

Якість вищої освіти в системі забезпечення відповідності регіонального ринку освітніх послуг та ринку праці

Окреслено підходи до тлумачення поняття якості освіти на національному та світовому рівнях; доводиться, що якість освіти є невіддільною від вирішення питань якості персоналу і програм навчання, якості підготовки студентів, якості інфраструктури і навчального середовища; за результатами експертного опитування визначено вимоги роботодавців м. Чернівці до випускників ВНЗ; сформульовано визначальні при прийомі на роботу випускників ВНЗ критерії (придатність претендента до зайняття посади, імідж ВНЗ, рівень успішності та особистість претендента на посаду); сформовано рекомендації щодо забезпечення відповідності ринку освітніх послуг та ринку праці в регіоні.

Ключові слова: якість освіти, ринок освітніх послуг, ринок праці, регіон.

Посилення впливу процесів глобалізації, євроінтеграції на соціально-економічний розвиток України та її регіонів, зростання діяльності наднаціональних (неурядових) організацій (ВТО, Болонський процес тощо), перші кроки на шляху побудови конкурентоспроможної, заснованої на знаннях економіки, актуалізує проблему якості вищої освіти, вимагає формування критеріїв й методів оцінки та механізмів її забезпечення. На європейському рівні проблематика якості освіти тісно пов'язується зі створенням загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА). В країнах ЄС, у країнах постсоціалістичного простору проблема якості освіти реалізується через поняття акредитації ВНЗ, яка є важливим механізмом забезпечення якості і довіри споживачів освітніх послуг (студентів, їхніх батьків, роботодавців, органів державного та регіонального управління) до ВНЗ і освітніх програм.

Мета статті – окреслити підходи до тлумачення поняття якості освіти на національному та світовому рівнях; визначити вимоги роботодавців до випускників ВНЗ; сформувати рекомендації щодо забезпечення відповідності ринку освітніх послуг та ринку праці в регіоні.

У публікаціях вітчизняних та зарубіжних авторів, європейських документах зустрічаються різні підходи до тлумачення поняття якості освіти. У програмному документі ЮНЕСКО «Реформа и розвиток вищої освіти» [1, с. 35-36] якість освіти є невіддільною від вирішення питань якості персоналу і програм навчання, якості підготовки студентів, якості інфраструктури і навчального середовища. У положеннях «Всесвітньої декларації про вищу освіту для ХХІ століття» (1995 р., ЮНЕСКО), якість вищої освіти визначено як багатомірну концепцію, яка має охоплювати всі її функції і види діяльності: навчальні та академічні програми, наукові дослідження і стипендії, укомплектування кадрами, учнів, матеріально-технічну базу, працю на благо суспільства, академічне середовище [2].

В Європі процес створення єдиної системи гарантії якості вищої освіти розвивається в межах Болонського процесу (Bologna Process website, <http://www.dfes.gov.uk/bologna>). Проте серед шести положень Болонської декларації, які заплановано запровадити у національних системах вищої освіти до 2010 р., проблемі якості відведено роль сприяння європейській співпраці в галузі оцінки якості через розробку порівняльних критеріїв та методологій [3, с. 2]. Проведені

за останні роки конференції міністрів освіти країн-учасниць Болонського процесу та прийняті відповідні документи стосуються розробки і впровадження в Європі єдиної системи забезпечення якості освіти.

Вступ України до Болонського процесу вимагає відповідних послідовних дій у напрямі забезпечення якості вищої освіти європейського рівня. Важливим досягненням МОН України в цьому напрямі стало повноправне урядове членство України в Європейському реєстрі забезпечення якості (EQAR) (4 березня 2008 р., Брюссель) [4].

Представники українських провідних університетів контекст якості освіти розглядають через призму багатьох чинників, а саме: вирішення проблеми оптимізації мережі ВНЗ за кількісними та якісними ознаками, галузевим підпорядкуванням; розроблення національної системи кваліфікації, яка адаптована до Європейської рамки кваліфікацій; розроблення та запровадження нового переліку напрямів і спеціальностей підготовки фахівців із вищою освітою освітньо-кваліфікаційних рівнів молодшого спеціаліста, бакалавра та магістра; запровадження принципово нової системи акредитації; визначення показників рейтингу університетів, основними критеріями якого є оцінка роботодавцями рівня підготовки випускників університетів, якісний склад науково-педагогічних кадрів, показники працевлаштування випускників університетів, фінансування та результативність наукової діяльності тощо.

