

УДК. 378:331

Р.В. Скляр, к.т.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра
Моторного

УЧАСТЬ РОБОТОДАВЦІВ У ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. Підвищення якості підготовки професійних кадрів відповідно до потреб сучасного ринку праці вимагає вдосконалення взаємодії закладів вищої освіти і роботодавців. У статті розглядаються можливості соціального партнерства «ЗВО-підприємство» в процесі формування обов'язкових компетентностей майбутніх випускників при реалізації освітніх програм. У статті описані найбільш поширені напрямки спільної діяльності ТДАТУ і роботодавців. Визначено, що ефективність взаємодії Університету і роботодавців значно зростає, якщо діє механізм перекладу партнерів-роботодавців з позиції сторонніх спостерігачів і споживачів освітніх послуг в позицію зацікавлених учасників освітніх та інноваційних процесів, що всіяко сприяють оволодінню здобувачами комплексом важливих для майбутньої професійної діяльності компетенцій.

Ключові слова: якість, роботодавці, заклад вищої освіти, здобувач вищої освіти, компетентність, компетенція, опитування.

Постановка проблеми. Ефективна взаємодія закладу вищої освіти (ЗВО) і роботодавців є необхідною умовою повноцінного розвитку системи вищої освіти та трудових відносин в Україні. Стимулювання даної взаємодії передбачає узгодженість дій усіх зацікавлених сторін, отже, наявність взаєморозуміння між ними і прагнення до вироблення спільного бачення ситуації [1-3].

У Національній стратегії розвитку освіти [4] в Україні на період до 2021 року, схваленій Указом Президента України від 25 червня 2013 р № 344, наголошується, що найбільш гострими проблемами, які гальмують розвиток нової якості освіти, є:

1) недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці;

2) недостатня орієнтованість структури і змісту професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти на потреби ринку праці і сучасні економічні виклики;

3) невідпрацьованість ефективної системи працевлаштування випускників закладів вищої освіти, їх професійного супроводження.

Роботодавці, здобувачі, ЗВО і держава зацікавлені у високій якості освіти, але мають свої конкретні інтереси, тому оцінки якості освіти, дані ними, можуть відрізнятись. Процедура оцінки якості підготовки випускників

ЗВО багатогранна. І є певні аспекти, які слабо представлені в методичних розробках, рекомендаціях та інших матеріалах з оцінки якості освіти. Йдеться про залучення до оцінки якості роботи ЗВО роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як теоретичні підстави доцільно проаналізувати досвід робіт Є.М. Білоусова [5], О.Я. Димарського, Г.А. Лукичева, А.М. Лимара, Є.М. Аврамової, Н.І. Шевченко, М. М. Вандишевої, Т.І. Заславської і досвід інших країн, що досягли значних результатів в цьому питанні: Великобританія, Ірландія, Німеччина, матеріали семінару Болонського процесу тощо. Існуючі дослідження в основному присвячені питанням оцінки ефективності роботи ЗВО з боку роботодавців і проблем здійснення взаємодії в цілому, але наявні матеріали не розкривають проблему взаємодії при розробці освітніх програм. Більш того недостатньо уваги приділено власне технічній складовій.

Для стабільності розвитку і здійснення нового якісного прориву в національній системі освіти необхідно забезпечити у вищій освіті [5]:

- приведення мережі ЗВО і системи управління вищою освітою у відповідність до потреб еволюціонування національної економіки й запитів ринку праці;
- розроблення стандартів вищої освіти, зорієнтованих на компетентнісний підхід, узгоджених із новою структурою рівнів вищої освіти й Національною рамкою кваліфікацій;
- залучення роботодавців до співпраці з ЗВО, зокрема, до участі в опрацюванні стандартів вищої освіти, організації проходження практики здобувачами, вирішенні питань надання першого робочого місця випускникам.

