

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-129-141>

Качество образования в оценке ключевых партнёров университета

Ермакова Жанна Анатольевна – д-р экон. наук, проф., ректор. E-mail: 56ermakova@mail.ru
Никулина Юлия Николаевна – канд. экон. наук, доцент, начальник отдела по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками. E-mail: juliaguzenko@mail.ru
Оренбургский государственный университет, Оренбург, Россия
Адрес: 460018, г. Оренбург, проспект Победы, 13

Аннотация. Статья имеет исследовательский характер и затрагивает проблемы качества образования в университете, в том числе с позиций предприятий-работодателей. Авторы утверждают, что механизм оценки качества образования должен быть реализован через активное участие профильных предприятий и организаций университета в образовательном процессе.

Представлены результаты исследования уровня удовлетворённости предприятий, выступающих ключевыми партнёрами Оренбургского государственного университета, качеством образования выпускников (2020 г.). Первый блок исследуемых вопросов подразумевал анализ степени участия организаций-работодателей в образовательном процессе и оценке уровня подготовки выпускников университета. Второй блок включал оценку кадровых потребностей и требований к выпускникам при приёме на работу, а также анализ перспектив развития форм сотрудничества предприятий-работодателей региона с университетом.

В заключении предлагается перечень рекомендаций по повышению эффективности внутренней независимой оценки качества образования с привлечением представителей работодателей. Ряд рекомендаций направлен на активизацию участия работодателей в вопросах совершенствования системы подготовки кадров для экономики региона.

Ключевые слова: оценка качества образования, работодатели, удовлетворённость качеством образования, образовательная программа, профессиональный стандарт, подготовка выпускников

Для цитирования: Ермакова Ж.А., Никулина Ю.Н. Качество образования в оценке ключевых партнёров университета // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 8/9. С. 129-141.

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-129-141>

Введение

К числу основных тенденций в оценке современной системы подготовки кадров и регулирования рынка труда относятся: нехватка квалифицированных кадров, адаптированных под современные требования высокотехнологичных отраслей и цифровой экономики; низкая активность участия работодателей в процессе подготовки кадров; недостаточный уровень взаимосвязи между

требованиями образовательных и профессиональных стандартов. Для результативного управления, принятия взвешенных решений и объективной оценки эффективности деятельности образовательной организации высшего образования необходима регулярная оценка качества образования. Отдельные аспекты этой процедуры проработаны достаточно полно и используются в системе образования (оценка информационных ресурсов, матери-

ально-технической базы обеспечения образовательного процесса, наличие кадрового потенциала реализации образовательных программ и т.п.). Одновременно с этим существуют позиции, которые нечётко отражены в соответствующих нормативных документах, рекомендациях и других материалах по оценке качества образования. Речь идёт в первую очередь об инструментах и механизмах привлечения к оценке образования потребителей образовательных услуг [1].

Замечание методологического характера. Содержание образования вырабатывается в совместной деятельности заинтересованных сторон – стейкхолдеров. Это значит, что в создании учебного предмета принимают участие все вовлечённые в дело образования субъекты: общество – через формулировку его миссии, государство – через ФГОС и лицензирование, вуз – через финансово-экономическое и кадровое обеспечение учебного процесса, преподаватели – через разработку учебных планов и материалов, учащиеся – своей оценкой качества получаемого образования. «Учебный предмет в таком случае оказывается ... коммуникативной конструкцией академического сообщества, воссоздаваемой и удерживаемой взаимодействующими интеракциями участников» [2]. Все они, по существу, являются актёрами, а потому имеют право и обязательства контролировать качество продуктов учебной деятельности. Немаловажную роль в формировании компетенций как результатов образования играют работодатели. Предмет статьи – анализ форм участия бизнес-сообщества Оренбургского образовательного округа в разработке «компетентностной модели выпускника» и в процедурах оценки результатов её реализации в учебном процессе.

Обзор литературы

Сегодня вопросам оценки качества образования и совершенствования образовательных программ уделяется большое внимание со стороны учёных и специалистов.

