

О внутривузовской системе качества образования

Согласно Концепции системы обеспечения качества образования в Государственном университете по землеустройству, были внесены изменения в ОСУ университета. В ОСУ вошли вновь созданные комиссия по трудоустройству, состоящая из представителей университета, Роснедвижимости и иных, в т.ч. негосударственных, учреждений, и отдел управления качеством образования (отдел УКО) (рис. 1).

Деятельность комиссии необходима для поддержания качества образования в университете, так как перед ней поставлены следующие задачи: способствовать устранению противоречий между спросом и предложением на рынке труда, обеспечить участие работодателей в управлении университетом, в том числе участие в оценке программ обучения.

Отдел УКО создан для координации проведения научно-исследовательской работы по проблематике образовательного процесса, изучения подобного опыта других вузов, подготовки (повышения квалификации) преподавателей и администраторов; разработки нормативной плановой и отчетной документации в структурных подразделениях университета в соответствии с утвержденной Концепцией.

Отдел определил основные цели, задачи и направления исследований в области повышения эффективности качества обучения и разработал методику оценки: программ обучения, учитывающую их соответствие требованиям работодателей; действий студентов для достижения результатов обучения, – а также механизмы взаимодействия с работодателями. Перед ним стоит задача совершенствования: базы данных, включающей процессное описание обучения для анализа деятельности и выявления причин потерь в работе структурных подразделений, обеспечивающих учебный процесс; пакета документов, включающего методики сбора и обработки информации, анализа и выработки рекомендаций по улучшению образовательной деятельности; программ повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. Кроме того, перед отделом поставлена задача разработки мероприятий по совершенствованию самой системы обеспечения

качества подготовки специалистов.