Саме на виконання цих завдань прийнято нові закони «Про зайнятість населення», «Про вищу освіту», «Про наукову і науковотехнічну діяльність», «Про освіту».

Формулювання цілей статті. Розглянути можливості співпраці з роботодавцями в процесі формування обов'язкових компетентностей майбутніх випускників при реалізації освітніх програм, а також намітити перспективи ефективної взаємодії ЗВО і роботодавців.

Виклад основного матеріалу досліджень. Актуальність досліджуваного питання підтримується і буквою закону, так стандарти вищої освіти містять вимоги до нормативного змісту підготовки здобувачів вищої освіти, сформульованого у термінах результатів навчання, та заснованого на компетентнісному підході. Відповідно до них випускник повинен володіти рядом загальних і фахових компетентностей, що враховують запити роботодавців та сучасного ринку праці та дозволять випускнику успішно виконувати певні види професійної діяльності.

Тому, при формуванні та виконанні державного замовлення заклади вищої освіти повинні враховувати кон'юнктуру ринку праці та вимоги роботодавців, останнім необхідно висувати вимоги до професії і активно брати участь в розробці освітніх програм для підготовки за спеціальностями. У цих

умовах стає принципово важливими розробка і використання в системі вищої освіти нових методів і форм ефективної взаємодії ЗВО і роботодавців, що дозволяють готувати професіоналів, здатних реалізувати стійкий і динамічний розвиток відповідних виробництв, в тому числі і на основі наукомістких технологій. Проте, при підготовці професіоналів не можна забувати, що завданням вищої освіти є не стільки формування навичок і вмінь, скільки пояснення як саме і чому відбуваються ті чи інші процеси, виявлення суті явищ і розвиток допитливості здобувачів.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (Пункт 23 частини першої статті в редакції Законів № 2145-VIII від 05.09.2017, № 392-IX від 18.12.2019) [6]: *якість вищої освіти* - відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості.

Стандарти вищої освіти використовуються для:

- розроблення та вдосконалення освітніх програм закладами вищої освіти і науковими установами;
- визначення та оцінювання якості вищої освіти та результатів освітньої діяльності закладів вищої освіти (наукових установ) під час інституційної акредитації та акредитації освітніх програм;
- оцінювання результатів навчання за відповідними спеціальностями.

Освітні програми, орієнтовані на ринок праці, стають основним показником якості та результативності вищої освіти. Поряд з цим відбуваються динамічні значні зміни в сільськогосподарському секторі, тобто відбувається модернізація і ускладнення машин та обладнання, а частка наукоємного виробництва зростає. Значущою умовою на сьогоднішній день є кваліфікована взаємодія освітніх установ і роботодавців, формування необхідних вимог і критеріїв до випускників. Крім цього, освітні установи повинні своєчасно реагувати при певних змінах структур ринку праці. При цьому головним орієнтиром повинні бути результати, отримані внаслідок моніторингу ринку праці та оцінки змін попиту.

Заклади вищої освіти, розробляючи освітні програми тільки власними силами, завжди будуть відставати від вимог ринку праці [7-9], оскільки тільки роботодавці можуть сформулювати вимоги до компетенцій фахівців, що враховують рівень і перспективи розвитку техніки і технології, науки, культури, економіки та соціальної сфери.

На сьогоднішній день склалася наступна форма співпраці Таврійського агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (далі – Університет, ТДАТУ) з роботодавцями. Роботодавці беруть участь у моніторингу та періодичному перегляді освітніх програм щорічно, описують вимоги до якості та змісту освітніх програм. Навчальні плани за спеціальностями проходять узгодження з провідними роботодавцями в рамках

проведення Круглих столів. Окрім цього, представники підприємств і організацій входять в складу робочих груп з удосконалення освітніх програм всіх рівнів і спеціальностей. Особливо важлива їх думка стосовно розділів спеціальних дисциплін та виробничих практик [9,10].

