

2. Коротков А.П. Черный список профессий // Работа & зарплата. - 2005. - № 39. - С. 34-40.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

***И.В. Мальчихина, заведующий отделом контроля
качества образования ТюмГУ, канд. социол. наук, доцент***

На саммите «Группы восьми» «Образование для инновационных обществ в XXI веке», прошедшем в июле 2006 года в Санкт-Петербурге, в качестве приоритетных направлений в области образования были выделены:

1. Формирование глобального инновационного общества.
2. Развитие жизненных и трудовых навыков на базе качественного образования.
3. Обеспечение доступности качественного образования для всех.
4. Укрепление социальной сплоченности и содействие интеграции иммигрантов при помощи образования [1; С. 30-35].

В той или иной степени они отражают положения Болонской декларации, а также отечественного Национального проекта «Образование».

С 2001 года в Тюменском государственном университете ведется работа по созданию и функционированию системы менеджмента качества (СМК), повышения качества подготовки специалистов. Итогом пятилетней работы в этой области стала успешная сертификация системы в феврале 2006 года. В октябре этого года на основе экспертной проверки университет получил международный сертификат SGS (Швейцария), который обеспечивает признание качества образовательной деятельности в европейских и азиатских странах.

В рамках системы применяются следующие технологии мониторинга качества образования: анализ рейтинговых и аккредитационных показателей вуза, внутренний аудит процессов, опросы студентов, преподавателей и сотрудников университета на предмет удовлетворенности работой и обучением, опросы работодателей об удовлетворенности качеством

подготовки специалистов, анализ итогов промежуточной и итоговой аттестации, остаточных знаний студентов.

По результатам рейтинга высших учебных заведений за 2005 г., проведенного Министерством образования и науки РФ, ТюмГУ занял 9 место (с учетом филиалов) среди 90 университетов (таблица 1).

Таблица 1

Рейтинг ТюмГУ (с учетом филиалов) за период с 2000 по 2005 годы

	2000 год	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	2005 год
Рейтинг	0,389	0,399	0,289	0,322	0,343	0,367
Место ТюмГУ	18	22	30	15	13	9
Кол-во ун-тов	62	73	83	86	86	90

По данным таблицы 1, в 2005 году рейтинг ТюмГУ увеличился на 7 %, что позволило улучшить место Тюменского государственного университета на 3 позиции вверх, достигнув 9 места (с учетом филиалов).

Впервые за анализируемый период времени отмечается положительное влияние филиалов на рейтинг вуза (без филиалов ТюмГУ занимает 10 место среди университетов страны). На рисунке 1 представлена динамика критериев ТюмГУ.

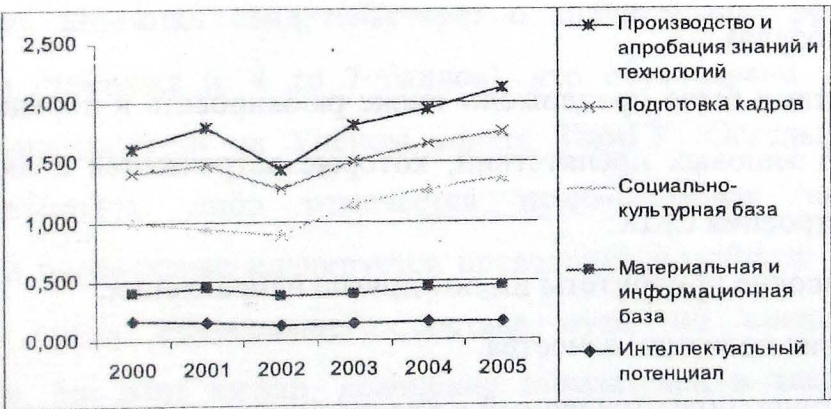


Рис.1. Динамика критериев ТюмГУ

В целом динамика всех критериев университета положительная.

Для проведения опросов студентов, преподавателей и работодателей о степени удовлетворенности работой, учебой и уровнем подготовки

специалистов, соответственно, разработаны анкеты. Результаты опросов анализируются, обсуждаются на Ученых советах факультетов (институтов), принимаются соответствующие решения.

В ноябре 2005 года проведен экспресс-опрос, где экспертам предлагалось оценить девять критериев системы обеспечения качества по 13-ти балльной шкале. Результаты представлены на рисунке 2.