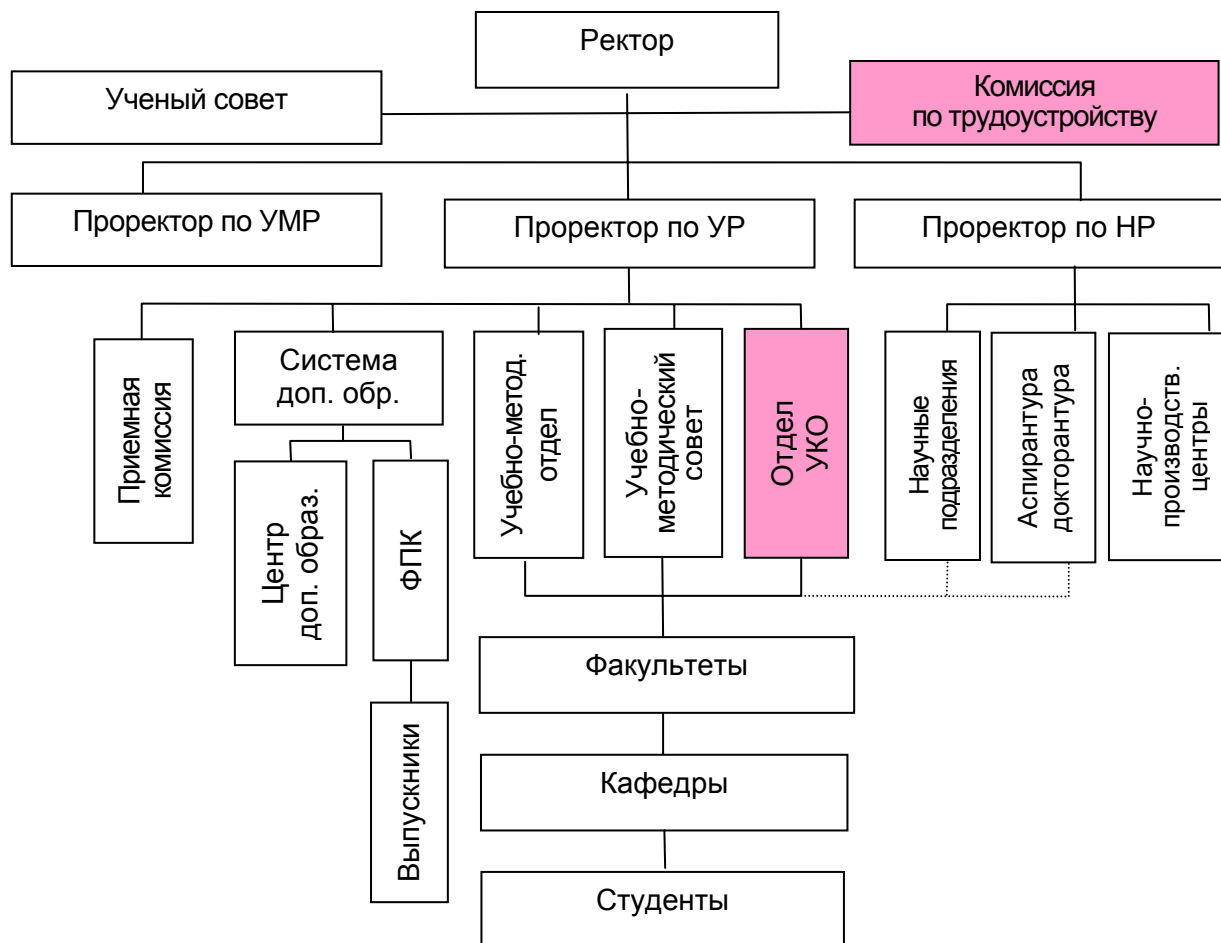


Рис. 1. Организационная структура управления ГУЗа

На основании исследований формируются показатели для каждого из критериев оценки качества образования, производится анализ, систематизация и структурирование следующих данных: согласованности кадровой политики на уровне подразделений со стратегией и планами университета; состояния системы повышения квалификации ППС и показателей, характеризующих воспроизводство преподавательских кадров; качества обучения, согласованности индивидуальных целей преподавателей, сотрудников, обучаемых с целями подразделений (университета в целом); системы поощрения преподавателей, сотрудников, обучаемых; документооборота, организации обмена информацией по вертикали и горизонтали между различными подразделениями; обеспечения социальных удобств персоналу и обучаемым.

При введении в структуру университета этого подразделения учитывалась следующая проблема: отдел сам становится

внутренним подразделением, а значит, будет вовлечен в традиционные для университета процессы. Поэтому возникла идея создания экспертной комиссии, которая не является постоянной единицей, а формируется в рабочем порядке в зависимости от поставленной задачи. Причем объект исследования выбирается не только ректоратом, но и подразделениями университета, представителями работодателей, студентами. Это позволило придать отделу большую мобильность, возможность быстро перестраиваться, реагировать на потребности университета.

Структура отдела УКО представлена на рисунке 2.

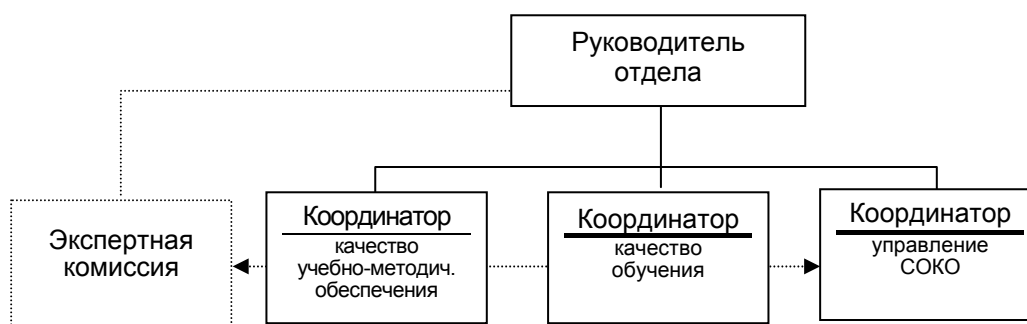


Рис. 2. Структура отдела УКО

Непосредственно оценку качества обучения производит экспертная комиссия, состав которой подбирается в зависимости от объекта исследования и утверждается ректоратом. Координатор соответствующей группы отдела УКО возглавляет экспертную комиссию, составляет пакет документов для проведения экспертизы и списки экспертов и оцениваемых. В состав пакета документов для проведения экспертной оценки входят: анкеты для оценки качества лекционных и практических занятий; анкета преподавателя университета; анкета для проведения рейтинга преподаваемой дисциплины; анализ соответствия качества преподавания требованиям ГОС; анкеты для студентов и выпускников университета и др.

На рисунке 3 показана модель взаимодействия экспертной комиссии с подразделениями университета. На этапах 1, 2 происходит выявление и формулировка проблемы согласно критериям обеспечения качества образования. Результаты обработки информации составляют базу данных 3 – систему информативных показателей, документально отражающих состояние университета и перспективы социального развития, его потенциал. Этап 4 –

результаты анализа обсуждаются на разных уровнях: кафедрах, факультетах, УМС, ученом совете и пр. – для принятия соответствующего управленческого решения. На 5 этапе разрабатывается стратегия, цели и перспективы деятельности в области обеспечения качества подготовки специалистов, с учетом долгосрочных и краткосрочных требований составляются планы развития подразделения или университета в целом. После первичной обработки полученных в результате мониторинга данных происходит принятие соответствующего управленческого решения (6а, 6б).