Международные практики в области обеспечения и оценки качества образования освещены в работах В.И. Байденко и Н.А. Селезнёвой [3; 4]. В своём обзоре мирового опыта оценки качества высшего образования К.С. Губа выделяет два главных формата системы оценки в целом – аккредитацию и аудит. Первый подразумевает оценку не самого качества образования, а способности организации его предоставить. Процедура же аудита направлена на оценку того, насколько сам университет внедряет различные механизмы оценки. [5]. Проблемам внешней и внутренней оценки качества за рубежом посвящён ряд работ Г.Н. Мотовой и В.Г. Наводного [6; 7].

М.А. Боровская, исследуя вопросы экономических аспектов управления качественными параметрами образовательных программ в высшей школе, отмечает необходимость оценки образовательных программ академическим сообществом, в среде работодателей и в среде студентов, выступающих в качестве экспертов оценки, мнения которых составляют основу рейтинговых показателей деятельности образовательных организаций [8]. Н.Ш. Никитина и Н.В. Николаева, анализируя методику мониторинга и оценивания качества подготовки специалистов, обращают внимание на необходимость оценки уровня удовлетворённости качеством образования, сопоставляя при этом цели и показатели качества с ожиданиями заинтересованных сторон – сотрудников, студентов, работодателей и родителей [9].

Ряд авторов в своих исследованиях большое внимание уделяют процессу вовлечённости студентов вузов в оценку качества образования, выделяя различные критерии и показатели [10; 11]. Р.Р. Галлямов и Ю.А. Кузнецова указывают на важность самооценки качества образования студентами и экспертами из числа преподавателей, «имеющих далеко не всегда единые цели в ходе образовательного процесса». По мнению учёных, модель оценки качества высшего образования, основанная на представлении

ях студентов и преподавателей-экспертов, должна учитывать, с одной стороны, внешние объективные характеристики оценки качества образования, с другой – индикаторы, включающие внутренние, личностные установки в оценке, касающиеся удовлетворённости качеством организации образовательного процесса, набором изучаемых дисциплин, используемыми инновационными подходами к обучению и др. «Качество образования меняет своё функциональное содержание в зависимости от того, какие профессиональные компетенции являются на данном этапе наиболее актуальными с точки зрения образовательного стандарта, требований практики и образовательных технологий, способствующих эффективно-му усвоению» [12].

Т.А. Кузнецова и П.В. Репп в качестве механизма эффективного управления качеством образования рассматривают координацию профессиональных и образовательных стандартов. Профессиональные стандарты в данном случае могут быть использованы как инструмент оценки результатов освоения образовательной программы на предмет соответствия требованиям профессионального сообщества [13]. А.А. Дрондин шире смотрит на вопросы оценки качества, включая в число показателей для оценки не только участие студентов в корректировке содержания программ обучения и соответствие результатов обучения требованиям профессионального стандарта, но и уровень вовлечённости профильных работодателей в разработку и реализацию образовательной программы [14].

Анализ существующих подходов к исследованию модернизации образовательной деятельности, прежде всего – в части разработки и реализации практико-ориентированных образовательных программ, которые обеспечат получение студентами профессиональных компетенций, отвечающих требованиям рынка труда и потребностям работодателей, показывает, что участие предприятий-партнёров вуза в вопросах оценки



качества образования и совершенствования образовательного процесса приобретает всё большую актуальность.

Практика внедрения внутренней независимой оценки качества образования в образовательных организациях свидетельствует, что основными формами участия в оценке, как правило, выступают: привлечение представителей работодателей к вопросам организации и проведения практики, разработке и рецензированию фондов оценочных средств промежуточной аттестации по итогам практики; формулировка тем курсовых и выпускных квалификационных работ с учётом реальных производственных задач профильных предприятий; привлечение специалистов предприятий для проведения занятий по профильным дисциплинам; а также работа в проведении государственной итоговой аттестации.

Тем не менее, точки зрения исследователей относительно форматов и методов участия в вынесении такой оценки расходятся. К примеру, В.К. Поспелов считает, что оценка качества образования должна осуществляться после окончания выпускниками образовательной организации в рамках осуществления ими профессиональной деятельности, а к процедуре оценки следует привлекать обще-

ственные организации и отраслевые объединения работодателей с целью снижения уровня субъективности оценки отдельно взятой организации [15]. В.А. Болотов с соавторами предлагают модель привлечения работодателей к оценке качества образования, включающую оценку компетенций выпускников на заключительных этапах обучения – в период работы государственной аттестационной комиссии, а также при государственной аккредитации образовательного учреждения и работе в экспертных комиссиях, но с предварительным обучением и аттестацией представителей организаций для этой цели. При этом отмечается, что современные работодатели при отсутствии долгосрочного планирования кадровых потребностей, высказывая претензии к уровню подготовки выпускников, не стремятся активно включаться в регулирование образовательного процесса и влиять на его качество [16].