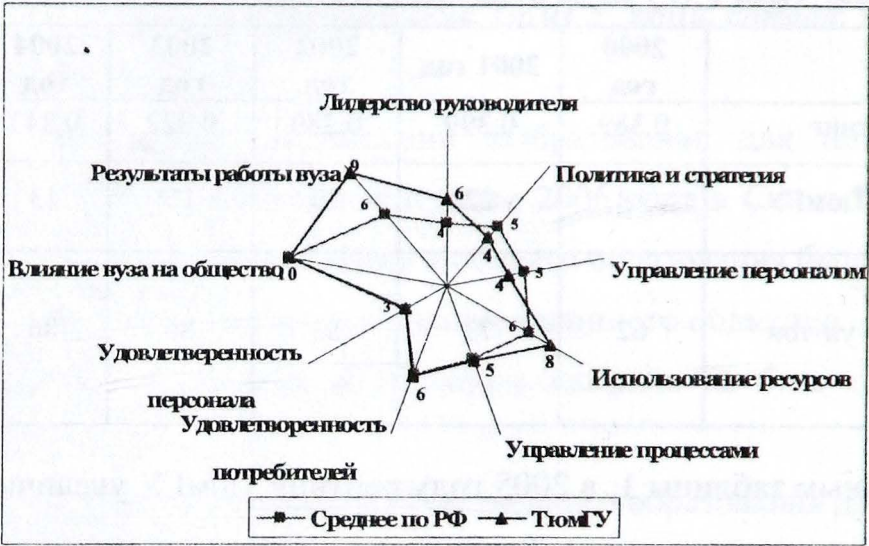


Рис. 2. Результаты экспресс-оценки ТюмГУ руководителями вуза (2005 год)

Практически по всем критериям ТюмГУ находится на уровне выше или равного среднему по России. Высоко оцениваются критерии: Влияние вуза на общество (10 баллов), Результаты работы вуза (9 баллов) и Использование ресурсов (8 баллов). Недостаточно высоко оцениваются критерии: Политика и стратегия (4 балла), Управление персоналом (4 балла), Удовлетворенность персонала (3 балла).

Экспертами было предложено также ранжировать в порядке убывания значимости 5 типовых препятствий, которые встречаются в любом вузе в процессе построения СМК:

1. Более высокие приоритеты имеют другие направления.
2. Отсутствие политики качества.
3. Недостаточно подготовленный и квалифицированный персонал.
4. Отсутствие возможностей.
5. Отсутствие финансовой поддержки.

В мае 2006 года было проведено повторное анкетирование руководителей ТюмГУ по критериям системы обеспечения качества вуза (рисунок 3).

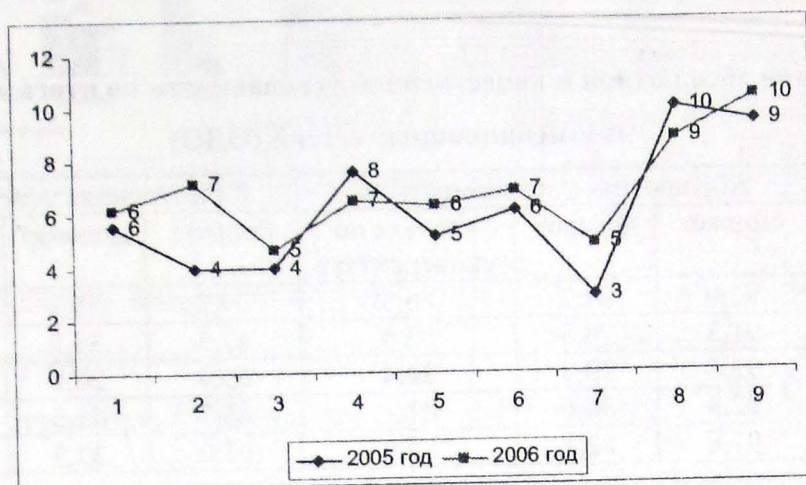


Рис. 3. Экспресс самооценка ТюмГУ руководителями вуза

Критерии: 1 – лидерство руководителя.

2 – политика и стратегия.

3 – управление персоналом.

4 – использование ресурсов.

5 – управление процессами.

6 – удовлетворенность потребителей.

7 – удовлетворенность персонала.

8 – влияние вуза на общество.

9 – результаты работы вуза.

Анализ динамики свидетельствует о значительном росте критерия Политика и стратегия (с 4 до 7 баллов), что обусловлено утверждением стратегии университета на Ученом совете ТюмГУ. Остальные критерии вполне стабильны, либо отмечается незначительная положительная динамика. В перспективе планируется проведение подобного исследования не только среди руководящего состава вуза, но преподавателей и сотрудников. На наш взгляд, сравнение показателей в такой плоскости позволит получить дополнительную информацию для принятия решений по совершенствованию СМК вуза.

В ТюмГУ проводится мониторинг итогов промежуточной аттестации студентов. В таблице 2 представлены данные по итогам летней сессии студентов.