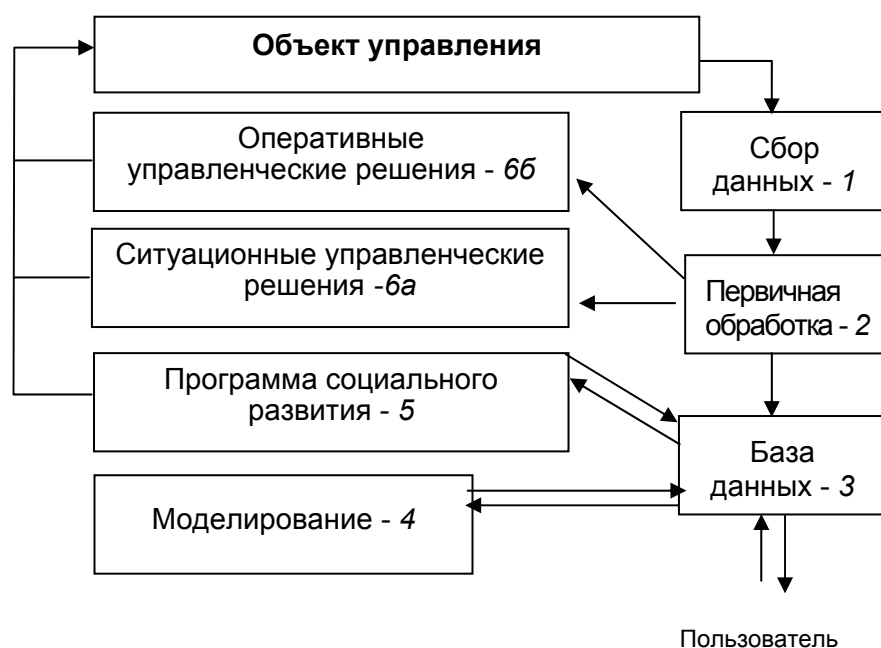


Рис. 3. Модель взаимодействия с подразделениями университета

Основными направлениями мониторинга качества образования являются следующие направления:

1) на уровне ректората

- организация и планирование образовательного процесса, качества проведения всех видов учебных занятий в университете;
- обеспечение учебно-методическим комплексом в соответствии с ГОС обучающихся;
- использование технических и программных средств в учебном процессе;
- кадровое обеспечение;
- повышение квалификации ППС.

2) на уровне факультетов (ОСУ представлена на рисунке 4)

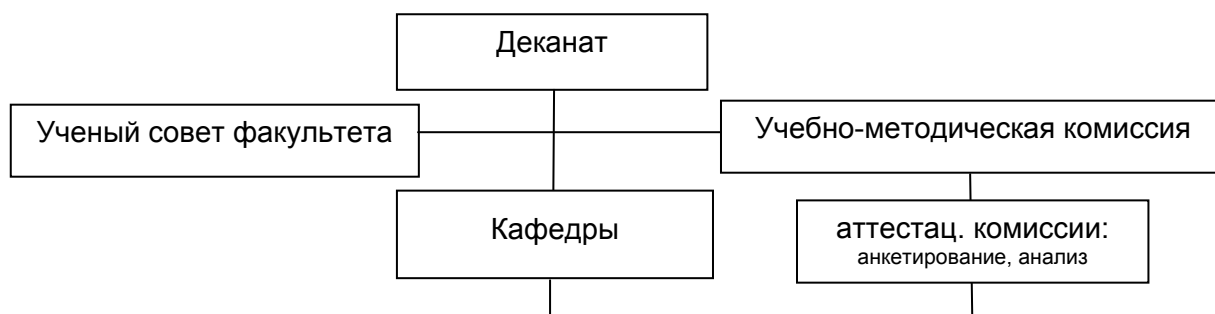


Рис. 4. Организационная структура управления факультета

- анализ учебных программ и средств обучения;
- выявление уровня сформированности ключевых компетенций студентов (аспирантов), анализ посещаемости занятий, успеваемости и организации самостоятельной работы;
- контроль выполнения требований и нормативных показателей;
- анализ качества подготовки выпускников на основе результатов итоговой государственной аттестации;
- анализ результатов сессий с учетом оценок успеваемости студентов;
- анализ деятельности ППС кафедр, состояние его подготовки и повышения квалификации;
- организация работы старост групп по контролю посещения лекций и практических занятий студентами (не реже двух раз в семестр);
- изучение состояния и использования учебно-методического, информационного и библиотечного обеспечения;
- анализ внеучебной работы студентов;
- проведение студенческих олимпиад, конференций, НИРС, УИРС.
- анализ уровня подготовки абитуриентов.