Серед завдань щодо підвищення якості вищої освіти важливими індикаторами є критерії – вимоги роботодавців, які вони ставлять до випускників ВНЗ як майбутніх претендентів на робочі місця, та оцінка рівня їхньої підготовки. В Україні на державному рівні поки що відсутній ефективний механізм відслідковування цього показника. Проте не можна не відзначити інтерес різних громадських об'єднань роботодавців до цієї проблеми якості вищої освіти, серед яких привертає увагу діяльність компанії «Систем Кепітал Менеджмент» (СКМ) [5].

З метою виявлення вимог роботодавців до випускників ВНЗ у Чернівецькому національному університеті за участю автора проведено експертне опитування роботодавців як споживачів та замовників фахової компетенції майбутніх спеціалістів. До опитування були залучені представники підприємств, організацій, які у 2008 р. приймали на роботу випускників ВНЗ м. Чернівці. Результати опитування вказали, що потенційні роботодавці юридично не засвідчують свою співпрацю з ВНЗ (93,3% опитаних), не фінансують за кошти підприємства підготовку необхідних спеціалістів (93,3% відповідей).

Як споживачі сформованого людського капіталу, роботодавці відзначили наявність таких напрямів співпраці підприємств, організацій з ВНЗ. Переважна більшість експертів (73,3%) вказали, що роботодавці звертаються до ВНЗ епізодично, коли виникає потреба підвищити кваліфікацію працівників підприємства. Практикується залучення досвідчених працівників до викладання у ВНЗ – 26,67%, а також проходження виробничої практики – 20,0%. Дещо нижчий відсоток зайняв варіант відповіді щодо проведення на постійній договірній основі спільних науково-прикладних досліджень – 13,33%. Якщо було згадано про такі напрями співпраці, як замовлення на розробку науково-прикладних тем та угода про надання консалтингових послуг для підприємства (відповідно по 6,67%), то зовсім відсутні програми цільового працевлаштування та діяльність щодо спільної підготовки навчальних, наукових видань, методичних інструктивних матеріалів для підвищення кваліфікації працівників.

Зважаючи на те, що договірні відносини щодо співпраці підприємств, організацій з ВНЗ лише зароджуються, не мають системного, програмного характеру, ВНЗ м. Чернівці варто перейняти кращий вітчизняний та зарубіжний досвід освітніх закладів у плані тісної співпраці з роботодавцями. Прикладом такої співпраці є функціонування при університетах, інших ВНЗ відділів працевлаштування, які здійснюють свою діяльність за напрямками: маркетинг ринку праці; співпраця з обласними центрами зайнятості щодо проведення випереджуючих заходів для уникнення можливого безробіття молоді; організація та проведення Ярмарків кар'єри; організація та проведення в університеті презентацій фірм та компаній; допомога роботодавцям у підборі персоналу з числа студентів та випускників університету; підтримка студентських організацій університету в підготовці та проведенні заходів з працевлаштування; інформування студентів щодо можливостей працевлаштування та кар'єри; допомога студентам у підготовці резюме та проходження співбесіди; організація практики та стажування студентів на виробництві; підготовка та укладання угод між університетом та підприємствами, організаціями, установами щодо цільової підготовки фахівців, працевлаштування та проходження практики; роз'яснення студентам положень чинних директивних та нормативних документів з питань працевлаштування та проходження практики. Рівноправними партнерами щодо здійснення цільової підготовки висококваліфікованих спеціалістів для потреб галузей економіки регіону мають бути органи державного регіонального управління, які здійснюють розробку відповідних обласних галузевих програм, проведення круглих столів, науково-практичних конференцій, «Ярмарок вакансій» тощо.

На врегулювання взаємовідносин між роботодавцями: підприємствами, організаціями, установами усіх форм власності та ВНЗ усіх форм власності, на поєднання інтересів навчальних закладів та роботодавців у забезпеченні якості підготовки кваліфікованих кадрів, розвитку наукових процесів скеровується проект Закону України «Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх і наукових процесів». Введення його в дію створить умови для ефективної спільної діяльності ВНЗ й роботодавців та їхньої відповідальності щодо підготовки кваліфікованих кадрів [6].