Регулярно в Університеті проводяться науково-практичні конференції, семінари та Дні поля з проблематики Науково-дослідних інститутів.

Звичайно, участь в проведенні аудиторних занять не можна визнати постійним в силу зайнятості виробничників. Однак, така корисна для здобувачів практика розповсюджена в проведенні відкритих лекцій протягом семестру на багатьох спеціальностях.

Відповідно до Положення про атестацію здобувачів вищої освіти в ТДАТУ головою екзаменаційної комісії рішенням Вченої ради університету призначається провідний фахівець з представників роботодавців та їх об'єднань відповідного профілю. Тому, представники ринку праці залучаються до роботи атестаційних та екзаменаційних комісій з усіх спеціальностей Університету.

Важливим моментом є обов'язкове проходження виробничої практики та можливість дуальної форми навчання за обраною спеціальністю. Таким чином, найбільш адекватна, різнобічна оцінка роботодавцями якості вищої освіти може бути дана тільки після того, як здобувач/випускник ЗВО зможе проявити себе на практиці, на робочому місці у конкретного роботодавця, так як тільки тоді можна виявити, наприклад, наскільки сформовані такі загальні компетенції, як готовність до кооперації з колегами, роботі в колективі; здатність знаходити організаційно-управлінські рішення і готовність нести за них відповідальність; усвідомлення соціальної значущості своєї професії, володіння високою мотивацією до виконання професійної діяльності тощо. Цілком очевидно, що в умовах ЗВО про наявність чи відсутність у випускника таких компетентностей можна судити лише з певною часткою умовності.

Ще однією формою оцінки якості може бути статистичний збір інформації. Сюди входить проведення Університетом опитувань роботодавців за спеціально розробленою анкетною, і спостереження самим роботодавцем за молодими фахівцями під час їх роботи на його об'єктах, так як тільки в процесі роботи і після закінчення деякого часу після випуску можна більш повно судити про сформованість компетентностей, представлених в освітній програмі. Анкетування, на наш погляд, є одним з основних незалежних способів оцінки якості освіти очима роботодавців. Тому, такі опитування проводяться за допомогою онлайн-анкети, яку розміщено на веб-сайті ТДАТУ у вкладці «Якість освіти». Обробка анкет проводиться представником відділу моніторингу якості освітньої діяльності Університету.

Мета опитування - вивчення рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки фахівців за освітніми програмами з метою удосконалення системи якості вищої освіти в ТДАТУ.

Учасники анкетування – роботодавці, в організаціях яких працюють випускники Університету та/або перебувають на дуальній формі навчання.

Анкета складається з восьми блоків питань, які включають: чинники, які найбільше впливають на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання; задоволеність рівнем професійної підготовки випускників ТДАТУ; зацікавленість в прийомі на роботу випускників; оцінка Університету, як закладу вищої освіти; оцінювання якостей та навичок випускників ТДАТУ; актуальність освітньої програми у світлі найновіших досліджень та сучасного ринку праці; коментар або побажання щодо компетентностей та результатів навчання за даною освітньою програмою.

Оцінка здійснюється за 5-бальною шкалою: 1 бал – якість відсутня; 2 бали – якість проявляється зрідка; 3 бали – якість проявляється на достатньому рівні; 4 бали – проявляється часто; 5 балів – якість проявляється практично завжди. В розрізі тематики даної статті нас цікавлять оцінювання роботодавцями критеріїв *«Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання?»* та *«Оцініть якості та навички випускників ТДАТУ»*. Результати обробки анкет за балом «5 - якість проявляється практично завжди» наведено в таблиці 1 (результати узагальнені за всіма освітніми програми Університету). З аналізу таблиці 1 ми бачимо, що чинники, які на думку роботодавців, мають найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання - це загальні компетентності випускника, в тому числі так звані «гнучкі навички» («soft skills»). Тому, формуванню цих компетентностей необхідно приділяти більше уваги як при вивченні обов'язкових компонент освітньої програми, так і дисциплін за вибором здобувача. Також, значну роль при цьому буде рішати вибір новітніх методів і форм навчання за цими компонентами, а також впровадження інформаційно-комунікаційних технологій.

