

В Республике Татарстан и в России понятие качества в образовании, по мнению экспертов, стало очень популярным. Инновационно-ориентированное социально-экономическое развитие современного общества предъявляет требования к профессионализму выпускников высших учебных заведений, рост которого становится возможным при организации образовательной деятельности на принципах качественного подхода [4]. Управление качеством в системе образования - актуальная тема на сегодняшний день, так как сейчас, число желающих получить качественное образование в различных странах возрастает с каждым днем. Сейчас существует множество образовательных учреждений. В связи с этим растет конкуренция среди них. Качество - это совокупность свойств, в данном случае, услуг, вызывающих чувство удовлетворенности потребителя (студентов). Качество преподавания - важная часть образовательной системы. Качество - потребительская ценность товаров и услуг и предполагается высоко оценивать качественные товары и услуги, но нужно знать, что не всегда высоко оцененные товары и услуги являются в полной мере качественными. Правильно для потребителей то, что качественные товары и услуги можно получить за умеренную цену и можно ничего качественного не получить за очень высокую. Качество товара и услуги - это и форма представления, ее уровень зависит от степени совпадения потребителя о реальном и желаемом. Управление качеством помогает образовательным учреждениям держать свой авторитет, оправдывать свой статус и положение. Ведь если под видом серьезной надежной организации будет та, которая не следит за своей деятельностью, не улучшает свою работу, недовольный потребитель еще и уведет с собой 10 таких же, и так по цепочке. Качество образования определяется как соответствие уровню компетентности выпускников в своей сфере. Исполнение этих требований предполагает полное соответствие стандартам качества образования. Следует отметить, что эффективность оценки качества образования в большей мере зависит от значения этого понятия. Суть данного понятия различные специалисты и исследователи рассматривают неоднозначно. Выделим три основополагающих подхода к оценке качества образования: 1. теоретический, т.е. осуществляются теоретико-методологические исследования проблем. Минус этого подхода - не изучены пути перехода от теории к практике оценки качества и внедрения данной методики в процесс обучения. 2. практический, представители этого подхода создают средства (например, контроль) для оценки уровня знаний обучаемых, при этом они не думают о концептуальных составляющих исследования. 3. третье направление рассматривает сочетание в проводимых исследованиях теоретическую, методологическую и практическую составляющие. Это самый трудный путь, вместе с тем именно такой подход наиболее подходит к этой проблеме. Однако, до сих пор не разработана и не утверждена ни одна единая научно-обоснованная система показателей качества

подготовки обучаемых, так же, как и не существует единой общепринятой и утвержденной системы оценки качества образования. Согласно словарю понятий и терминов по законодательству РФ об образовании «качество образования выпускников» рассматривается как определенный уровень знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания. Исходя из этого определения можно выделить различные критерии качества образования: повышение способности к трудоустройству, доступность образования, совершенствование системы спроса и предложения, проведение самооценки университетов и учреждений в системе высшего и среднего образования, система индикаторов качества, качество процесса предоставления образовательных услуг и его мониторинг и другие. Следует признать, что высокое качество преподавания достигается не только квалифицированными специалистами, но и соответствующей системой менеджмента качества. На этом в прошлом и в настоящее время и построены успехи вузов. Поэтому для вузов всегда на первом месте стоит управление качеством преподавания и менеджмент качества. Наиболее эффективно отвечающим на требования системы Всероссийского Менеджмента Качества является TQM (Total Quality management), технологией которой являются международные стандарты ИСО серии 9000. Иными словами, TQM - эта система основанная на принципах улучшения качества продукции или услуги, минимизации затрат, удовлетворения потребителей и поставки точно в срок. Основными составными элементами TQM являются: TQC - Всеобщее управление качеством; QA - Обеспечение качества; QPolicy - Политика качества; QPlanning - Планирование качества; QI - Улучшение качества. Таким образом, главная задача TQM - это достижение высокого качества всей работы организации. При этом необходимо сохранять хорошие условия труда и высокий уровень технического производства. Немало важным так же остается и качество работы, являющейся выпуском готовой продукции. Тем самым качество работы является следствием качества продукции. В образовательных учреждениях для внедрения TQM применяют новые технологии, новые методы управления, которые относятся к каждому сотруднику. Для любой организации составной частью является общая система менеджмента качества. Управление как деятельность в организации, направлено на соответствие определенных требований входящий в систему менеджмента и обеспечивающее поддержание в рабочем состоянии параметров технологического процесса. В основе менеджмента качества лежит система Ф.У.Тейлора, создавшего концепцию научного менеджмента основанную на вариабельности производственного процесса и оценившего важность контроля качества. Основная особенность системы Тейлора: - методы воздействия на качество; - появление должности инспектора по качеству. На данный момент в менеджменте качества содержатся: - международный реестр