3) на уровне кафедры

- контроль качества обучения студентов и определение путей его дальнейшего совершенствования;
- контроль качества подготовленности ППС кафедры к учебным занятиям, их материально-технического обеспечения;
- текущий тестовый контроль знаний;
- контроль посещаемости занятий студентами;
- предварительное тестирование знаний студентов

с выставлением оценки с учетом текущей успеваемости;

– контроль за усвоением учебных дисциплин студентами и их самостоятельной работой;

Для учета кафедрой требований к преподаванию дисциплин и идентификации основных групп данных, необходимых при анализе сведений о студентах и знаниях, а также для анализа потерь времени или информации при изучении дисциплин была разработана модель обучения студента (рис. 5).

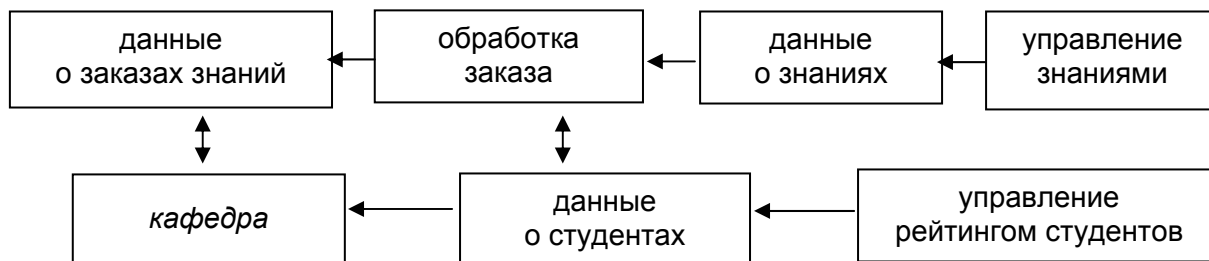


Рис. 5. Модель обучения студента

4) на студенческом уровне и уровне выпускников

– оценка качества преподавания отдельных учебных дисциплин профессорско-преподавательским составом путем анкетирования по окончании каждого семестра;

– оценка результата обучения *выпускниками*, уже имеющими опыт профессиональной деятельности, проводимая на факультете повышения квалификации.

Методика оценки и контроля качества в ГУЗе

Потенциал раскрывает возможности вуза в образовательной деятельности и характеризуется показателями: квалификационным составом преподавательского и научного коллективов; материально-технической базой; качеством учебно-методического комплекса; качественным составом студентов, трудоустройством выпускников. По этим критериям проводится мониторинг качества образования, учитывающий потребности и ожидания всех заинтересованных сторон.

Проведение мониторинга потенциала сотрудников университета

В качестве объекта исследования выступает персонал университета – важная составляющая как внутренней, так и внешней эффективности деятельности. Роль ППС заключается в том, чтобы создать эффективную систему непрерывного образования, основанной на преемственности знаний.

Процесс обучения ведется по определенной научно-обоснованной технологии, которая предусматривает последовательность и методику изложения материала по дисциплине, взаимосвязь лекционных, практических (семинарских) и внеаудиторных занятий, использование ТСО и пр. элементы. Значит, он поддается унифицированному исследованию, а в ряде случаев – выработке формализуемых критериев. Поэтому информацию, в результате исследований позволяющую дать количественные оценки, предполагается обработать согласно задаваемым формулам, иную – экспертно, в вербальном или вербально-числовом виде.

Основные методы исследований – сравнительная и экспертная оценки, анализ документальных источников.

Мониторингу профессорско-преподавательского состава должна предшествовать подготовительная работа, которая состоит из следующих этапов:

– организация разъяснительной работы о целях и порядке проведения мониторинга, основанного на принципах добровольности, конкретности, стандартности и анонимности;

– разработка и утверждение графика и конкретных сроков проведения мониторинга;

– подготовки необходимых документов;

– формирование и утверждение состава экспертной комиссии.

На основе указанных методов обследования персонала, будут произведены анализ, систематизация и структурирование:

– согласованности кадровой политики на уровне подразделений со стратегией и планами университета, с политикой в области обеспечения качества подготовки специалистов;

– состояния системы повышения квалификации ППС и показателей, характеризующих воспроизводство преподавательских кадров;

– качества обучения, согласованности индивидуальных целей преподавателей, сотрудников, обучаемых с целями подразделений (вуза);

– системы поощрения преподавателей, сотрудников, обучаемых;

– документооборота, организации обмена информации по вертикали и горизонтали, между различными подразделениями вуза;

– обеспечения социальных удобств персоналу и обучаемым.