Експертне опитування визначило ставлення роботодавців до різних критеріїв, які є визначальними при прийомі випускників ВНЗ на роботу. Найвищий ранг для роботодавця має придатність претендента до зайняття певної посади (робочого місця) на основі тестових та інших випробовувань. На другому місці однаково важливими є імідж ВНЗ, який закінчив претендент, та рівень його успішності. На останньому місці опинився такий фактор відбору як особистість претендента. Таким чином, розрахований рейтинг ще раз довів важливість для роботодавців надання якісних освітніх послуг у ВНЗ регіону.

За результатами опитування сформовано основні риси (портрет) випускника як фахівця. Таку інформацію отримано на основі аналізу важливості критеріїв, які визначають фаховість випускників, та вибору факторів, які не сприяють підготовці спеціалістів, здатних з мінімальними затратами адаптуватися до робочих місць (табл. 1). Респонденти у своїх відповідях чітко визначили пріоритетність трьох груп критеріїв, які визначають фаховість випускників при прийомі на роботу. Перше місце (відповідно вищий середній бал – 4,667) посіли такі варіанти відповідей: здатність працювати в команді та швидко адаптуватися до змін виробничої обстановки; вміння і практичні навички роботи з набором прикладних програмних продуктів, які необхідні для виконання виробничих

Таблиця 1

Розподіл відповідей респондентів щодо рівня важливості критеріїв, які визначають фаховість випускників при прийомі на роботу (оцінку здійснено за 5-и бальною шкалою, де 1 – найнижчий показник, 5 – найвищий показник) [7, с. 119]

Критерії	Рівень важливості критерію, % відповідей							Середня оцінка (ранг) / група критеріїв*
	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів			
Здатність працювати в команді та швидко адаптуватися до змін виробничої обстановки	-	-	13,33	6,67	80,0			4,667 / I
Вміння і практичні навички роботи з набором прикладних програмних продуктів, які необхідні для виконання виробничих функцій	-	-	13,33	26,67	60,0			4,467 / I
Вміння працювати у невизначеному середовищі та самостійно приймати рішення в межах посадової інструкції	-	6,67	6,67	20,0	66,67			4,467 / I
Практичні навички випускника	-	6,67	6,67	26,67	60,0			4,400 / II
Здатність до виробничої та соціальної адаптації в колективі	-	-	13,33	33,33	53,33			4,3996 / II
Аналітичні здібності та науковий підхід до виконання виробничих завдань	-	6,67	13,33	20,0	60,0			4,333 / III
Фахові знання випускника у вузькій галузі спеціалізації, що передбачено майбутнім місцем праці	-	-	20,0	33,33	46,67			4,266 / III
Психологічні параметри випускника, які відповідають специфіці майбутнього місця праці	-	-	6,67	66,67	26,67			4,20 / II
Високі результати випускника під час навчання	-	20,0	33,33	33,33	13,33			3,399 /VI
Широка загальнонаукова теоретична підготовка випускника	6,67	20,0	46,67	26,67	-			2,933 /VII

функцій; вміння працювати у невизначеному середовищі та самостійно приймати рішення в межах посадової інструкції. На другому місці за важливістю є два критерії: практичні навички випускника та здатність до виробничої та соціальної адаптації в колективі.

Надання роботодавцями пріоритетності цим критеріям вказує на їхнє розуміння того, що майбутні фахівці будуть працювати у кризових умовах, правової та соціально-економічної нестабільності країни, регіону та власного бізнесу. Разом з тим сучасний підприємець не може функціонувати без орієнтації на широке впровадження ІКТ, Інтернету, використання інформаційних технологій діяльності. Навіть у нестабільних умовах діяльності представники бізнесу розуміють важливість формування ядра трудового колективу, в яке ввійдуть у перспективі нинішні претенденти на робочі місця.