На наш взгляд, в работе образовательных организаций по привлечению работодателей к оценке качества образования должен быть реализован процессный подход, а сам цикл взаимодействия – вписываться в период реализации образовательной программы и учитывать период от одного до трёх лет профессиональной деятельности выпускника. К основным формам участия работодателей в образовательном процессе и оценки качества можно отнести, соответственно, следующие: корректировка реализуемых образовательных программ и внесение предложений по разработке новых с учётом их потребностей и требований; в рамках реализации требований ФГОС ВО – активное участие в организации и проведении всех видов практики; проведение учебных занятий, в том числе посредством создания базовых кафедр; участие в итоговой аттестации [17]. Следует также обратить внимание на привлечение профильных работодателей к работе в качестве экспертов в рамках государственной аккредитации, к участию экспертных комиссий по оценке уровня подготовки студентов и т.п. Отдельное внимание следует

уделить ежегодным опросам профильных работодателей, выступающих постоянными партнёрами образовательных организаций, по специально разработанным анкетам, наблюдению за молодыми специалистами в течение определённого периода с целью объективной оценки уровня сформированности их компетенций по конкретной должности.

Оценка качества образования с позиции предприятий-партнёров университета (кейс ОГУ)

В Оренбургском государственном университете особое внимание отводится оценке качества образования выпускников ключевыми, стратегическими партнёрами университета, что отражено в Положении о внутренней системе оценки качества образования. Исследование мнений работодателей, с которыми заключены договорные отношения о сотрудничестве и базах практики для студентов, проводится в форме анкетирования в течение более 10 лет. Ежегодно часть вопросов анкеты подлежит корректировке с позиций актуальности. В соответствии с целями опросов: выявление проблем в подготовке кадров и формирование предложений по повышению уровня удовлетворённости качеством образования выпускников – вопросы анкеты группируются по блокам.

В 2020 г. в исследовании приняли участие 90 предприятий – партнёров университета в вопросах подготовки кадров и реализации различных форм сотрудничества. В качестве объекта исследования выступили крупные предприятия Оренбургской области, отраслевая специфика деятельности которых в целом соответствует специальностям и направлениям подготовки, реализуемым в Оренбургском государственном университете. В числе профильных – предприятия следующих отраслей: промышленность, машиностроение; электроэнергетика; строительство, недвижимость; информационные технологии; финансы и страхование; пищевое производство; транспорт, перевозки; сервис, быт, обслуживание; юридические ус-

Таблица 1

Оценка требований к молодым специалистам по видам компетенций (сравнение по годам)

Table 1

Assessment of demands on young professionals by type of competence (comparison by year)

Наименование компетенций	Ответы представителей предприятий, %		
	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Общекультурные компетенции, личностные качества			
Способность к самоорганизации и самообразованию	72,0	81,3	85,2
Умение работать в команде и достигать коллективных целей	58,0	72,5	75,3
Коммуникативные навыки	34,3	37,6	45,8
Лидерские качества, способность генерировать новые идеи	29,0	34,5	44,5
Аналитические способности	24,2	26,7	43,9
Общепрофессиональные компетенции			
Способность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности	75,0	82,1	79,4
Навыки владения основными методами и средствами получения, хранения и переработки информации	59,7	67,4	64,3
Способность использовать нормативно-правовые документы, стандарты в профессиональной области	48,5	54,7	72,5
Способность использовать знания специальных дисциплин и современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	47,5	60,8	77,7

луги; образование, наука; государственная служба; торговля.

Первый блок исследуемых вопросов подразумевал анализ степени участия организаций-работодателей в образовательном процессе и оценку уровня подготовки выпускников университета. Результаты опроса показали, что более половины (56%) представителей организаций (предприятий) участвуют в проведении государственной итоговой аттестации в ОГУ, из них 46,2% отметили, что их специалисты являются председателями государственных экзаменационных комиссий ОГУ. Практически все респонденты (около 84,6%) подтвердили, что участвуют в организации практической подготовки обучающихся в Оренбургском государственном университете, 24,2% выступают организацией-заказчиком целевого обучения и указывают на то, что в организации (на предприятии) трудоустроены выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения.