В результате обработки полученной информации предполагается провести оценку, интерпретацию и сопоставление с данными предшествующих мониторингов существующей системы работы с преподавателями и, при необходимости, разработать приемы для ее улучшения. Кроме того, на основании исследований должен быть составлен перечень показателей с указанием «нормы» для каждого из них. К таковым отнесем, например, базовые предпосылки деятельности (глубина и объем профессиональных знаний по дисциплинам, методике преподавания и т.п.), качество преподавания, результативность деятельности (уровень знаний и профессиональной подготовленности студентов, их трудоустройство по специальности, профессиональный рост и т.п.). Последний показатель может быть определен как общий, комплексный итог деятельности группы преподавателей в результате анализа итоговых испытаний и трудоустройства выпускников.

Для объективной оценки деятельности сотрудников университета, социальной атмосферы, обеспечивающей стабильность

и преемственность, используются разработанные анкеты, как работников вуза, так и обучаемых. Также как форма исследования выбирается посещение независимыми экспертами лекционных и практических занятий преподавателей.

В состав пакета проведения экспертной оценки входят следующие документы (см. приложение):

- анкеты для экспертной оценки качества лекционных и практических занятий;
- анкета преподавателя университета;
- анкета для проведения рейтинга преподаваемой дисциплины;
- анализ соответствия качества преподавания требованиям ГОС;
- примерная схема подготовки и проведения оценки качества учебного процесса.
- анкета для оценки методического обеспечения учебного процесса;
- анкета для проведения рейтинга преподавателя среди студентов.

Так как процесс обучения ведется по технологии, предусматривающей последовательность и методику изложения материала по дисциплине, взаимосвязь лекционных, практических (семинарских) и внеаудиторных занятий, использование ТСО и пр. элементы, он поддается унифицированному исследованию, в ряде случаев – выработке формализуемых критериев.

Получаемая информация, позволяющая дать качественные оценки, обрабатывается согласно задаваемым формулам, экспертно, в вербальном или вербально-числовом виде. В результате обработки полученной информации проводится оценка, интерпретация и сопоставление с данными предшествующих мониторингов существующей системы работы с преподавателями и, при необходимости, разрабатываются приемы ее улучшения. На основании исследований также формируется перечень показателей с указанием «нормы» для каждого из них.

Оценка использования потенциала сотрудников

В качестве объекта исследования выступает персонал университета, роль которого заключается в том, чтобы создать эф-

фективную систему непрерывного образования, основанную на преемственности знаний.

Для наиболее объективной оценки деятельности сотрудников университета, обеспечивающих обучение студентов, проводится анкетирование работников и обучаемых. Также в качестве метода исследования выбирается посещение занятий преподавателей независимыми экспертами. На основе указанных методов обследования производятся анализ, систематизация и структурирование следующих данных:

- согласованности кадровой политики на уровне подразделений со стратегией и планами университета, с его политикой в области обеспечения качества подготовки специалистов,

- состояния системы повышения квалификации ППС и показателей, характеризующих воспроизводство преподавательских кадров,

- качества обучения, согласованности индивидуальных целей преподавателей, сотрудников, обучаемых с целями подразделений (университета в целом),

- системы поощрения преподавателей, сотрудников, обучаемых,

- документооборота, организации обмена информацией по вертикали и горизонтали между различными подразделениями,

- обеспечения социальных удобств персоналу и обучаемым.

Для выработки единого представления у преподавателей и учащихся о показателях результата процесса обучения используются государственные стандарты. Они содержат по каждой из специальностей описание и количественные оценки состава знаний, умений и навыков. В рамках договора университета с конкретным предприятием или гражданином дополнением к государственному стандарту может быть совокупность специальных требований – состав показателей, которым должен отвечать обученный.

Для определения необходимого содержания итоговой аттестации проводится анализ соответствия требований к подготовке выпускника видам профессиональной деятельности (табл. 1).

Анализ возможных видов аттестации (текущая, государственный экзамен, защита ВКР) проводится по таблице 2.

Проведенный анализ используется при разработке программ каждого вида аттестации и видов оценочных средств, а также доводится до сведения студентов, изучающих курс (табл. 3).

Таблица 1

Требования ГОС	Виды профессиональной деятельности				
	Экспериментально-исследовательская	Проектно-конструкторская	Организационно-управленческая	Производственно-техническая	Эксплуатационная и сервисная
<i>знать</i>					
<i>уметь применять</i>					

Таблица 2

Требования ГОС	Виды аттестации		
	Текущая	Гос. экз.	Защита ВКР
<i>знать</i>			
<i>уметь применять</i>			

Таблица 3

Требования к профессиональной подготовке	Курсы образовательной программы (разделы)						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
<i>Знать и уметь применять</i>							

Для оценки состава ППС, уровня их подготовки вводится термин – коэффициент квалификационного качества, который вычисляется по формуле:

$$K_{\text{кп}} = \frac{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n K_{ij} P_{ij}}{100mn},$$

где P_{ij} – процент соответствия i -го преподавателя j -м требованиям квалификационной карты, K_{ij} – доля j -х требований в массе общих требований, содержащихся в квалификационной карте, m – количество преподавателей, для которых вычисляется обобщенный критерий, n – количество аспектов (требований) квалификационной карты, по которым ведется оценка деятельности преподавателя.

