ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Раздел 13.00.00 Педагогические науки

ART 191058 | 2019, № 9 (сентябрь) | УДК 37.014

Проблема качества высшего образования в оценках работодателей как потребителей образовательных услуг

Глушко Ирина Васильевна[1]

Азово-Черноморский инженерный институт-филиал Донского государственного аграрного университета, Зерноград, Россия

glu-ir@mail.ru

Аннотация. Качество образования и его оценка – одна из актуальных проблем высшего образования, поскольку проблема снижения качества образования сегодня затрагивает систему образования в целом. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования в разделе «Оценка качества освоения основных образовательных программ» содержат требования о том, что работодателям должна быть предоставлена возможность оценивать содержание, организацию и качество учебного процесса в целом. В силу этого актуализируется исследование рынка труда на предмет востребованности ключевых компетенций у выпускников и молодых специалистов, пришедших работать на производство сразу после окончания вуза. В данной работе поставлена цель: проанализировать наиболее востребованные ожидания рынка труда сельских территорий Юга России относительно выпускников вуза – молодых специалистов в различных областях сельского хозяйства. Основной метод исследования – социологический опрос (анкетирование), дополнительный метод – интервью. Количественная обработка закрытых ответов была осуществлена с помощью программы Excel в относительных (проценты) и средних арифметических показателях (средний балл). Метод составления выборки (метод квотной выборки, учитывающий профиль обучения/специальность) обеспечивает необходимый уровень репрезентативности результатов опроса. В статье рассмотрены имеющиеся в зарубежной и отечественной педагогической литературе последних лет ведущие теоретические подходы к исследованию проблем компетентностного подхода в образовании, оценке качества образовательной деятельности, а также различные критерии оценки эффективности вуза, предложенные ведущими мировыми рейтинговыми системами. По результатам теоретического обзора литературы сделаны выводы о наличии проблем в области подготовки выпускников, выражающихся в недостаточной сформированности ряда универсальных ключевых компетенций и некогнитивных «мягких» навыков. Показано, что мониторинг качества преподавания в вузе на основе обратной связи с работодателями имеет большое значение для эффективного управления учебным процессом, так как позволяет более четко определить сильные стороны этого процесса и области для его улучшения. Результаты проведенного исследования показали, что среди работодателей не существует единых универсальных требований к подготовке выпускника. Идеального выпускника – молодого специалиста, с точки зрения работодателя, можно представить как готового профессионала, обладающего проектным мышлением и владеющего всем спектром информационных технологий. Однако работодатели в целом, принимая как данность несформированность части компетенций и отсутствие профессионального опыта, в частности ощутимый недостаток практической подготовки выпускников, выразили желание видеть у молодых специалистов желание карьерного роста и профессионального развития, умение работать в команде, принимать управленческие решения, нести ответственность, а также физическое и моральное здоровье, психологическую устойчивость, высокий общекультурный уровень. Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в разработке диагностических методик и опросников для проведения мониторинга качества образования, а также практических рекомендаций по коррекции образовательной деятельности в инженерном вузе.

Ключевые слова: работодатели, выпускники вуза, качество образовательной деятельности, компетенции, компетентностный подход, социологическое исследование, мониторинг.

Поступила в редакцию *Received*	12.07.2019	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	31.07.2019
Принята к публикации *Accepted for publication*	31.07.2019	Опубликована *Published*	27.09.2019

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

[1] **Глушко Ирина Васильевна,** доктор философских наук, доцент, профессор кафедры гуманитарных дисциплин и иностранных языков Азово-Черноморского инженерного института-филиала ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет», г. Зерноград, Россия

Введение

Одной из ведущих тенденций совершенствования системы контроля и оценки качества образования является интеграция образования, науки и производства. В результате освоения программы бакалавриата у выпускника вуза должны быть сформированы несколько групп компетенций, установленных ОПОП бакалавриата, в числе которых есть и профессиональные компетенции. По требованиям стандарта они формируются на основе профессиональных стандартов, а также, при необходимости, на основе анализа требований к этим компетенциям, в том числе предъявляемых к выпускникам на рынке труда, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники, и должны устанавливаться в качестве обязательных и/или рекомендуемых (см., например, [1]).