Актуальным для них остаётся вопрос, насколько компетенции выпускников, сфор-

мированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам. Более 75% респондентов дали положительный ответ, из них 56% сказали, что в основном (56%) и полностью (20,9%) соответствуют.

Оценивая уровень удовлетворённости работодателей профессиональной подготовкой молодых специалистов после вуза за последние 10 лет, можно заметить, что в 2010 г. более трети работодателей оценили его положительно (32,8%), не в полной мере были удовлетворены почти половина (47,8%) респондентов, причём 6,3% были недовольны профессиональной подготовкой выпускников. В 2015 г. уровень удовлетворённости в целом снизился и в совокупности составил 76,9%. Вероятно, одной из причин такого положения явился выпуск первых бакалавров по большинству направлений подготовки университета, которым предприятия поставили более низкие оценки качества подготовки. За период же с 2015 по 2020 гг. наблюдается постепенная ежегодная тенденция повышения удовлетворённости професси-

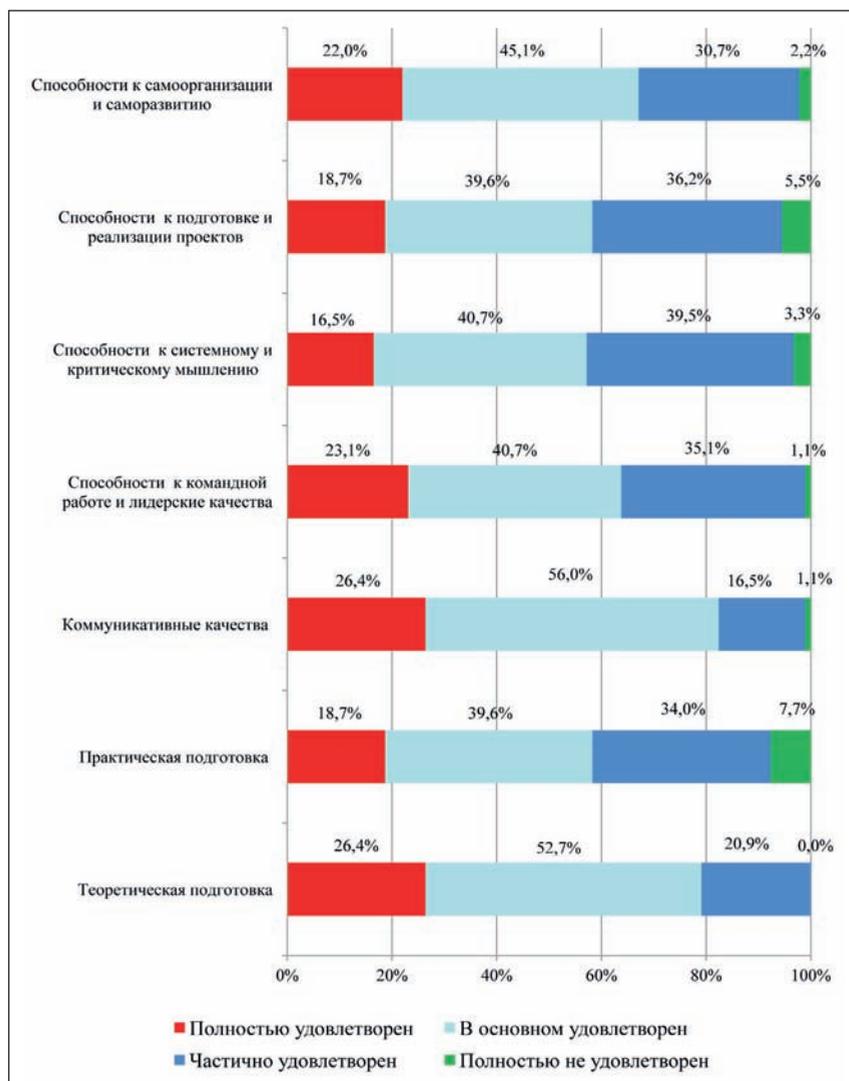


Рис. 1. Оценка уровня удовлетворённости организаций подготовкой и способностями выпускников
 Fig. 1. Assessment of the level of employers' satisfaction with training and abilities of graduates

ональной пригодностью выпускников до 81,8%, что, на наш взгляд, связано с развитием форм и методов участия представителей предприятий в учебном процессе и учётом их предложений по корректировке содержания образовательных программ университета.