Мониторинг студентов и выпускников университета

Для анализа качества обучения выделяются подгруппы результатов, которые специфичны по составу и уровню стандартных требований к величине показателей. Поэтому для проведения мониторинга выделим студентов, выпускников, аспирантов, докторантов и слушателей, повышающих квалификацию, проходящих дополнительное обучение.

В целях совершенствования образовательной деятельности, повышения квалификации преподавателей целесообразно проанализировать мнение студентов о преподавании. Точка зрения студентов поможет выявить и устранить недостатки обучения, позволит улучшить качество излагаемого материала, повысить уровень подготовки студентов, адаптировать учебный процесс к индивидуальным особенностям студентов.

Для проведения исследования по данному направлению были разработаны анкеты по оценке преподавания дисциплины с точки зрения студентов, анкеты для выпускников и слушателей курсов повышения квалификации (см. приложение).

Коэффициент полноты знаний, полученных в процессе обучения, определяется по формуле:

а) для одного обучаемого:

$$K_{\text{пз}} = S_{\text{бi}} / 5n,$$

где $S_{\text{бi}}$ – сумма баллов, полученных при аттестации, полученных по n предметам,

б) для группы:

$$K_{пз} = SS_{бji} / 5mn,$$

где $S_{бji}$ – сумма баллов i -го обучаемого по j -ой дисциплине, полученных при аттестации, полученных по n предметам, m – количество обучаемых в группе.

Приспособляемость студентов к условиям умственного труда можно оценить по следующей формуле:

$$K_{ад} = (N_{нач} - N_{нс}) / N_{нач},$$

где $N_{нач}$ – количество студентов в начале учебного цикла (семестр, год), $N_{нс}$ – количество студентов, не справившихся с программой искомого учебного цикла.

Следующий критерий – оценка качества выпускников вычисляется по формуле:

$$K_{кв} = 1/20m \cdot (1/k \sum_i \sum_j^{m \ k} Ba_{ij} + 1/d \sum_i \sum_j^{m \ d} Bэ_{ij} + \sum_i^{m} Bo_i + \sum_i^{m} Bп_i).$$

где m – количество выпускников, k – количество дисциплин в дипломе, d – количество выпускных испытаний, Ba_{ij} – балл i -го выпускника по j -му курсу в дипломе, $Bэ_{ij}$ – балл i -го выпускника в j -ом выпускном испытании, Bo_i – балл i -го выпускника за общественную активность, $Bп_i$ – балл i -го выпускника за производственную практику.

Для анализа качественного состава абитуриентов, введения методов мониторинга для формирования профессионально необходимых качеств на первом курсе два раза в год (сентябрь, май) проводится компьютерное тестирование студентов первого курса. Выявляются счетные способности, уровни абстрактного мышления, технического мышления, скорость и точность восприятия и т.п.

Мониторинг учебно-методического комплекса

Возможности кафедр и университета в целом по удовлетворению потребностей обучаемых в учебно-методическом комплексе характеризуют:

- наличие большого числа специализаций;
- наличие гибких многоуровневых программ обучения;
- разработанные учебные планы, программы, стандарты;

- методики чтения лекций, проведения лабораторных работ, семинаров;
- учебники, монографии, учебные пособия и статьи;
- технические средства обучения;
- объем библиотечного фонда;
- сочетание учебного процесса с научными исследованиями;
- уровень развития мультимедийных средств, компьютерных обучающих систем, тренинговых программ;
- наличие системы дистанционного обучения;
- наличие студентов, обучающихся параллельно в ведущих зарубежных вузах.

Оценивается результат мониторинга учебно-методического комплекса кафедр и университета в целом через количество разработок по видам и общей их стоимостной оценке в динамике за последние 3 года.