Системообразующий фактор системы качества образования в вузе – это ее цель, сформулированная требованиями потребителей услуг образования: готовность выпускников к профессиональной деятельности. Ориентация на потребителя становится ключевым принципом в организации образовательного процесса.

В рамках мониторинга образовательной деятельности в Азово-Черноморском инженерном институте начиная с 2013 года ежегодно проводятся социологические исследования, касающиеся оценки качества образовательной деятельности субъектами образовательного процесса, среди которых – работодатели. При этом «постоянное отслеживание состояния удовлетворённости работодателей образовательным процессом даёт возможность выявлять тенденции его изменений с целью принятия управленческих решений в расчёте на потребителя» [2].

В статье анализируются результаты социологического мониторинга, проведённого в Азово-Черноморском инженерном институте в апреле 2019 года по заданию администрации вуза. В исследовании нашли отражение оценки качества образовательной деятельности в вузе в форме разнообразных аспектов образовательной деятельности, выявлены как позитивные стороны этой деятельности, так и некоторые проблемы. При составлении вопросов для мониторинга за основу были взяты Методические рекомендации Министерства образования и науки России [3].

Обзор отечественной и зарубежной литературы

На сегодняшний день в зарубежной и отечественной педагогической литературе не существует однозначного определения понятия «качество образования». Остановимся на определении, предложенном отечественными авторами, полагающими, что качество поддается измерению: «качество образования – динамический процесс конструктивного взаимодействия субъектов образовательного процесса». Его можно рассматривать как явление, система элементов которого поддается оценке с помощью измеряемых признаков [4, 5].

Современные исследования проблемы мониторинга качества образования в отечественной и зарубежной педагогической науке базируются на представлении специалистов о том, что снижение качества образования является системной проблемой, так как затрагивает сегодня систему образования в целом [6].

А. М. Осипова среди причин снижения качества образования называет причины социального (реформирование системы образования, реорганизацию вузов), демографического характера (демографический кризис) и др. [7]

Между тем для успешного развития образовательного процесса актуализируется необходимость организации информационно-аналитической работы. Что касается системы высшего образования, то важным моментом здесь становится внутренний (внутривузовский) самоанализ качества образовательной деятельности [8].

Отечественные специалисты связывают оценку эффективности вуза с внедрением системы критериев оценки качества образовательных услуг [9].

Иными словами, в каждом вузе должна быть создана система мониторинга результатов этой деятельности с использованием ряда критериев и показателей, отслеживающих сформированность компетенций, установленных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования. При этом «системообразующим фактором системы менеджмента качества образования в вузе является ее цель, сформулированная требованиями потребителей услуг образования – готовность выпускников к профессиональной деятельности» [10]. В данном случае речь идет об установлении эффективной обратной связи с работодателями, которые имеют возможность сформулировать требования к выпускнику-бакалавру, а также предоставить сведения о конкретном выпускнике, качестве выполнения им профессиональных функций, степени сформированности умений работать в коллективе, характере мотивации, самостоятельности, инициативности и других профессионально необходимых компетенциях [11].

Известно, что компетентностный подход берет свое начало с середины 90-х годов XX века, когда Совет Европы на симпозиуме «Ключевые компетенции для Европы» (Берн, 1996) определил пять так называемых «ключевых компетенций»: 1) политические и социальные компетенции; 2) межкультурные компетенции; 3) коммуникативная компетенция; 4) социально-информационная компетенция; 5) персональная компетенция (как способность к саморазвитию) [12].

Однако даже спустя десятилетие, в 2006 году, зарубежные эксперты, исследующие актуальные запросы работодателей, по-прежнему утверждали, что работоспособные граждане крайне плохо подготовлены к современным требованиям эффективности выполнения профессиональных обязанностей на рабочем месте [13].