Таблица 2

**Динамика абсолютной и качественной успеваемости по итогам летних
экзаменационных сессий (ОДО)**

Учебный год	Абсолютная успеваемость, %			Качественная успеваемость, %		
	бюджет	договор	в целом по университету	бюджет	договор	в целом по университету
2001-2002	93,0	81,7	86,3	69,3	39,3	51,4
2002-2003	91,3	78,3	83,4	67,5	35,7	48,1
2003-2004	92,5	79,3	84,4	69,4	36,5	49,2
2004-2005	92,8	84,6	87,1	68,7	41,3	51,2
2005-2006	91,6	82,1	85,9	68,0	37,5	49,6

По сравнению с 2004-2005 гг. произошло снижение как абсолютной (на 1,2%), так и качественной успеваемости (на 1,6%), составивших соответственно 85,9% и 49,6%. В целом эти изменения незначительные и укладываются в рамки вариаций ежегодных показателей.

Качественная успеваемость у студентов, обучающихся за счет федерального бюджета, выше на 30%, чем у студентов, обучающихся на договорных местах, и составляет 68,0%.

Результаты итогов сессии и проверки остаточных знаний студентов анализируются на заседаниях кафедр, Ученых советах факультетов и институтов, Ученом совете университета.

В настоящее время проверка остаточных знаний осуществляется по тестовым материалам преподавателей ТюмГУ, на протяжении ряда лет средний балл равен 3,6 по вузу в целом. На основе полученных данных разрабатываются и реализуются корректирующие и предупреждающие действия.

Анализ динамики показателей результатов ЕГЭ и итогов первой сессии студентов ОДО, обучающихся на бюджетной основе, свидетельствует о снижении качества подготовки абитуриентов (рисунок 4, 5).

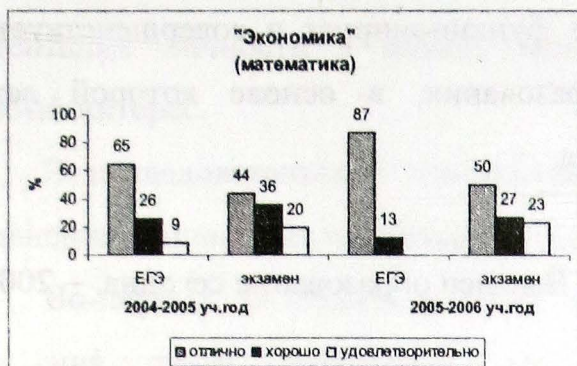


Рис. 4.



Рис. 5.

Таким образом, динамика выборочных результатов ЕГЭ и экзаменов по отдельным дисциплинам свидетельствует о снижении качественной успеваемости студентов ОДО в первую сессию по сравнению с результатами сдачи ЕГЭ.

В целях создания института внутренних аудиторов, в мае 2006 года на базе ТюмГУ 20 человек (представители администрации вуза, преподаватели и сотрудники университета) прошли обучение и получили сертификаты экспертов по внутренним проверкам качества. В октябре 2006 года проведен внутренний аудит в отдельных структурных подразделениях, входе которого выявлены основные недостатки организации и управления образовательной деятельностью. На основе актов по результатам проверки были разработаны следующие рекомендации:

- В институтах (факультетах) разработать стратегический план развития на период 2007-2010 гг.
- Организовать работу по пересмотру и утверждению рабочих программ дисциплин, закрепленных за кафедрой, срок действия которых истек или истекает в 2007 году.
- Включить в план работы 2007 года поверку научно-исследовательского оборудования вновь созданных лабораторий.
- Провести ревизию инструкций по охране труда и технике безопасности, организовать работу по разработке и утверждению недостающих инструкций.

Таким образом, в университете функционирует и совершенствуется система мониторинга качества образования, в основе которой лежат социологические методы исследования.

Литератур:

1. «Группа восьми» об образовании // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С. 30 – 35.

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***А.А. ОСЕЕВА, аспирант
кафедры социологии и социального правления***

В последние десятилетия в России происходят коренные преобразования в экономике и других сферах общественной жизни, продолжается поиск наиболее оптимальной модели развития общества и государства. Трансформационные изменения отражаются, прежде всего, на тех, кто становится их частью, претворяя в жизнь реформы, – государственных служащих. Быстрые перемены, происходящие в нашей стране, находят свое отражение в ценностном пространстве государственных служащих.

Система ценностных ориентаций образует основу мотивации поведения и выражает систему отношений личности с действительностью. Ценности направляют и ориентируют практическую деятельность человека на определенные цели. Сформировавшаяся система ценностей определяет особенности, направленность профессиональной служебной деятельности.

Социально-экономические преобразования, происходящие в нашей стране, вносят значительные изменения в системы ценностных ориентаций различных социальных групп современного российского общества, в том числе и государственных служащих. В связи с этим проблемы адаптации личности к меняющимся условиям внешней среды, изменений ценностных