Предприятия, предъявляя определённые требования к выпускникам, уже имеют собственную точку зрения относительно тех компетенций, которыми должны обладать

молодые специалисты. Из данных таблицы 1 видно, что за период с 2010 по 2020 гг. в числе приоритетных общекультурных компетенций остаются способности к самоорганизации и самообразованию, а также навыки командной работы. Скорее всего, это связано с тем, что во многих сферах деятельность компаний-партнёров университета связана с реализацией определённых проектов, где такие способности молодых специалистов вос-

требованы в большей степени. Что касается общепрофессиональных компетенций, то на первый план для работодателей за анализируемый период выходят способности использовать нормативно-правовые документы, стандарты в профессиональной области и современные информационно-коммуникационные технологии.

Работодателям были предложены семь показателей для оценки (Рис. 1). Оценивая свой уровень удовлетворённости подготовкой и способностями выпускников в 2020 г., предприятия высказались следующим образом.

Результаты исследования показали, что 80% предприятий удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников (полностью – 26,4%, в основном – 52,7%), коммуникативными качествами выпускников (полностью – 26,4%, в основном – 56%). Большинство предприятий (около 70%) высоко оценили способности выпускников к самоорганизации и саморазвитию (полностью – 22%, в основном – 56%), к командной работе и их лидерские качества (полностью – 23,1%, в основном – 40,7%). Более половины респондентов отмечают свою удовлетворённость способностями выпускников к системному и критическому мышлению (полностью – 16,5%, в основном – 40,7%), к подготовке и реализации проектов (полностью – 18,7%, в основном – 39,6%) и удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников (полностью – 18,7%, в основном – 39,6%). Тем не менее часть предприятий отметили, что «полностью не удовлетворены» уровнем практической подготовки выпускников (7,7%) и способностями выпускников к подготовке и реализации проектов (5,5%).

Дополнительно к вопросу об оценке уровня удовлетворённости респондентов подготовкой и способностями выпускников был задан вопрос об основных достоинствах подготовки выпускников ОГУ. В качестве таковых большая часть работодателей указала на желание выпускников работать (62,6%) и

высокий уровень теоретической подготовки (54,9%). 46,2% участников опроса отметили желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации, 34,7% опрошенных отметили соответствие полученных ими компетенций профессиональному стандарту, треть указали на готовность выпускников к быстрому реагированию в нестандартной ситуации.

При этом большая часть работодателей озабочена недостаточным уровнем практической подготовки – 51,6%, 27,5% – отсутствием желания выпускников к саморазвитию и самоорганизации, в качестве недостатков 12,1% частных опроса выделили низкую производственную дисциплину, 11% – недостаточный уровень теоретической подготовки. Низкий уровень общей профессиональной подготовки и несоответствие профессиональному стандарту отметили 6,6% и 3,3% соответственно.

За период с 2010 по 2020 гг., как показывают результаты опросов, в среде работодателей сформировались устойчивые мнения в оценке того, чего не хватает выпускникам в профессиональной подготовке: готовности к практической деятельности, самостоятельности, инициативы, умения работать в коллективе.

Что касается необходимых изменений в образовательной программе для повышения качества подготовки выпускников, здесь акцент работодателями был сделан на включении практикантов в производственный процесс – 61,5%. Половина респондентов (50,6%) указывают на необходимость актуализации образовательных программ в соответствии с новыми технологиями, а 39,6% – на улучшение материально-технической базы образовательной организации. 30,8% опрошенных предлагают регулярную организацию экскурсий обучающихся в организации (на предприятия), соответствующие направлению подготовки (специальности), 20,9% – совмещение направлений подготовки (специальностей), а 17,6% выступают за индивидуализацию образовательных тра-

екторий обучающихся. На регулярное проведение курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и повышение профессионального уровня преподавательского состава обратили внимание 17,6% и 11% соответственно.