Взятый сам по себе компетентностный подход к построению модели выпускника (представляющий, по сути, попытку адаптировать западные рекомендации к отечественному образованию) вызывает массу дискуссий среди отечественных специалистов. В отечественной педагогике понятие «компетенция» появилось в конце тех же 90-х и определялось как «общая способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий…» [14].

Характеризуя университетское образование, белорусские специалисты М. А. Гусаковский, Л. А. Ященко, С. В. Костюкевич пишут, что данный подход смещает акцент с моделирования ряда личностных характеристик и свойств, которые должны быть сформированы как конечный результат образовательного процесса, на проектирование профессиональных ситуаций и нацеленность работника на достижение максимального результата в определенной области трудовой деятельности. В то же время стремление к самореализации за пределами этой области, к накоплению новых знаний и освоению новых видов деятельности, напрямую не связанных с данной профессиональной областью, осуждается как дилетантство [15].

Вследствие этого, по образному выражению классика М. Вебера, появляется опасность, что «индивид как личность» может стать «профессиональным индивидом», наемным рабом, который беспрерывно трудится (чтобы жить) и которому отказано в свободном и универсальном развитии [16].

Иными словами, согласно компетентностной модели, выпускник вуза должен обладать способностями к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, чего, собственно, и хотят работодатели, «получая» его, как работника, себе на производство. Д. М. Воронин, О. С. Мишина, О. А. Завальцева, анализируя критерии эффективности деятельности современной образовательной организации, ссылаются на различные критерии оценки эффективности, предложенные ведущими мировыми рейтинговыми системами, и отмечают, что, согласно этим рейтингам, в систему критериев оценки вуза обязательно входит мнение работодателей [17].

Так, The Times High Education World University Rankings среди репутационных оценок рядом с академической репутацией называет репутацию данного вуза у работодателей [18]. Global World Communicator также учитывает репутационное ранжирование (глобальные и национальные рейтинги, данные экспертного опроса) [19, 20].

Также важными трендами считаются расширение сетевого пространства, виртуализация и дополнение реальности, которые уже на данный момент активно используются в образовательном процессе ведущих университетов (особенно эффективно его использование в преподавании IT-технологий) [21, 22].

А. Н. Малышева в своем исследовании уровня подготовки выпускников-инженеров показывает, что подавляющее большинство работодателей желают принять на работу выпускников в статусе молодых специалистов – сразу же после окончания вуза, «так как молодой специалист, даже без опыта работы, имеет ряд преимуществ» [23].

О. А. Подольский и В. А. Погожина полагают, что в настоящее время требования рынка труда к выпускникам и молодым специалистам существенным образом изменились, выходя за рамки стандартных требований к кандидатам (в части профессиональных знаний). Все чаще среди ожиданий работодателя звучат так называемые универсальные, ключевые компетенции и так называемые «мягкие» навыки [24]. Авторы приводят данные исследований, опубликованных в ежегодном докладе “Executive Guidance 2013” [25] о востребованности на рынке труда следующих ключевых компетенций: эффективное решение проблем и принятие решений; грамотное расставление приоритетов при решении проблем и задач; эффективная работа в команде; организационная осведомленность, означающая, что сотрудник понимает процессы, протекающие внутри организации, и корпоративную культуру; проактивность; самосознание и самоконтроль; лидерство; способность к самообучению; информационно-компьютерная грамотность [26].

Между тем в других зарубежных исследованиях среди дефицитных у молодых специалистов перечисляются такие компетенции, как письменная коммуникация, лидерство, критическое мышление и умение решать проблемы, самоорганизация, корпоративная этика [27, 28].

Среди перечисленных важное место занимают некогнитивные компетенции (так называемые «мягкие» навыки), характеризующие личность человека, определяющие его индивидуальные характеристики, такие как ценности и стиль мышления, мотивированность, самосознание, ответственность, коммуникабельность, лидерские качества [29].