сертифицированных аудиторов систем качества; - международная система сертификации систем качества; - международные стандарты ИСО; - более 70 000 организаций мира, имеющих сертификаты на внутрифирменные системы качества. Система менеджмента качества это как связь элементов для создания политики в области качества и достижения целей для руководства применимых к качеству. Достижения системы возможно с помощью организации выполнения определенных работ связанных с обменом информации и установлением отношений между сотрудниками (преподавателями). Для повышения конкурентоспособности вузы внедряют, сертифицируют и аккредитуют новые специальности и новые факультеты, (например, в технических вузах появляются гуманитарные специальности и факультеты), что способствует конкурентоспособности. Для сотрудников вузов существуют и дополняются правила, стандарты преподавания, которые обеспечат более высокий уровень преподавания. На высшие учебные заведения огромное влияние оказывают как показатели системы качества, так и заинтересованные лица.

Заинтересованными лицами может выступать государство, экономика страны и политика. Как отмечается в концепции долгосрочного социально-экономического развития «Россия -2020», «для того, чтобы быть готовым к вызовам развития, мы должны помнить о долгосрочных приоритетах. Это приведет к усилению глобальной конкуренции, ускорению технологических изменений, возрастанию роли человеческого капитала в обеспечении экономического развития, исчерпанию источников экстенсивного экспортно-сырьевого роста. Исходя из этого стратегическая цель государственной политики в области образования, провозглашенная в Государственной программе «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 годы» - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина [2]. Как мы знаем, Республика Татарстан является одним из крупнейших и экономически развитых субъектов РФ. Как показывает практика, в последние годы в Республике Татарстан на образование было выделено 17-20% от расходов консолидированного бюджета. Например, в 2010 году расходы на развитие образования составило 33,5 млрд. руб., в 2011 году - свыше 37 млрд. руб. В Республике Татарстан функционирует большое количество государственных и негосударственных высших учебных заведений, также действуют несколько конкурентоспособных в международном масштабе научных школ - по физике, химии, астрономии, медицине, математике. Следует отметить, что на сегодняшний день для преимущественно многих высших учебных заведений, включая Казанский национальный исследовательский технологический университет, основной путь расширения своих сетей - это увеличение набора специальностей, направлений и количества мест по уже

имеющимся актуальным, востребованным рынком труда направлениям и специальностям. На сегодняшний день в Республике Татарстан является актуальным «Стратегия развития образования в Республике Татарстан на 2010-2015 годы», принятая Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан (КМ РТ) №1174 от 30.12.2010 года. Согласно этой стратегии, приоритетным направлением роста экономики Республики Татарстан является развитие нефтехимической отрасли. Также в настоящее время разработана и реализуется программа развития отрасли - «Программа развития нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан на 2010-2014 годы». Особое внимание в ней уделяется обучению специалистов для нужд отрасли. Данная программа является объективной основой для создания научно-образовательного кластера, в состав которого вошли Казанский национальный исследовательский технологический университет, а также 9 учреждений НПО и СПО, осуществляющих подготовку кадров для предприятий нефтехимического комплекса, а также ведущие работодатели отрасли. Состав кластера, его Координационный Совет утверждены Постановлением КМ РТ № 294 от 13 апреля 2011 года. Вопрос о востребованности подготовки образовательных программ для нефтехимической отрасли рассматривается и на общероссийском уровне. В настоящее время разрабатывается «План развития газовой и нефтехимической отрасли России до 2030 года». Ключевым моментом данного плана является научно-образовательная поддержка отрасли. Изучив проблематику в указанной сфере, международная компания «McKinsey & Company» выделил такие проблемные области, как неэффективные механизмы привлечения кадров в отрасль, неоптимальный набор специальностей и недостаточное качество подготовки специалистов, несоответствие спроса на специалистов и предложения выпускников. Учитывая, что Республика Татарстан является ведущим регионом Российской Федерации в части развития нефтехимии, формирование региональной модели образовательной поддержки долгосрочного развития нефтехимической отрасли и ее тиражирование в другие регионы России представляется крайне актуальной. Доказательством этому является кластерная модель подготовки кадров, реализуемая в Татарстане на протяжении последних лет. Необходимо отметить, что введение такой практики, основанной на территориально-отраслевом объединении ресурсов, дало начало модернизации республиканской системы профессионального образования. Проводимая работа нашла свое отражение в Концепции кластерного развития секторов экономики и социальной сферы в Республике Татарстан на 2011-2015 годы, утвержденной Постановлением КМ РТ №925 от 23.11.2010. Таким образом, кластерная модель в системе образования решает вопросы отраслевых прогнозов потребности в кадрах и формирования госзаказа, корректировки сети образовательных учреждений различного уровня и выстраивание их взаимодействия между собой, интеграции ресурсов, организации

