соответствие профстандартам и актуальным требованиям российского рынка труда, и на соответствие международным стандартам и лучшим мировым практикам.

В своей работе АККОРК руководствуется общепризнанными целями и принципами:

Способствовать укреплению конкурентоспособности образовательных программ и учреждений на региональном, национальном и международном рынках образовательных услуг:

- содействуя учебным заведениям во внедрении систем внутреннего обеспечения качества профессионального образования, позволяющих гарантировать студентам, что они получают образование высокого качества;
- выявляя аспекты образовательной деятельности, которые подлежат улучшению и (или) развитию, и рекомендуя необходимые действия.

Удостоверить общество и все заинтересованные стороны в том, что:

- образование, предоставляемое ОУ в рамках конкретных программ, является качественным и соответствует актуальным требованиям работодателей и рынка труда, профессиональным стандартам и отраслевым требованиям, национальным и международным рамкам квалификаций;
- образовательные учреждения способны поддерживать достигнутое качество образования и уровень обеспечения гарантий качества образования в течение ближайших лет.

Эксперты АККОРК при проведении внешних оценок исследуют различные аспекты участия работодателей в реализации образовательных программ и обеспечении качества образования, предоставляемого вузами, которые сформулированы в Критерии 9: «Участие работодателей в реализации программы». Данный Критерий предполагает

---

<sup>4</sup> Агентство АККОРК выступает экспертной организацией для следующих объединений работодателей: Опора России, Ассоциация менеджеров (АМР), Ассоциация Предприятий Компьютерных и Информационных Технологий (АПКИТ), Союз Машиностроителей (СоюзМаш), Ассоциация Геологических организаций, СПК ОРАЭЛ, СПК Финансовых рынков, Союз Переводчиков России, Общество Социальных наук.

получение от вузов информации, анализ и подготовку рекомендаций по следующим показателям:

1. Каким образом политика ОО<sup>5</sup> в сфере улучшения качества образования поощряет участие работодателей в реализации программы.
2. Количество мастер-классов, проводимых представителями работодателей (и/или другими участниками профессионального сообщества) в общем объеме учебных занятий по программе.
3. Привлекаются ли работодатели к формированию матрицы компетенций студентов. Приведите примеры компетенций, которые были разработаны совместно с работодателями.
4. Принимают ли работодатели участие в наблюдательном, ученом советах и иных органах коллегиального управления
5. Опишите, каким образом работодатели содействуют трудоустройству выпускников программы.
6. Привлекаются ли работодатели к оценке выпускных квалификационных работ не только в качестве членов ГАК.
7. Проводятся ли заседания кафедр с участием работодателей и представителей бизнес-сообщества.
8. Предоставляют ли работодатели, участвующие в реализации программы, ресурсы, в том числе финансовые.

Тенденции развития взаимодействия работодателей с вузами были подтверждены внешними оценками образовательных программ<sup>6</sup> и учебных заведений, проведенных АККОРК в 2015 - 2018 годах<sup>7</sup>. Результаты внешних оценок показали, что диапазон взаимодействия работодателей и вузов расширился, и включает новые формы участия работодателей в образовательной деятельности вузов. Наметилось заметное расширение 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

---

<sup>5</sup> Образовательная организация

<sup>6</sup> Данные для анализа - 54 образовательные программы. Выборка составлена из программ, содержащих наибольшее количество замечаний и рекомендаций по Критерию 9.

<sup>7</sup> Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Огарева, Национальный исследовательский Томский государственный университет, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Национальный исследовательский Белгородский государственный университет, Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Сибирский федеральный университет, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (РАНХиГС), Южно-российский институт управления – филиал РАНХиГС, Санкт-Петербургский государственный университет, Северо-Кавказский федеральный университет, Российский университет дружбы народов (РУДН), Государственный университет «Дубна», Самарский государственный технический университет, Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского, Ростовский государственный экономический университет, Тамбовский государственный технический университет, Тюменский индустриальный университет, Казанский государственный энергетический университет, Институт экономики и управления в промышленности.

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.

Эксперты указали, что усиление взаимодействия работодателей и вузов, позволяет студентам и выпускникам 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 предложению работодателей ввели учебные курсы по вопросам коммуникации, управления карьерой и обучения на рабочем месте.