Российские работодатели также заинтересованы в формировании надлежащей компетентности выпускника вуза, однако многие отмечают недостаточную сформированность ключевых компетенций, вследствие чего срок адаптации нового сотрудника в компании составляет примерно два года. По результатам исследования, проведенного в Екатеринбурге в 2007 году, выявлены следующие наиболее важные для работодателя (но недостаточно сформированные у выпускников) компетенции, на

развитие которых должно быть направлено обучение будущих специалистов: ответственность, готовность к экстренным действиям, эффективная коммуникация, организация деятельности и контроль качества, исполнительность, эффективное принятие решений, работа в команде и др. [30]

Итак, зарубежные и отечественные специалисты, изучающие мнение работодателей о качестве подготовки выпускников, пришедших к ним на работу сразу после окончания вуза, констатируют недостаточную сформированность у них ряда ключевых компетенций и некогнитивных «мягких» навыков и расценивают этот факт как недостаток системы образования.

Методологическая база исследования

В Азово-Черноморском инженерном институте-филиале ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет» (АЧИИ) в Зернограде в 2019 году было проведено исследование рынка труда на предмет качества образования и сформированности ключевых компетенций у недавних выпускников и молодых специалистов. Объект исследования – потребители образовательных услуг: работодатели, объединения работодателей отрасли, в которой востребованы и трудоустроены выпускники АЧИИ. Цель исследования – оценка качества образовательной деятельности со стороны работодателей.

Основной метод исследования – социологический опрос (анкетирование), дополнительный метод – интервью. Количественная обработка закрытых ответов была осуществлена с помощью программы Excel в относительных (проценты) и средних арифметических показателях (средний балл). Метод составления выборки (метод квотной выборки, учитывающий профиль обучения/специальность) обеспечивает необходимый уровень репрезентативности результатов опроса.

Результаты исследования

В настоящем социологическом опросе проанкетированы работодатели, у которых трудоустроены выпускники трех факультетов нашего вуза: инженерно-технологического, энергетического и факультета «Экономика и управления территориями».

В анкете для работодателей были обозначены следующие вопросы:

1. Количество выпускников нашего института, работающих на данном предприятии.
2. Работают ли выпускники института по специальности, полученной в вузе?
3. Факторы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности (рост карьеры), – в порядке значимости от 1 до 10 баллов (1 балл – самый важный, 10 баллов – наименее важный):

А – уровень профессиональной теоретической подготовки выпускников АЧИИ
Б – уровень базовых знаний, навыков
В – уровень практических знаний, умений
Г – уровень работы на компьютере, знание необходимых в работе программ
Д – способность выпускников работать в коллективе, команде
Е – навыки управления персоналом
Ж – готовность к дальнейшему обучению
З – общая культура, эрудированность выпускников

И – осведомленность работающих выпускников в областях, смежных с полученной специальностью

К – нацеленность работающих выпускников на карьерный рост и профессиональное развитие

4. Удовлетворенность работодателей уровнем профессиональной подготовки выпускников института, работающих на предприятии (в организации, учреждении).

5. Примерная оценка уровня профессиональной подготовки работающих выпускников института в целом. Оценка в баллах (от 1 балла – низкий уровень – до 10 баллов – высокий уровень).

6. Оценка уровня профессиональной общетеоретической подготовки выпускников.

7. Оценка уровня практических знаний и умений выпускников.

8. Оценка способности выпускников работать в коллективе, команде.

9. Оценка умений и навыков управления персоналом.

10. Оценка осведомленности работающих выпускников в областях, смежных с полученной специальностью.

11. Оценка общей культуры, эрудированности выпускников.

12. Оценка нацеленности работающих выпускников на карьерный рост и профессиональное развитие.

13. Готовность работодателя при наличии вакансии принять на работу выпускников института.

14. Проблемы, на которые следует обратить внимание руководству и преподавателям института.