У другу групу критеріїв увійшли: наявність аналітичних здібностей та науковий підхід до виконання виробничих завдань; фахові знання випускника у вузькій галузі спеціалізації, що передбачено майбутнім місцем праці; психологічні параметри випускника, які відповідають специфіці майбутнього місця праці. Відповідні ранги зазначених критеріїв дозволили їх об'єднати в одну групу, оскільки для роботодавця важливим є суто професійні якості претендентів на робочі місця, посади, широкий спектр яких включає не тільки професійні якості, але й пізнавальні, наукові, психологічні, адаптаційні. Все це разом формує основні параметри професійного портрета сучасного працівника.

Третю групу сформували критерії: високі результати випускника під час навчання; широка загальнонаукова теоретична підготовка випускника. Зазначені критерії відповідно цікавлять роботодавців останньою чергою, що засвідчує про відсутність стратегічного бачення розвитку власного бізнесу та відсутність стратегії кадрової роботи на підприємстві. Роботодавець не розуміє важливості загальнонаукової теоретичної підготовки випускника, яка є базою виробничої та соціальної мобільності, готовності до переміни праці, яка є основою стабільності виробничих колективів, важливою умовою включення працівника у неперервну освіту упродовж всього життя.

Таким чином, отриманий ранг критеріїв, які визначають фаховість претендента на місце праці, є важливою характеристикою портрета випускника як фахівця. Разом з тим вони показують структуру та рівень значимості складових якісної підготовки фахівців.

Портрет сучасного фахівця доповнюють фактори, що не сприяють підготовці спеціалістів та протидіють тому, щоб випускники з мінімальними затратами адаптувалися до робочих місць, посад. Ці фактори впорядковані таким чином. Перші місця у визначеному переліку факторів посіли: відірваність багатьох професій, за якими здійснюється підготовка студентів у ВНЗ, від сучасних умов виробництва, світових тенденцій виділення напрямків професійної підготовки та низький рівень усвідомлення викладачами того, якими практичними навичками повинні володіти майбутні фахівці. Держава, юридичні та фізичні особи вклали значні кошти в підготовку спеціалістів, які не в змозі адаптуватися до вимог робочих місць, вакантних посад. В основі зазначеної суперечності між ринком освітніх послуг та ринком праці лежить незадовільний рівень якості освітньої діяльності у ВНЗ, невідповідність сформованого людського капіталу потребам регіональної економіки.

На другому місці за важливістю факторів, які посилюють невідповідність між якісною підготовкою спеціалістів та потребами ринку праці, експерти визначили відсутність взаємоузгодженої з підприємствами навчально-ознайомчої, ви-

робничої, переддипломної практик. Скорочення в останні роки обсягів практичної підготовки студентів, заміна проходження практик формальним перебуванням студентів у розпорядженні кафедр (відділень), формальне звітування студентів тощо – є важливим індикатором зниження якості навчання у багатьох ВНЗ. Для покращання організації практичної підготовки у ВНЗ як важливого елемента збалансованості регіонального ринку освітніх послуг та ринку праці на державному рівні пропонується: розробити та запровадити у навчальний процес наскрізні та безперервні програми практик, нові системи практичної підготовки студентів; сформувати систему галузевих зв'язків між ВНЗ регіону та роботодавцями для забезпечення здобуття студентами професійних навичок під час проходження виробничої практики; розробити і запровадити систему ранньої адаптації випускників на первинних посадах [8].

Згідно з ринковою теорією взаємозв'язок і взаємозалежність ринку освітніх послуг і ринку праці проявляється в тому, що попит і пропозиція на ринку праці перебувають під впливом і мають високу кореляцію з попитом на спеціалістів на ринку праці з лагом 5 років. Тому такий фактор, як нездатність ВНЗ на момент набору на 1-й курс спрогнозувати, які вимоги будуть поставлені через 5 років до студентів як молодих спеціалістів, посів третє місце. Безумовно, позиція наших експертів вказує на те, що відрив системи освіти від ринку праці поглиблюється, зростає асиметрія функціонування ринку освітніх послуг та ринку праці Буковини за якісними параметрами. Це також вказує на те, що у ВНЗ регіону низький рівень науково-дослідних робіт за напрямками підготовки. Причиною є те, як про це вказано у Доповіді Всесвітнього банку, що «на відміну від промислово розвинених країн у більшості країн, що розвиваються, по-перше, відсутня чітко сформульована стратегія, яка зв'язує економічне зростання з прикладним використанням знань, а по-друге, ще не є напрацьований національний науково-технічний потенціал» [9, с. 7].