Результаты анкетирования, информация об изменениях, вносимых в процесс обучения и функционирование подразделений университета, доводятся до соответствующих подразделений и служб. Дальнейший анализ влияния изменений в процессах происходит по той же схеме, что и анализ самих процессов (рис. 3).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Анкета ОЦЕНКА МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Балл 0	Балл 1
1. В программе нет ссылки и указания на соответствие (несоответствие) Государственному образовательному стандарту РФ	В рабочей программе приведены требования стандарта и указано на соответствие (несоответствие) стандарту
2. Рабочая программа содержит только перечень тем, разделов, вопросов, распределенных по часам	Кроме перечня тем (содержание), в рабочей программе четко сформулированы цели (предметные и общеинтеллектуальные)
3. В рабочей программе цели сформулированы, но нет возможности проверить их достижение	В рабочей программе цели сформулированы в терминах, допускающих проверку
4. В рабочей программе не сформулированы принципы построения курса	В рабочей программе (в пояснительной записке) четко сформулированы принципы построения курса
5. В рабочей программе нет разделения на главный и вспомогательный материал (все считается одинаково важным)	В курсе выделяется "ядро" и формулируются минимальные требования
6. В программе курса не показаны виды деятельности студентов	В программе четко сказано, что должен делать студент, изучая курс, какие виды работ предстоит ему выполнить (и сколько это стоит в баллах)
7. Выбор организационных форм занятий (лекций, практические, лабораторные) не соответствует целям курса, распределение случайно	Выбор организационных форм занятий соответствует целям и требованиям стандарта (иметь представление, знать, уметь, иметь опыт)
8. В методических материалах, с которыми работают студенты, цели изучения курса не сформулированы и не угадываются при прочтении	В методических материалах для студентов цели изучения курса четко сформулированы или просматриваются при прочтении
9. Формирующие задания для студентов предполагают продуктивную деятельность	Выполнение формирующих заданий требует от студентов творческого подхода
Предлагаемые студентам формирующие задания подобраны случайно	Формирующие задания для студентов разработаны в соответствии с целями курса
11. Методические материалы, предлагаемые студентам, ориентированы в основном на содержание, объем материала	Методические материалы ориентированы на структуру материала и продуктивные способы деятельности («Know how»)
12. Методические материалы морально устарели	Методические материалы учитывают направления, специальности, тенденции развития образования в целом
13. Формирующие задания для всех одинаковы (один вариант)	Формирующие задания имеются в нескольких вариантах (>1)
14. Формирующие задания, предлагаемые студентам, одинаковой сложности	Формирующие задания различной сложности, что позволяет каждому работать индивидуально, выбирая свой «уровень»
15. Контролирующие материалы составлены случайно, не в соответствии с целями	Контролирующие материалы составлены в соответствии с целями курса
16. Контролирующие задания, предлагаемые на экзамене или зачете, предполагают пересказ, воспроизведение, действие по образцу	Контролирующие материалы, предъявляемые студентам, требуют от них применения знаний, умений для решения конкретных ситуаций, а также обнаружения общих ориентиров и представлений; используются различные формы контроля, в том числе текстовые
17. Контролирующие материалы – в одном варианте для всех студентов	Контрольные задания имеются в нескольких вариантах

АНКЕТА СТУДЕНТА

Пожалуйста, после того, как Вы сдали экзамены курса, ответьте на вопросы, представленные ниже. Для каждого вопроса имеется блок с ответами. Эта анкета будет обрабатываться автоматически. Пожалуйста, заполняйте форму аккуратно, используя ручку черного или синего цвета. Возможный диапазон ответов от 1 (категорически не согласен) к 5 (полностью согласен). Если вопрос не понятен, или у Вас нет мнения, блок оставляете незаполненным.

I. Общие сведения.

1. Название дисциплины _____ 2. ФИО преподавателя _____
 3. Текущий год обучения: 1 2 3 4 5 6 >7 4. М Ж

II. Поведение студента при обучении.

5. Сколько % лекций Вы посетили?
 0-33 33-67 67-100
 6. Вы не отставали от работы курса?
 Да иногда нет

III. Мнение о курсе

7. Рабочая нагрузка соответствует содержанию курса.					
8. Цели и задачи курса ясны.					
9. Фактическое содержание совпадает с установленными целями курса.					
10. Методы преподавания подходили изучению целей.					

Лекции

11. Лекции поддерживаются аудиовизуальными средствами информации.					
12. Посещаемость ведет к существенному приобретению знаний.					
13. Курс – прикладной, проблемно ориентирован.					
14. Курс современен, раскрывает перспективные направления науки.					
15. Лекции способствуют критическому мышлению.					
16. Объяснения лектора просты для понимания.					
17. Лектор имеет адекватный темп речи.					
18. Лектор компетентен, знаком с практической стороной предмета.					
19. Преподаватель обращается со студентами с уважением.					
20. Вопросы и предложения по курсу разобраны на консультациях.					
21. Лекционный материал был ясным.					

Практические занятия

22. Есть методические указания для выполнения практических занятий.					
23. Преподавание (обратная связь с преподавателями и т.д.) в практической части этого курса было хорошим.					
24. Есть достаточная возможность применять приобретенные навыки.					
25. Применяемого технического оборудования достаточно					
26. Каждый студент имеет достаточную возможность для выполнения упражнений					
27. Использование компьютеров в этом курсе было полезным.					