Всего в опросе приняли участие 50 работодателей, представляющих Юг России, а именно сельские районы Ростовской области, Краснодарского края, а также Ростова-на-Дону. Количество работающих выпускников более 250 человек.

Большинство работодателей (от 90 до 100%) ответили, что в их организациях, учреждениях, предприятиях выпускники работают по профилям подготовки и специальностям, полученным в вузе: инженер-электрик, инженер-механик, инженер по технике безопасности, инженер-ремонтник, бухгалтер, экономист, менеджер, специалист в области экономической безопасности.

При ответе на третий вопрос работодатели оценили факторы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности (рост карьеры) в порядке значимости от 1 до 10 баллов. 1 балл – самый важный, 10 баллов – наименее важный. Оценка представлена в табл. 1.

Таблица 1

Характеристика факторов, оказывающих наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности (рост карьеры) выпускника

А	*Б*	*В*	*Г*	*Д*	*Е*	*Ж*	*З*	*И*	*К*
2,5	1,9	1,5	4,4	4,0	4,7	5,2	6,8	5,8	5,9
3-е место	2-е место	1-е место	5-е место	4-е место	6-е место	7-е место	10-е место	8-е место	9-е место

Итак, на первое место по степени востребованности у себя на предприятии работодатели поставили уровень практических знаний, умений.

При ответе на четвертый вопрос 66% работодателей оказались удовлетворены уровнем профессиональной подготовки выпускников института, работающих на

данном предприятии (в организации, учреждении); 34% удовлетворены, но не в полной мере. Неудовлетворенных уровнем профессиональной подготовки выпускников института не оказалось.

Для конкретного примера приведем далее ответы работодателей на 5–12-й вопросы, касающиеся разных аспектов качества подготовки выпускников инженерно-технологического факультета. Отвечая на вопросы, работодатели дали оценку в баллах: от 1 балла (низкий уровень) до 10 баллов (высокий уровень) (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика качества подготовки выпускников инженерно-технологического факультета (вопросы 5–12)

Вопрос 5	***Вопрос 6***	***Вопрос 7***	***Вопрос 8***	***Вопрос 9***	***Вопрос 10***	***Вопрос 11***	***Вопрос 12***
7,3	6,6	6,5	7,6	6,6	7,3	7,2	7,8
3-е место	2-е место	6-е место	2-е место	5-е место	3-е место	4-е место	1-е место

Итак, наибольшую оценку среди работодателей получил такой показатель, как нацеленность работающих выпускников инженерно-технологического факультета на карьерный рост и профессиональное развитие (7,8); наименьшую оценку – уровень практических знаний и умений выпускников (6,5).

Что же касается других факультетов, то ответы работодателей распределились следующим образом. На энергетическом факультете со стороны работодателей наибольшую оценку получил такой показатель, как уровень профессиональной подготовки работающих выпускников института в целом; наименьшую оценку – осведомленность работающих выпускников в областях, смежных с полученной специальностью. На факультете «Экономика и управление территориями» наибольшую оценку получил уровень профессиональной подготовки работающих выпускников института в целом; наименьшую оценку – общая культура, эрудированность выпускников.

Готовность работодателя при наличии вакансии принять на работу выпускников института такова: 22% работодателей безусловно готовы при наличии вакансии принять на работу выпускников института, и это касается всех факультетов. 78% готовы при наличии вакансии принять на работу выпускников института после испытательного срока. Не готовых принять выпускников на работу не оказалось (см. рисунок).



Готовность работодателя при наличии вакансии принять на работу выпускников института (вопрос 13)

Отвечая на заключительный вопрос анкеты, касающийся круга проблем, на которые следует обратить внимание руководству и преподавателям института, в качестве общих рекомендаций работодатели отметили следующее:

– усилить практическую составляющую подготовки и больше внимания уделять формированию профессиональных компетенций;

– обеспечить более тесную связь между теоретическими и практическими знаниями;

– уделять внимание обучению на новом современном оборудовании, изучению устройства и особенностей эксплуатации нового оборудования, приводов, машин и их практического применения (в том числе иностранного производства);

– систематизировать знания выпускников в области смежных дисциплин, уделяя внимание межпредметным связям;

– уделять больше внимания физической подготовке студентов в процессе обучения;

– обратить внимание на психологическую подготовку выпускника в области психологии общения, работы в команде, взаимодействия со старшими коллегами, имеющими опыт работы;

– повышать общекультурный уровень студентов с учетом того, что они приехали на учебу из сельской местности;

– прививать студентам потребность в карьерном росте и профессиональном развитии.