Кроме того, как положительные стороны, экспертами было отмечено появление новых форм взаимодействия работодателей и вузов, среди которых следует указать:

- участие работодателей в:
  - оценке качества 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 на постоянной основе;
- стремление к большей практической направленности научно-исследовательских работ преподавателей, студентов и выпускников.

Наряду с положительными практиками, экспертами также было отмечено, что многие факультеты/кафедры подходят к взаимодействию с работодателями формально. Некоторые 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.

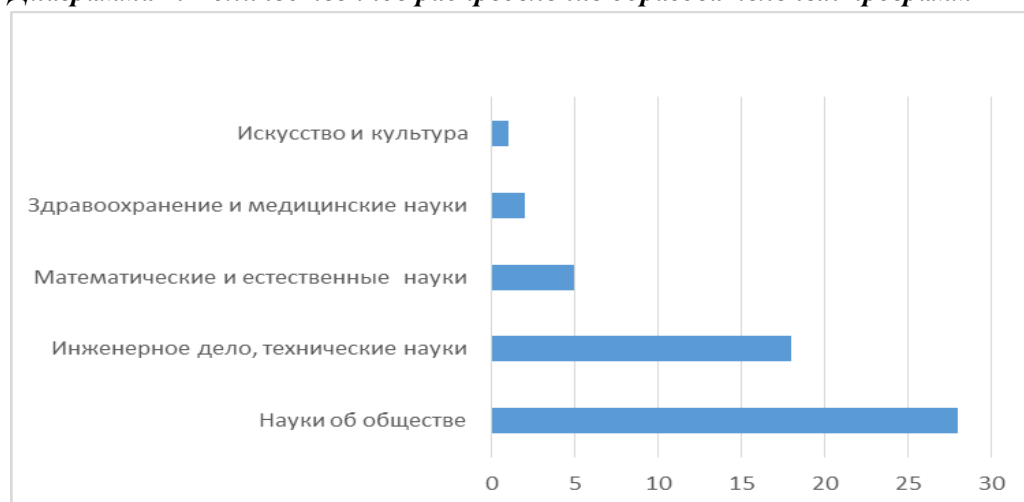


Среди основных системных замечаний экспертов АККОРК можно выделить следующие:

- работодатели мало привлекаются к анализу, проектированию и реализации программы в целом;
- контроль качества содержания ООП осуществляется работодателями опосредованно главным через отзывы о работе студентов на производственных практиках;
- отсутствуют учебные дисциплины, разработанные с участием работодателей;
- отсутствуют УММ, согласованные с ключевыми социальными партнерами, представляющими рынок труда;
- высокая доля нетрудоустроенных;
- отсутствие ВКР, по которым представлен запрос работодателей;
- отсутствует системная и целенаправленная работа по заключению с работодателями трехсторонних договоров (целевой подготовки);
- работодатели участвуют в обеспечении качества на уровне университета, но не в отношении конкретной учебной программы;
- преобладание измерительных материалов, разработанных на основе теоретического материала;
- не достаточно ВКР, выполненных на основе внешних заказов, не указана доля ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях;
- в ряде вузов работодатели и специалисты-практики принимают участие в периодических (раз в пять лет) проверках деятельности кафедр.

Мы формулируем экспертные замечания как системные для всех образовательных программ разных уровней подготовки, на основании анализа распределения исследуемых программ по областям знаний.

**Диаграмма 1. Количественное распределение образовательных программ**



**Диаграмма 2. Процентное соотношение образовательных программ по областям знаний**



Из диаграммы 2 следует, что процентное соотношение проанализированных программ распределено практически в равных пропорциях между гуманитарным и техническим блоками. Обобщенные замечания и рекомендации также распределяются практически поровну, вне зависимости от принадлежности программы к гуманитарным наукам, наукам об обществе или к наукам естественно-математической, технологической и технической областей и инженерному делу.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что положительные стороны по критерию 9 «Участие работодателей в реализации программы» большей частью были отмечены в программах, реализуемых ведущими университетами (федеральные и национальные исследовательские университеты), которые получили право разрабатывать образовательные программы по СОС<sup>8</sup> и являются авангардными вузами подготовки кадров для российской экономики, что подтверждается запросами на выпускников данных вузов со стороны реального сектора экономики страны и региональных рынков труда.