В результаті порівняння двох результатів, ми бачимо, що перша трійка чинників: *здатність застосовувати знання на практиці, націленість на кінцевий результат; здатність працювати в колективі, команді* отримала найвищу значимість для роботодавців як такі, які мають найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання, так і найвищі відсотки оцінки якості та навичок випускників ТДАТУ. Найменшу ж значимість в обох варіантах отримали показники: *навички управління персоналом, колективом та ведення ділової документації*.

Інтерес представляє сукупність інтелектуальних якостей, які представляються роботодавцям складовими високої адаптивності молодих фахівців [10,11]. Симптоматично, що в ряду таких якостей, як креативність, допитливість, вміння швидко вникати в суть справи, адекватність самооцінки, головне місце займає здатність і готовність навчатися, прагнення до самоосвіти. Власне, це і є «фундамент» адаптивності не тільки до робочого місця, професійним рамкам, але і до динамічних, постійно мінливих умов трудової діяльності. Значимість формування потреби вчитися протягом усього життя давно усвідомлена вищою школою і реалізується в практиках навчальної та виховної роботи.

Таблиця 1

Результати опрацювання відповідей роботодавців

Критерії оцінювання	Вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання		Якості та навички випускників ТДАТУ	
	Отриманий відсоток	Місце ранжування	Отриманий відсоток	Місце ранжування
Здатність застосовувати знання на практиці	67,2	1	57,1	3
Націленість на кінцевий результат	66,1	2	60,3	2
Здатність працювати в колективі, команді	64,6	3	64,0	1
Вміння логічно мислити, робити правильні висновки, послідовно і обґрунтовано висловлювати особисту думку	63,0	4	52,9	7
Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями	61,4	5	56,6	4
Здатність до навчання	59,8	6	50,8	8
Націленість на професійний розвиток і кар'єрне зростання	56,1	7	54,5	6
Ерудованість, загальна культура, комунікабельність	56,1	7	55,6	5
Рівень базових (професійних) знань і навичок	51,3	8	49,7	9
Розв'язання проблем	50,3	9	40,2	14
Стратегічне мислення	50,3	9	43,4	13
Здатність пристосовуватись до нових ситуацій	50,3	9	47,6	10
Здатність до аналізу і синтезу	44,4	10	43,9	12
Навички управління персоналом, колективом	41,8	11	29,6	16
Рівень загальнотеоретичної підготовки	40,2	12	46,6	11
Ведення ділової документації	40,2	12	39,2	15

Не менш важливим орієнтиром освітньої діяльності має стати розвиток мотивації, що відбиває ставлення до справи, роботи. На думку роботодавців, в такої мотивації повинні проявлятися прагнення стати професіоналом, працювати на ідею, націленість на результат, зацікавленість в роботі [10-12]. Однак, набуті знання швидко застарівають, тому здобувачам необхідно прищеплювати інструменти безперервного навчання такі, як культура саморозвитку, методи і підходи отримання актуальних знань і навичок.

В результаті такої програми підготовки отримуємо професіонала, який добре навчається. При такому підході необхідно прищеплювати мотивування

до навчання. Таким чином досягається самодостатність при вирішенні певних життєвих і пов'язаних з професійною діяльністю завдань, а також, отримуючи нові знання і вміння, підвищується індивідуальний потенціал. Потрібно мати на увазі, що більшість вмінь та здібностей [8,9,12] розвиваються набагато краще, коли людина отримує реальний трудовий досвід, а також необхідне дотримання складного балансу спеціальних і загальноосвітніх дисциплін.