Такий фактор, як надмірна затеоретизованість підготовки фахівців у ВНЗ, виявився менш значимим порівняно з іншими і за середньою оцінкою посів останнє четверте місце. Цей факт можна інтерпретувати так, що все ж належний високий рівень теоретичної підготовки претендентів на посаду, робоче місце є скоріше перевагою, ніж недоліком спеціалістів на ринку праці.

Проведене соціологічне опитування показало, що орієнтація випускників ВНЗ м. Чернівці на отримання вищої освіти перебуває у певній суперечності з потребами ринку праці (роботодавців). Значною мірою її загостренню сприяє ситуація і тенденції розвитку ринку освітніх послуг. Для того, щоб усунути невідповідності цих двох важливих ринків, практика регіонального управління потребує розроблення науково обґрунтованого прогнозу потреби у підготовці фахівців певного рівня та якості підготовки. Лише за таких умов стане можливим подолання невідповідності між регіональними ринками освітніх послуг та праці, усунення продукування надлишкової кількості випускників за професіями та спеціальностями. В останньому випадку надлишок за окремими спеціальностями не завжди забезпечує здорову конкуренцію між випускниками, а сприяє зростанню соціальної напруги в молодіжному середовищі.

Список використаних джерел

1. Реформа и развитие высшего образования. Программный документ. – Париж : Изд-во ЮНЕСКО, 1995.

2. Всесвітня декларація про вищу освіту для XXI століття: підходи і практичні заходи (Париж, 9 жовтня 1998 р.), ст. 4 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawmix.ru/abro.php?state=294172941>.
3. The European Higher Education Area. - Joint Declaration of the Ministers of Education. - Bologna, 1999, 19 June.
4. Досягнення МОН щодо забезпечення якості вищої освіти [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua>.
5. 234 українських ВУЗа стануть учасниками національного рейтинга ВУЗов «Компас – 2009» [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scm.com.ua>.
6. Проект Закон України «Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх і наукових процесів» - <http://mon.gov.ua>.
7. Матковський С. О. Статистика : [навч. посіб.] / С. О. Матковський, Л. І. Гальків, О. С. Гринькевич, О. З. Сорочак – Львів : Новий Світ–2000», 2009. – 430 с.
8. Мета реформ у вищій школі — якість і доступність освіти. Доповідь Міністра Івана Вакарчука на розширеній підсумковій колегії Міністерства освіти і науки України (2 квітня 2009 року). [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua>.
9. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей Доклад Всемирного банка /пер с англ. А. Салтыков. – М. : Весь мир, 2003. – 232 с.

Антохов А.А. Качество высшего образования в системе обеспечения соответствия регионального рынка образовательных услуг и рынка труда.

Очерчены подходы до понятия качества образования на национальном и мировом уровне; указано, что качество образования неотделимо от решения вопросов качества персонала, программ обучения, качества подготовки студентов, качества инфраструктуры и учебной среды; за результатами экспертного опроса определены требования работодателей г. Черновцы к выпускникам ВУЗ; сформулированы определяющие при приеме на работу выпускников ВУЗ критерии (пригодность претендента на занятие должности; имидж ВУЗ, уровень успешности и личность претендента на должность); поданы рекомендации по обеспечению соответствия рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе.

Ключевые слова: качество образования, рынок образовательных услуг, рынок труда, регион.

Antokhov A.A. Quality of Higher Education in the System of Providing of Accordance of Regional Market of Educational Services and Labour Market.

Approaches to the concept of quality of education at national and world level are outlined; it is indicated that quality of education inseparably from the decision of questions of quality of personnel, programs of teaching, quality of preparation of students, quality of infrastructure and educational environment; as a result of the expert questioning the requirements of employers Chernovtsy to the graduating students of higher institutes are certain; determining is formulated at a reception on work of graduating students institute of higher criteria (fitness of applicant on employment of position; image institute of higher, level of success and personality of applicant on position); given to recommendation on providing of accordance of market of educational services and labour market in a region.

Key words: quality of education, market of educational services, labour market, region.

Надійшло 12.04.2010.