Курс в целом

28. Имеется научная и научно-методическая литература по курсу в достаточном объеме					
29. Я думаю, что я много узнал из этого курса.					
30. Этот курс хорошо увязывается с тем, что я уже знал.					
31. Научное содержание (глубина, связь с практическим исследованием) было достаточным.					

32. Нет перекрытий с другими курсами					
33. Я знал заранее тип вопросов экзамена.					
34. Экзамен отражает уровень и содержание курса.					
35. Полная оценка курса (рассмотрение всех аспектов - содержание, представление, рабочая нагрузка, и т.д. в диапазоне 1 (плохо) - 5 (отлично))					

Пожалуйста, используйте обратную сторону анкеты для Ваших персональных замечаний, критики, пожеланий ...

Результаты анкетирования на сайте www.guz.ru

АНКЕТА ВЫПУСКНИКА

Для определения факторов, определяющих конкурентоспособность выпускников на рынке труда, просим Вас ответить на следующие вопросы:

1. Проведите ранжирование критериев, по которым Вы оцениваете вакансии при выборе места работы:

Наличие перспектив роста	
Размер заработной платы	
Стабильность предприятия	
Интересная работа	
Отношения в коллективе	
Соответствие квалификации	

2. Для получения хорошей работы необходимо:

Высокий профессионализм	
Наличие хорошего образования	
Наличие протекции и родственных связей	
Наличие инициативы и предприимчивости	
Иметь хорошие манеры и обаятельную внешность	
Другое (указать)	

3. Где бы Вы хотели найти работу:

В органах государственной власти или местного самоуправления	
На акционерных предприятиях	
Основать собственное дело	
На частной фирме	
На государственных предприятиях	
Не определились с выбором	
Другое (указать)	

4. После окончания ГУЗа, как Вы планируете найти работу?

Уже работаю		Используя личные связи	
Найду работу самостоятельно		Через фирмы-посредники	
По направлению университета		Используя Интернет	
По объявлениям в прессе		Другое (указать)	

5. Имеете ли Вы практические навыки поиска работы?

- Да
- Нет

6. По Вашему мнению, есть ли необходимость включения в образовательную программу выпускных курсов дисциплины, в которой рассматривались бы принципы организации и способы поиска работы?

- Да
- Нет

7. По Вашему мнению, в какой форме должна проходить психологическая подготовка выпускников к будущему трудоустройству?

Индивидуальное консультирование		Проведение тренингов	
Включение в учебный план дополнительных курсов		Проведение семинаров	

АНКЕТА
СЛУШАТЕЛЯ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Уважаемый выпускник ГУЗа!
просим Вас ответить на предлагаемые ниже вопросы.

Фамилия, имя, отчество:

Год окончания университета, специальность:

Место первой работы и должность после окончания университета:

Основное место работы и должность в настоящее время:

Удовлетворило ли Вас качество образования, полученного в университете?

Знаний из какой области Вам не хватает для сегодняшней работы?

Получали ли Вы дополнительное образование? Если да, то какое?

Рекомендуете ли Вы обучение в университете своим родным и знакомым?

Ваши пожелания университету (факультету, кафедрам, преподавателям):

Ваш адрес и телефон (для контакта):

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аминов, Н.А. Технология оценивания эффективности функционирования образовательного учреждения: Методическое пособие [Текст] / Н.А. Аминов, А.В. Аравиди, Н.Я. Науменко [и др.]; под ред. Б.А. Сулакова. – Якутск, 1997. – 96 с.
2. Байденко, В.И. Проектирование Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения: Метод. рекомендации для руководителей УМО вузов Российской Федерации [Текст] / В.И. Байденко, Е.Б. Белов, Богословский В.А. [и др.]. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 104 с.
3. Ильенкова, С.Д. Управление качеством: Учебник для вузов [Текст] / С.Д. Ильенкова, Н.Д. Ильенкова, В.С. Мхитарян [и др.]; под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 199 с.
4. Кафидов, В.В. Исследование систем управления: Учеб. пособие для вузов [Текст] / В.В. Кафидов. – М.: Академический проект, 2003. – 160 с.
5. Лукашевич, В.В. Менеджмент в структурно-логических схемах: Учебное пособие [Текст] / В.В. Лукашевич. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 224 с.
6. Тиори, Т., Фрай, Дж. Проектирование структур баз данных: В 2-х кн. Кн. 1 / Т. Тиори, Дж. Фрай; пер. с англ. – М.: Мир, 1985. – 287 с.: с ил.
7. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие [Текст]. Изд 3-е перераб. и доп. / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес-школа "Интел-синтез"», 1998. – 352 с.