производственного обучения и производственной практики, оценки качества подготовки кадров, трудоустройства и закрепления. Следовательно, система профессионального образования должна обеспечивать возможность воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов в соответствии с состоянием и перспективами социально-экономического развития Республики Татарстан. Основным ориентиром здесь является разработанная в республике программа «Развитие и размещение производительных сил Республики Татарстан на основе кластерного подхода до 2020 года и на период до 2030 года», утвержденная постановлением КМ РТ №763 от 22.10.2008 [3]. В последнее время все актуальней становится вопрос интеграции российского профессионального образования в международное образовательное пространство. Для достижения этой цели уже предприняты ряд действий по содержательной модернизации профессионального образования, по повышению его качества. В первую очередь, следует отметить, вхождение России в Болонский процесс, а также повышение гибкости образовательных программ, преодоление ранней узкой специализации, внедрение ФГОС профессионального образования. В основе этих стандартов - самостоятельность образовательных организаций, возможность индивидуализации. Всем известно, что в России существует проблема недостатка стимулов к повышению качества, из-за этого новые возможности используются недостаточно. Часть системы профессионального образования остается закрытой от своих основных заказчиков. Развитие экономики предъявляет новые требования к структуре и качеству подготовки специалистов и рабочих кадров. Необходимы целенаправленные усилия для преодоления диспропорций. Повышение качества пришло в противоречие с расширением доступности профессионального образования - в колледжи и вузы поступают десятки тысяч выпускников школ с низкими баллами ЕГЭ. Очевидна тенденция расширения конкуренции между традиционными организациями профессионального образования и новыми системами корпоративной подготовки (корпоративные университеты, тренинговые компании, системы внутрифирменной подготовки кадров). Количество иностранных студентов в российских вузах и организациях среднего профессионального образования невелико. На сегодняшний день доля студентов из зарубежных стран составляет в РФ примерно 1%, в РТ - 2%, в вузах Казани - 2,5%, в ведущих университетах мира - 20-25%. Экспорт российских образовательных услуг падает и составляет менее 1 % общемирового рынка экспорта образовательных услуг. Важным фактором, неблагоприятно влияющим на качество образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала на всех его уровнях. Международный опыт свидетельствует о том, что высокоразвитые системы образования концентрируют сегодня внимание на развитии профессиональных компетенций учителя. Система аттестации и оплаты труда педагогов должна