Второй блок вопросов включал оценку кадровых потребностей и требований к выпускникам при приёме на работу, а также анализ перспектив развития форм сотрудничества предприятий-работодателей региона с университетом. Среди участников опроса 84,6% предприятий намерены в настоящее время и в будущем осуществлять приём выпускников на работу, 8,8% не собираются этого делать, а 6,6% респондентов планируют осуществлять приём выпускников на работу, но при определённых условиях (при наличии свободных штатных единиц, стажа работы, при условии определённого среднего балла по диплому, при благоприятной экономической ситуации).

Следует отметить, что всё чаще при приёме на работу молодого специалиста работодатели стали ориентироваться не на наличие опыта работы, а на эффективность прохождения практики и в целом рассматривают её как ступень для последующего трудоустройства. Если на необходимость опыта работы в 2010 г. указывала четвёртая часть предприятий (25,6%), то в 2020 г. – 15,9%.

Как показывают результаты опроса, на первом месте у работодателей находится критерий соответствия образования кандидата требованиям вакантной должности и уровень профессиональных знаний: так заявляют свыше 60% респондентов в среднем за последние 10 лет. Особый приоритет в современных условиях работодатели отдают т.н. *soft skills* – личностным и деловым качествам кандидата. Стоит отметить, что возрастает и роль долгосрочных взаимоотношений предприятий с вузом, который закончил молодой специалист, – этот показатель вырос с 4% в 2010 г. до 10,3% в 2020 г. Что касается основных профессиональных качеств выпускников, наиболее интересных

для работодателей, то большинство респондентов поставили на первое место знание новейших технологий (76,9%) и умение проявлять инициативу на работе (73,6%). Социальные навыки (деловое общение, работа в коллективе) ценят 67% опрошенных, умение применять инновации в своей работе – 64,8%. Почти половина (48,4%) требуют знания законодательства, а 18,7% – знания иностранного языка, 3,3% в категории «другое» отметили способности к исследовательской работе, навыки ведения деловых переговоров.

По мнению работодателей, выпускникам при трудоустройстве необходим ряд дополнительных знаний и умений, в числе которых они указали: знание специфики производства, практические навыки обслуживания оборудования, установленного на производственных предприятиях; углублённое знание цифровых технологий применительно к практической профессиональной деятельности; навыки математического моделирования и прогнозирования, статистической обработки данных, работы с базами данных; *soft skills* – навыки самопрезентации, умение работать с информацией, коммуникативные навыки, умение планировать рабочий день (тайм-менеджмент); адаптивность, стрессоустойчивость, навыки проектной работы; знание иностранных языков.

На вопрос: «Желаете ли Вы развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией?» – большинство предприятий ответили положительно (80,2%), 15,4% респондентов готовы развивать сотрудничество, но при определённых условиях, а 4,4% не видят в развитии сотрудничества с вузами необходимости. 81,3% предприятий – участников опроса планируют осуществлять сотрудничество с образовательной организацией в форме заключения соглашений о прохождении практики, половина респондентов (50,5%) предполагает участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических

лекций, практических занятий, научных мероприятий и др.). Участие в профориентационных мероприятиях и проведение совместных мероприятий интересуют 44% и 40,7% респондентов соответственно. Организацию стажировок обучающихся собираются осуществлять более трети опрошенных (38,5%). В категории «другое» (9,9%) – организация экскурсий на производство, чтение лекций и проведение практических занятий, совместное участие в грантах.

Подводя итоги исследования, можно выделить следующие основные тенденции: рост доли предприятий, заинтересованных в практико-ориентированных специалистах, подготовленных под конкретный профиль организации, снижение с каждым годом требований работодателей к наличию у выпускников опыта работы. Как показывают результаты опросов в части оценки уровня подготовки и способностей выпускников, то предприятия ежегодно указывают на высокий уровень способностей к самоорганизации и саморазвитию, наличие навыков командной работы и коммуникативных качеств, а также способностей нести ответственность за результаты профессиональной деятельности. Стоит отметить, что в среде работодателей сформировался устойчивый тренд: предприятия не в полной мере довольны уровнем практической подготовки, готовности выпускников к профессиональной деятельности, тем не менее за последнее время наметилась тенденция роста удовлетворённости работодателей в этой сфере. Результаты ежегодных исследований дают возможность оценить происходящие изменения с позиции работодателей и учесть их в рамках совершенствования деятельности университета.

