

Критерии за оценка на работата на Центъра за кариерно развитие и реализацията на студентите

Велизара Пенчева, Иван Евстатиев

Evaluation criteria for the work of the Career Development Centre and the realization of students: The goals and objectives, supporting the activities of the Career Development Centres in the higher schools have been reviewed. On the basis of the analysis, six criteria, appropriate for easy quantitative evaluation of their activities have been proposed.

Key words: Career Development Centre, evaluation criteria.

ОСНОВНИ ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ В РАБОТАТА НА ЦЕНТРОВЕТЕ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ВЪВ ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА.

Дейността на Центровете за кариерно развитие във висшите училища е неизменна част от съвременното висше образование. Те предоставят възможност за висококачествени услуги, свързани с професионалното ориентиране и подготовка на студентите, с ефективното партниране между работодатели и студенти. Основна задача на Центъра за кариерно развитие е да преодолява бариерите в комуникацията между бизнеса, академичните среди и студентите. Основните дейности са [1]:

- осигуряване на контакт между студенти и бизнес средата с цел професионалното реализиране на завършилите специалисти;
- осигуряване на контакт между студенти и бизнес средата с цел провеждане на практики и стажове;
- предоставяне на висококачествени услуги на бизнес средата с цел осигуряване на възможности за кариерно ориентиране на завършилите;
- адаптиране на учебния процес към нуждите и изискванията на съвременния бизнес;
- проследяване реализацията на завършилите специалисти;
- перманентно подпомагане на випускниците при тяхната професионална реализация;
- популяризиране на висшето училище.

За реализацията на тези задачи в работата на Центъра се изпълняват редица дейности, като се работи в следните основни направления:

- установяване на контакт с фирми, потребители на випускници на висшето училище;
- провеждане на срещи и организиране на презентации на фирми;
- насочване на студентите към фирми с цел заемане на работни позиции;
- запознаване на студентите с дейността на фирми чрез презентации, излъчвани от информационната система на Центъра за кариерно развитие;
- консултиране на студенти за предстоящи стажове и производствени практики;
- подпомагане на студенти при изготвяне на мотивационни писма и автобиографии;
- съдействие на студенти при установяване срока на задължителна практика по специалността;
- сключване на договори за сътрудничество между фирми и висшето училище;
- представяне дейността на Кариерния център пред одиторски екипи;
- провеждане на интервюта за работа и стаж;
- разширяване на базата данни на Центъра за кариерно развитие;
- организиране на стажове за студентите;

-подпомагане въвеждането на нови технологии в учебния процес, чрез посредничество на водещи фирми в производството;

-ежедневно актуализиране на обяви за стаж и работа в сайта на Центъра за кариерно развитие и информирание на студенти по имейл чрез База данни за студенти - автоматизирана система за обработка на базата данни на ЦКР и оценка на кариерната реализация на завършилите специалисти "Студентска кариера" за подходящи свободни позиции;

-перманентно опресняване на Базата данни за студенти за новопостъпили студенти и за кариерната реализация на завършилите специалисти;

-перманентно опресняване на Базата данни за контакт с фирми - Университетски информационен портал за бизнес партньори.

Особено място в дейността на центъра заема осигуряването на информационните потоци, свързващи студенти с Центъра за кариерно развитие, студенти с бизнеса, Центъра за кариерно развитие с бизнеса (фиг. 1). Отчитайки големият брой студенти, тези функции се реализират чрез разработени Бази данни, за студенти, фирми и алумни.



Фиг. 1. Информационни потоци между Центъра за кариерно развитие, студенти, бизнес среда и випускници

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА НА РАБОТАТА НА ЦЕНТЪРА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

Голямото разнообразие от задачи, които осигуряват изпълнението на целите на Центъра за кариерно развитие изискват съответно оценяване с количествени мерки. За отбелязване е, че независимо от изпълнението на редица дейности, отчитането на тези мерки в някои случаи може да се представи само като експертна оценка, а в други случаи тази оценка е практически невъзможна. Пример за това е оценяването на броят на постъпили на работна позиция студенти, след насочване от Центъра за кариерно развитие. Тази оценка изисква обратна връзка от страна на завършилите студенти или от работодателите. Известни е, че и в двата случая, с малки изключения, тези обратни връзки изискват ресурс от време за всяка от страните, който не винаги може да бъде отделен. Отчитането на други дейности също изисква събиране на информация.

В някои случаи се предлагат **критерии, които не позволяват точна количествена оценка или затрудняващи дейността на Центъра за кариерно развитие**. Такива критерии са:

Подкрепа за участие в стажове (брой студенти получили подкрепа с посредничеството на Центъра за кариерно развитие, чрез информирание или друга подкрепа за провеждане на стажове). Този критерий не може да има точна

количествена оценка. Това се дължи на спецификата на информиране на студентите. Информационните потоци са няколко:

- директно изпращане на съобщения на имейл адреси на студентите чрез Базата данни на Центъра за кариерно развитие;
- публикуване на съобщения в сайта на Центъра за кариерно развитие;
- срещи със студентите;
- изнасяне на информация на хартиен носител и др.

Ясно е, че може да се определя броят само на директно обърналите се към Центъра за кариерно развитие студенти за контакт. Студентите получили информация чрез други информационни потоци не са известни на Центъра.