Заключение

В анкетах работодателей приведен подробный перечень факторов, оказывающих, по их мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности выпускника: навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ; способность работать в коллективе, команде; нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие; осведомленность в областях, смежных с полученной специальностью; уровень базовых знаний и навыков; общая культура, эрудированность; уровень профессиональной общетеоретической подготовки; навыки управления персоналом; уровень практических знаний, умений и др. Отметим, что работодатели наибольшими баллами отметили те факторы, формулировка которых практически совпадает с заявленными в ФГОС последнего поколения ключевыми универсальными компетенциями и «мягкими» навыками (разработка и реализация проектов; командная работа и лидерство; самоорганизация и саморазвитие; коммуникация; системное и критическое мышление), а также общепрофессиональными компетенций (фундаментальная, теоретическая и практическая профессиональная подготовка, информационная культура).

Как видим, с точки зрения работодателя, компетенции выпускников должны выходить за рамки традиционных форм теоретического обучения, характерных для вуза. Одна из наиболее значимых позиций, по мнению работодателей, – это ощутимый недостаток практической подготовки выпускников, что, по мнению специалистов, занимающихся мониторингом качества инженерного образования в стране, в целом «соответствует данным мониторинга ведущих вузов» [31]. Данный факт, по нашему мнению, указывает на необходимость внедрения в систему высшего инженерного образования в России новых форм практически ориентированного обучения.

Очевидно, что по ответам отдельных работодателей достаточно трудно составить общую картину единых требований к подготовке выпускника, поскольку каждый работодатель предъявляет собственные требования, исходя из направленности

своего предприятия, технических и технологических условий, составляя свои собственные критерии оценки сотрудников.

По данным опроса можно также сделать вывод, что работодатели, в целом осознавая недостаточность профессиональной подготовки выпускников, несформированность части компетенций и отсутствие опыта, хотели бы, принимая на работу такого молодого специалиста, видеть в нем здоровые профессиональные амбиции, нацеленность на профессиональное развитие, стремление приобретать этот самый опыт, принимать управленческие решения при взаимодействии с коллегами, нести ответственность за принятые решения. Немаловажное значение имеют также такие качества личности, как физическое и моральное здоровье, психологическая устойчивость, общекультурный уровень.

Можно констатировать, что работодатель хочет в идеале получить из вуза готового профессионала, владеющего проектным мышлением и всем спектром информационных технологий. Кроме того, в условиях научно-технического прогресса возрастает необходимость «узкой» специализации, но в то же время речь идет о востребованности универсальных компетенций. Что важнее при этом – первое или второе? Это вопрос, требующий отдельного рассмотрения.