быть ориентирована на повышение качества преподавания, на непрерывное профессиональное развитие. Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого и педагогического корпуса требуют большей мобильности и гибкости системы повышения квалификации. В последние годы в сфере профессионального образования наблюдается рост численности преподавателей в возрасте до 30 лет и снижение данного показателя для возрастных категорий 40-49 и 50-59 лет. Вместе с тем возрастная структура в профессиональном образовании по-прежнему остается далекой от оптимальной. Одной из причин является низкая заработная плата педагогических и научно-педагогических работников учреждений профессионального образования - 85 % к средней по экономике страны. В это время в развитых странах заработная плата научно-педагогических работников составляет 200-220 % к средней по экономике государства. В системе профессионального образования недостаточно развиты механизмы обновления и повышения квалификации управленческих и преподавательских кадров. Несомненными факторами оздоровления кадровой ситуации в высших учебных заведениях стали реализация Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры для инновационной России» на 2009-2013 годы и развернувшаяся в рамках реализации постановления Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. № 220 «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные учреждения высшего профессионального образования» деятельность по привлечению в российские вузы ведущих российских и зарубежных ученых. Однако их эффект ограничивается лишь несколькими десятками вузов. На сегодняшний день все чаще употребляется понятия «конкурентоспособность», «конкурентная борьба». Данные понятия также прочно вошли и в образовательную систему. Итак, возникает вопрос: «какими качествами должен обладать выпускник, чтобы быть конкурентоспособным?» Ответ прост: «он должен быть опытным экспертом своей специальности, должен выделяться бизнес-навыками, стратегическим мышлением, коммуникативными способностями». Также в настоящее время на первый план выходят: фундаментальность знаний, умение анализировать, умение оценивать нестандартные ситуации и принимать верные решения [6]. Согласно специалистам в области экономического образования, один из главных критериев определения качества образования - это знание компьютерных технологий [5]. Несомненно, использование информационных технологий неотъемлемая часть подготовки современного специалиста (эксперта) технического профиля. Следует отметить, технические вузы Татарстана имеет хорошую материально-техническую базу. Информационно-компьютерные технологии и средства используются как при изучении ряда общепрофессиональных и специальных дисциплин, так и для контроля знаний студентов. Но, следовало бы сделать акцент в другом направлении - получение

будущими специалистами профессиональных навыков. Согласно исследованиям, проведенным специалистами в области управления, причинами отказа работодателей в трудоустройстве молодых специалистов являются плохая самопрезентация, отсутствие опыта работы, отсутствие плана профессионального роста, низкая теоретическая подготовка, отсутствие желания работать и несоответствие требованиям корпоративной культуры [2]. Как выяснилось, наиболее значимым критерием у работодателей идет наличие опыта работы. Следовательно, возникает такой вопрос: «А как студенту очного отделения можно получить пусть не опыт работы, но хотя бы первоначальные профессиональные навыки?» Ответ: «Только в период практики». Как мы знаем, учебный план студентов технических специальностей предусматривает прохождение трех видов практики: ознакомительная, производственная, преддипломная. Представим себе такую ситуацию: студент выбрал себе место прохождения практики. На стадии заключения договоров на практику с руководителями предприятий, и у вузов особых проблем нет. А вот во время прохождения практики и сбора информации у студента начинаются проблемы. Особенно это касается производственной и преддипломной практик. Чаще всего, причиной отказа в получении нужной информации служит отсутствие времени у специалистов предприятия для работы с практикантами или ссылка на коммерческую тайну. В результате в отчетах студентов из года в год повторяются одни и те же цифры по таким показателям. Смысл в проведении анализа устаревших данных теряется. На наш взгляд, для решения этой проблемы необходимо заинтересовать руководителей предприятий в студентах-практикантах. Например, можно пригласить представителей руководства предприятий городов Республики Татарстан в качестве экспертов на проводимые в течение учебного года студенческие олимпиады и конференции, проведение тренингов с участием (под руководством) специалистов предприятий, заключение договоров с предприятиями на привлечение лучших студентов для выполнения определенных видов. Еще более эффективный вариант - если студенты во время прохождения практики будут выполнять конкретные задания, необходимые предприятию, то сотрудничество будет обоюдовыгодным. В результате прохождения практики предприятие получит реальную помощь, а студент будет видеть востребованность результата своей работы. Таким образом, можно сделать вывод, что качество образования состоит из свойств процессов, направленных на удовлетворение потребностей обучающихся и работодателей. Следовательно, проблема качества образования не может быть решена без участия ученых, инженеров, менеджеров. Ведь качество образования определяется действием многих случайных, местных и субъективных факторов. Для предупреждения влияния этих факторов на уровень качества необходима система управления качеством.