Подкрепа за професионално ориентиране и кариерно развитие (брой студенти получили подкрепа от Кариерния център и други звена на университета за провеждане на дейности за професионално ориентиране и кариерно развитие, чрез информационни или други дейности; обяви за работа, презентации, семинари, дни на кариерата, проекти, студентски обмени, срещи с представители на бизнеса, дни на отворените врати и др.). Процесът е аналогичен на предния случай. Не е възможно да се получи точна информация за информираните студенти. Същото важи и за избор на стажанти от работодателите, насочени от Центъра за кариерно развитие.

Осигурителен доход на завършилите студенти. Този критерий е неизпълним от Центъра за кариерно развитие. Информацията за него може да се взема централизирано от държавните органи. Освен това средните заплати в различни региони на страната са различни. В някои случаи се предлагат критерии отнесени към средното заплащане за региона. Тази оценка също не е реална, защото не отчита разплащанията в сивата икономика. Честа практика е официално деклариране на по-малка заплата и неофициално доплащане. Аналогична е ситуацията и с оценката на безработицата сред завършилите.

Има критерии, затрудняващи дейността на Центъра за кариерно развитие, поради необходимостта от отделяне на допълнителен ресурс от време.

Брой/дял на индивидуално информираните и консултираните студенти (от Кариерния център съвместно с други звена на университета). Такъв критерий от една страна може да се отнесе към групата на критериите не позволяващи точна количествена оценка. От друга страна регистрирането на информацията за лично явили се в Центъра за кариерно развитие студенти, би натоварило излишно служителите в Центъра с водене на статистика и съхраняване на информация.

Работата на Центровете за Кариерно развитие във висшите училища може да бъде проследена с прилагането на следните **шест обективни и лесно проследими критерии.**

Критерий 1. Процент на регистрираните студенти в информационната система на Кариерния център във висшите училища (% на регистрираните студенти в информационната система на Кариерния център и др. звена на висшето училище с оглед информационната, консултантска и друга подкрепа на студентите). Този критерий е особено важен, понеже регистрацията на студентите в Центъра за кариерно развитие е необходимо условие за осигуряване на информационния поток от фирми към студенти. За отбелязване е че наличието на База данни за студенти и програмно осигуряване е предпоставка за 100% регистриране на студентите.

Критерий 2. Относителен брой работодатели (на студент), регистрирани в Базата данни на Центъра за кариерно развитие. Този критерий е основа за реализиране на информационния поток от фирми към студенти. Наличието на База данни за фирми (работодатели) значително опростява отчитането на критерия. Важно в случая е да се регистриран тези фирми, с които Центъра за кариерно развитие работи активно. Обикновеното регистриране на всички свързали с центъра фирми не носи информация.

Критерий 3. Относителен брой насочени съобщения към студентите, за информиране относно заемане на работна позиция, стаж или практика. Чрез този критерий се получава количествена оценка за дейността на Центъра за кариерно развитие. Тази оценка показва какъв е интереса на фирмите към дейността на Центъра за кариерно развитие. Този критерий е лесно изпълним при наличие на База данни за студенти. Чрез него може да се прави заключение какъв е интереса на работодателите към различните факултети и специалности.

Критерий 4. Брой проведени презентации на фирми пред студентите на територията на университета или на територията на фирмата. Чрез този критерий се осигурява информация за новостите в технологичните процеси на работодатели и информираността на студентите за възможна реализация. Трябва да се отбележи, че броят на презентации не бива да бъде много голям. Това е предпоставка за нарушаване на учебния процес. Мнение на авторите е, че за дадена специалност, организирането на презентации не бива да надвишава 3 броя на семестър. Трябва също да се има в предвид, че презентации на фирми се организират не само от Центъра за кариерно развитие, а също така от катедри и факултети.

Критерий 5. Брой участия на Центъра за кариерно развитие в дейности обхващащи всички студенти в университета. Такива дейности са Форум кариери, университетски изложения, Ден на отворени врати и др.

Критерий 6. Брой проведени срещи от сътрудниците на Центъра за кариерно развитие с фирми и организации. Този критерий характеризира активността на Центъра за кариерно развитие да установява контакт с работодатели и да осигурява постоянство на контакти и взаимоотношения.

РЕЗУЛТАТИ И ИЗВОДИ

Анализирани са целите и задачите, осигуряващи дейността на Центъра за кариерно развитие. На базата на анализа е обосновано кои оценки не са подходящи за количествена оценка на дейността на Кариерните центрове във висшите училища. Тяхното регистриране и водене на отчет изисква голям ресурс от време, което затрудняват дейността на Центъра.

Обосновани са и са предложени шест критерия, подходящи за лесна количествена оценка на дейността на Центровете за кариерно развитие във висшите училища.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Правилник за дейността на Центъра за кариерно развитие при Русенски университет „Ангел Кънчев“.

За контакти:

Проф.д-р Велизара Пенчева, Русенски университет “Ангел Кънчев”, Зам.-ректор по развитие, координация и продължаващо обучение, тел.: 082-888-377, e-mail: vrpenceva@uni-ruse.bg .

Проф.д-р Иван Евстатиев, Русенски университет “Ангел Кънчев”, Ръководител на Център за кариерно развитие, тел.: 082-888-425, e-mail: ievstatiev@uni-ruse.bg .

Докладът е рецензиран.