Усвідомлення дійсності і націленість здобувача на своє майбутнє, як не можна краще мотивує його до отримання необхідних знань. Тісний зв'язок практики та теоретичного пізнання [7-9] дозволяє здобувачам визначитися з необхідністю навчання і конкретизувати інтереси, мотиви і цілі отримання знань. Більш того, здобувачі, які мають трудовий досвід за фахом, забезпечують ефективний зворотний зв'язок в процесі пізнання і навчання у ЗВО.

Висновки. У процесі формування освітньої програми активну участь повинен приймати не тільки ЗВО і здобувач, а й роботодавець, який є безпосереднім споживачем результатів освітньої діяльності. При розробці обов'язкової частини програми роботодавець може виступати в якості консультанта, що пропонує, на його погляд, найбільш ефективні методи і засоби формування компетентностей, визначених стандартом вищої освіти. Що стосується варіативної частини, то тут роботодавець може виступити також і в якості безпосереднього замовника навичок і умінь, необхідних випускнику для якісного виконання конкретних професійних обов'язків, зумовлених специфікою роботи. Таким чином, проблема залучення роботодавців до оцінки якості освіти є багатоаспектною і вимагає розгортання більш широких досліджень як з точки зору змісту, так і для розробки відповідних методичних рекомендацій.

Список використаних джерел.

1. Болтянський О.В., Болтянська Н.І. Проведення експертизи якості знань в системі підготовки бакалаврів у ТДАТУ. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2018. Вип. 21. С. 36–40.

2. Скляр Р.В. Моніторинг якості освітньої діяльності та якості освіти в закладах вищої освіти. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2019. Вип. 22. С. 40-45.

3. Болтянський О.В., Болтянська Н.І. Застосування інноваційних технології при викладанні у сучасному вищому навчальному закладі, як фактору формування професійних компетентностей майбутніх фахівців. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2017. Вип. 20. С. 39–42.

4. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалена Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013. Офіційний вісник України. 2013. № 50. Ст. 1783.

5. Правове та законодавче забезпечення економічної безпеки України: монографія / [А. П. Гетьман, Є.М. Білоусов, Г.В. Анісімова та ін.] ; за ред. А.П. Гетьмана, Є.М. Білоусова, Г.В. Анісімової. Харків : Право, 2017. 336 с.

6. Закон України «Про вищу освіту». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

7. Скляр О.Г., Скляр Р.В. Застосування методів проблемного навчання при викладанні дисциплін механізації тваринництва. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2019. Вип. 22. С. 9-18.

8. Скляр О.Г., Скляр Р.В. Технологія інтерактивного навчання. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2013. Вип. 17. С. 155-158.

9. Скляр О.Г., Скляр Р.В. Методичні аспекти проведення ділових ігор на прикладі дисципліни «Машини, обладнання та їх використання в тваринництві». Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2012. Вип. 16. С. 90-94.

10. Дереза О.О., Дереза С.В., Болтянський Б.В. Сутність і структура самостійної роботи здобувачів вищої освіти в умовах особистісно орієнтованого навчання. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2018. Вип. 21. С.146–150.

11. Дереза О.О. SMART-технології у вищій освіті. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2020. Вип. 23. С. 51-56.

12. Дереза О.О., Дереза С.В. Методи навчання онлайн. Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти: зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2020. Вип. 23. С. 82-90.

Skliar R. Participation of employers in improving the quality training of graduates of higher education institutions

Summary. Improving the quality of training in accordance with the needs of the modern labor market requires improving the interaction of higher education institutions and employers. The article considers the possibilities of social partnership «ZVO-enterprise» in the process of formation of mandatory competencies of future graduates in the implementation of educational programs. The article describes the most common areas of joint activities of TSATU and employers. It is determined that the effectiveness of cooperation between the University and employers increases significantly if there is a mechanism for transferring partners-employers from the position of outside observers and consumers of educational services to the position of interested participants in educational and innovative processes.

Key words: quality, employers, institution of higher education, applicant for higher education, competence, competence, survey.