Ссылки на источники

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 13.03.01. Теплоэнергетика и теплотехника // Портал Федеральных образовательных стандартов высшего образования: [сайт]. – URL: http://fgosvo.ru/fgosvo/151/150/24/13.
2. Глушко И. В., Зуева Т. М. Качество образовательной деятельности в Азово-Черноморском инженерном институте// Вестник Донского ГАУ. Научный журнал. – 2018. – № 4(30.2). Часть 2. Социально-гуманитарные науки. – С. 84.
3. Письмо Министерства образования и науки РФ от 15 февраля 2018 г. № 05-436 «О методических рекомендациях по организации и проведению в образовательных организациях высшего образования внутренней независимой оценки качества образования по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры». – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71797752/.
4. Субъектные аспекты мониторинга удовлетворенности студентов качеством образования (по материалам Центра социологических исследований СПбПУ) / А. Г. Танова, Л. И. Евсеева, Е. Г. Поздеева, И. Р. Тростинская // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. – 2018. – Т. 9. – № 1. – С. 90–101.
5. Булат Р. Е. Качество высшего образования в вузе как педагогическая система // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. – 2015. – № 4(232). – С. 137–143.
6. Оболяева Н. М. Системный подход к анализу качества образования // Управление образованием: теория и практика. – 2012. – № 3. – С. 101–105.
7. Осипова А. М. Инновационное образование: современные тенденции и перспективы//Вестник российского философского общества. – 2018. – № 2(86). – С. 14–16.
8. Казакова И. А. Показатели качества образовательных услуг вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 2901–2905. – URL: http://e-koncept.ru/2016/86613.htm.
9. Черная Ю. А. Оценка эффективности вуза в связи с внедрением критериев оценки качества образовательных услуг // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12 (часть 9). – URL: https://www.fundamental-research.ru/article/view?id=36478.
10. Глушко И. В., Зуева Т. М. Мониторинг качества образовательной деятельности в вузе: теоретико-правовой и практический аспекты// Перспективы науки и образования. Международный электронный научный журнал. – 2018. – № 4(34). – С. 26. DOI: 10.32744/pse.2018.4.1
11. Абрамовская Л. Н. Система внутреннего мониторинга качества образования // Управление качеством образования. – 2012. – № 3. – С. 73–82.
12. Совет Европы: Симпозиум по теме «Ключевые компетенции для Европы»: Док. DECS / SC / Sec. (96) 43. – Берн, 1996. – С. 109.

13. Partnership for 21 century skills. Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century. – U. S., 2006. – URL: p21.org/storage/documents/FINAL_REPORT_PDF09-29-06.pdf.
14. Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования //Стандарты и мониторинг в образовании. 1999. – № 2. – С. 30–31.
15. Университет как центр культуропорождающего образования. Изменение форм коммуникации в учебном процессе / М. А. Гусаковский, Л. А. Ященко, С. В. Костюкевич и др.; под ред. М. А. Гусаковского. – Минск: БГУ, 2004. – 279 с.
16. Weber M. Die protestantische Ethik und der «Geist» des Kapitalismus // Gesainmelte Anisatze zur Religionssoziologie. Bd. I. – Tubingen, 1920. – S. 205.
17. Воронин Д. М., Мишина О. С., Завальцева О. А. Критерии эффективности современной образовательной организации как основа оценки и повышения качества образования // Перспективы науки и образования. – 2018. – № 5(35). – С. 18–25. DOI: 10.32744/pse.2018.5.2
18. Academic ranking of world universities. – URL: http://www.shanghairanking.com/ARWUMethodology-2018.html.
19. Mazzarol T. W. Critical Success Factors for International Education Marketing // International Journal of Educational Management. – 1998. – Vol. 12. – № 4. – P. 163–175.
20. QS World groups rankings: methodology. – URL: https://www.topuniversities.com/qs-worlduniversity-rankings/methodology.
21. Chirikov I. How Global Competition is Changing Universities: Three Theoretical Perspectives // Research & Occasional Paper Series: Center for Studies in Higher Education. – 2016. – № 5.16. – P. 1–7.
22. Dimitrova-Galaczi E. Interactional competence across proficiency levels // Paper presented at the Language Testing Research Colloquium, April 2010, Cambridge.
23. Малышева А. Н. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского политехнического университета. – 2006. – № 8. – С. 225–229.
24. Подольский О. А., Погожина В. А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2016. – № 1. – С. 96.
25. Corporate Executive Board: Press Release of CEB Executive Guidance. – 2013. – URL: news.executive boa rd.com/2012-12-20-CEB-Identifies-Anatomy-of-the-New-High-Performer.
26. Подольский О. А., Погожина В. А. Указ соч. – С. 97.
27. Partnership for 21 century skills. Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century. – U. S., 2006. – URL: p21.org/storage/do cuments/FINAL_REPORT_PDF09-29-06.pdf.
28. National Association of Colleges and Employers. Job Outlook Survey. – 2011. – URL: naceweb.org: www.naceweb.org/job_outlook_2012.
29. Жадько Н. В. «Мягкий» навык как единица содержания интенсивного профессионального и бизнес-обучения // Научные исследования в образовании. – 2011. – № 8. – С. 19–22.
30. Зеер Э. З. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 39–45.
31. Субъектные аспекты мониторинга удовлетворенности студентов качеством образования (по материалам Центра социологических исследований СПбПУ) / А. Г. Танова, Л. И. Евсеева, Е. Г. Поздеева, И. Р. Тростинская. – С. 100.