Более практикоориентированное обучение, а именно: участие в обеспечении технологических процессов реального производства и участие в проведении опытно-конструкторских и исследовательских работ (совместно со специалистами предприятий) и внедрение результатов курсовых и дипломных работ, отмечается в программах из области Инженерное дело, технологии и технические науки. Тогда как именно эти позиции отмечены как слабые стороны в программах Наук об обществе, в частности, по направлениям Экономика и Менеджмент.

Отметим, что данные рекомендации большей частью получены от экспертов – представителей работодателей, так как в экспертных панелях АККОРК на каждой экспертизе присутствуют 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.

Системные рекомендации экспертов, помимо более активного привлечения работодателей в формировании ООП и разработки матрицы компетенций

<sup>8</sup> Собственный образовательный стандарт

выпускников, в обобщенном виде можно разделить на три группы, в соответствии с «западающими» в большинстве вузов показателями по Критерию 9:

### *1. На уровне кафедры*

- Организовать работу по систематическому привлечению работодателей при определении (выборе) применяемых в рамках реализации программ технологий и методик за счёт приглашения на заседания кафедры и включения в состав рабочих групп по разработке и актуализации УМК с правом вынесения рекомендаций по организации процесса обучения для повышения актуальности самой программы.
- Реализовать возможность обеспечения более эффективного управления программой, привлекая работодателей на всех этапах образовательного процесса (при формировании учебного плана, учебных курсов, организации учебных занятий, разработке тематик и заданий для курсовых работ и курсовых проектов, при прохождении практики и выполнении магистерской диссертации).

### *2. На уровне ВКР*

- Внедрить в практику функционирования образовательной программы документальное оформление запросов работодателей на разработку актуальных для них тем исследований и трудоустройства выпускников
- При выборе и утверждении тем выпускных квалификационных работ учитывать потребности местного рынка труда и запросов работодателей. продумать возможность заключения с работодателями трехсторонних договоров (целевой подготовки)
- Привлекать работодателей к работе по организации и руководству выпускными квалификационными работами бакалавра.
- Организовать взаимодействие студентов с работодателями с целью написания выпускной квалификационной работы на основе реальных ситуаций.
- Привлекать работодателей в качестве заказчика для выполнения НИР магистрами и преподавателями.
- Приглашать на защиту ВКР руководителей компаний, в которых работают студенты: такая практика отсутствует в подавляющем большинстве вузов, если только руководители компаний не являются научными руководителями дипломника и не входят в состав Государственной комиссии.
- Руководителям ОПОП в рамках мониторинга результатов взаимодействия с работодателями целесообразно собирать отзывы по внедрению результатов ВКР на предприятиях.

### *3. На уровне привлечения ресурсов, в том числе финансовых*

- Рекомендуется проработать вопрос о привлечении ресурсов работодателей, участвующих в реализации программы, например, при оснащении специализированных лабораторий и т.п.
- Привлечение работодателей к участию в реализации программы, посредством предоставления ресурсов, в том числе финансовых
- Разработка механизмов дополнительного финансирования образовательной программы за счет заказов от работодателей.
- продумать возможность заключения с работодателями трехсторонних договоров (целевой подготовки)
- Организация базовых кафедр ведущих работодателей и кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников ООП, позволяет привлечь дополнительное финансирование, увеличить штат преподавателей за счет работодателей, использовать лабораторную базу и материально-технические возможности предприятий партнеров, дает возможность обучающимся фактически учиться на рабочем месте.

### *Заключение*

В настоящее время участие работодателей в формировании компетенций студентов и выпускников существенно расширилось, 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 выпускников, а выпускники получили возможность выполнять дипломные работы по заказу организаций. Экспертные заключения АККОРК позволяют сделать вывод о том, что в настоящее время в вузах идет процесс завершения формирования процедур и механизмов привлечения работодателей к участию в процедурах внутренней гарантии качества образования, который должен привести к симбиозу: вузы станут более практикоориентированы, а корпорации сами придут в вузы через базовые кафедры, целевой набор студентов, кредитование и другие виды взаимодействия. А возможность для вузов создания образовательных программ по собственным образовательным стандартам, разработанным в соответствии с реальным запросом рынка труда, ориентированных на потребности конкретного работодателя, является одним из весомых факторов, повышающих конкурентоспособность в сфере высшего образования.