Irina V. Glushko,
Doctor of Philosophy, Associate Professor, Humanitarian Disciplines and Foreign Languages Chair, Azov-Black Sea Engineering Institute – branch of Don State Agricultural University, Zernograd
glu-ir@mail.ru

The problem of higher education quality in evaluation of employers as consumers of educational services

Abstract. The quality of education and its evaluation is one of the urgent problems of higher education, as the problem of reducing the quality of education today affects the education system as a whole. The introduced federal state educational standards of higher education, in the section "Evaluation of the quality of basic educational programs learning", contain requirements that employers should be given the opportunity to evaluate the content, organization and quality of the educational process as a whole. Because of this, the research of the labor market in terms of the demand for key competences of graduates and young specialists who come to work immediately after graduation from higher education institution is rather relevant. The purpose of this article is to analyze the most popular expectations of the labor market in rural areas of the South of Russia regarding University graduates – young specialists in various fields of agriculture. The main method of research is a sociological study (questionnaire), an additional method is an interview. Quantitative processing of the received data was made with the help of Excel program in relative (percent) and arithmetic mean

values (average score). The sampling method (quota sampling method, taking into account the profile of training/specialty) provides the necessary level of representativeness of the study results. The article considers the leading theoretical approaches to the study of competence-based approach issues in education, evaluation of the quality of educational work, as well as various criteria for evaluating the effectiveness of higher education institutions proposed by the world's leading rating systems available in the foreign and domestic pedagogical literature of recent years. On the basis of the results of the theoretical review of the literature, it is possible to make conclusions about the problems in the sphere of graduates' training, manifested in the lack of a number of universal core competences formation and non-cognitive "soft" skills. It is shown that monitoring the quality of teaching at the University on the basis of feedback from employers is important for the effective management of the educational process, as it allows us to identify more clearly the strong points of this process and the areas for its improvement. The results of the study showed that there are no uniform universal requirements for graduates training among employers. The ideal graduate – a young specialist from the point of view of the employer may be described as a ready professional with project thinking and capable of using the full range of information technologies. However, employers in general, taking as a fact the lack of some competences and professional experience, and in particular – a significant lack of practical training of graduates, expressed a desire to see among young specialists a wish for career making and professional development, the ability to work in a team, make management decisions, bear responsibility for them, as well as to have physical and mental health, psychological stability, high cultural level. The theoretical and practical significance of the study is in the development of diagnostic methods and questionnaires for monitoring the quality of education, as well as practical recommendations for the correction of educational work in the engineering University.

Key words: employers, University graduates, quality of educational work, competence, competence approach, sociological research, monitoring.

Научно-методический электронный журнал «Концепт» (раздел 13.00.00 Педагогические науки) с 06.06.2017 включен в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (перечень ВАК Российской Федерации).

ISSN 2304-120X

www.e-koncept.ru

Библиографическое описание статьи:

Глушко И. В. Проблема качества высшего образования в оценках работодателей как потребителей образовательных услуг // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – № 9 (сентябрь). – С. 13–23. – URL: http://e-koncept.ru/2019/191058.htm.

DOI 10.24411/2304-120X-2019-11058

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2019

© Глушко И. В., 2019