Заключение

Анализ результатов исследования позволяет сделать вывод о необходимости повышения эффективности взаимодействия образовательной организации с работодателями – ключевыми партнёрами – по вопросам

модернизации образовательного процесса. Что для этого требуется?

Во-первых, активнее привлекать предприятия-работодателей к разработке новых образовательных программ в рамках реализуемых направлений подготовки, проводить круглые столы, экспертные сессии, в том числе с участием представителей объединений работодателей, таких как «Торгово-промышленная палата Оренбургской области», Оренбургский областной союз промышленников и предпринимателей (работодателей).

Во-вторых, информировать и привлекать профильные организации к заключению договоров на целевую подготовку специалистов с учётом кадровых потребностей предприятий и региона в целом.

В-третьих, повышать качество организации и проведения практик, стажировок на базе профильных предприятий-работодателей за счёт разработки индивидуальных заданий на практику с учётом запроса компаний и создания рабочих групп из числа представителей профильных компаний и выпускающих кафедр с целью совместной разработки или внесения изменений в программы практики, в т.ч. за счёт включения в программы практик совместно разработанных кейсов. Оренбургский государственный университет имеет подобный опыт в рамках подготовки специалистов в области информационных технологий. Студенты в ходе прохождения практики привлекаются к решению внутренних производственных задач профильных компаний и отрабатывают свои профессиональные компетенции под руководством опытных разработчиков. Интересным и полезным представляется опыт участия студентов ОГУ во Всероссийском конкурсе студенческих работ «Профстажировки 2.0». Оренбургский государственный университет выступил партнёром проекта в качестве образовательной организации. По итогам первой волны проекта в числе победителей оказались 43 студента ОГУ, из которых 17 были приглашены на практи-

ку – стажировку в Кузбасский региональный институт развития профессионального образования, АО «Российский экспортный центр», АО «Мурманский морской торговый порт», ПАО «Россети», Правительство Ульяновской области, АО «ДОМ РФ», ОАО «Завод бурового оборудования» и др.

В-четвёртых, привлекать обучающихся к участию в проектах, творческой работе в конкурсах, олимпиадах, направленных на развитие навыков проектной деятельности, отработку профессиональных компетенций и повышение уровня конкурентоспособности на рынке труда (Всероссийский конкурс «Цифровой прорыв», Всероссийская олимпиада «Я-профессионал», проект World Skills). В этом направлении ОГУ начинает работать ещё с потенциальными абитуриентами, реализуя всероссийскую образовательную программу «Яндекс.Лицей», которая была открыта в Оренбургской области в 2019 г. Это образовательный проект Яндекса по обучению школьников программированию на языке Python. Программа работает в 131 городе России и Казахстане, рассчитана на два года. Университетский колледж успешно прошёл отбор на участие в проекте, была подготовлена нормативно-правовая и материально-техническая база, программное обеспечение учебных лабораторий. В течение учебного года школьники два раза в неделю знакомились с теорией и осваивали технологии на практике под руководством преподавателей университета. Данный проект является уникальной возможностью для оренбургских школьников заниматься программированием уже со школьной скамьи. По окончании проекта данные участников заносят в базы данных Яндекса, и в дальнейшем они имеют приоритет при трудоустройстве в эту и другие компании.

В заключение следует подчеркнуть, что каждый университет должен выстраивать собственную стратегию обеспечения качества подготовки выпускников, привлекая к её разработке и реализации ключевых партнёров, в том числе развивать и внедрять ме-

ханизмы и инструменты, направленные на формирование профессиональных компетенций выпускников.

Литература

1. Ермакова Ж. А., Никулина Ю. Н. Качество образования с позиции потребителей образовательных услуг вуза // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 7. С. 725–734.
2. Сапунов М.Б., Полонников А.А. Учебный предмет: эпистемологический кризис и его преодоление // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 12. С. 144–157. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-144-157>
3. Байденко В.И., Селезнёва Н.А. Обеспечение качества высшего образования: современный опыт (статья 2) // Высшее образование в России. 2017. № 11 (217). С. 122–136.
4. Байденко В.И., Селезнёва Н.А. Оптика взгляда на будущее (статья 3) // Высшее образование в России. 2017. № 12 (218). С. 120–132.
5. Губа К.С. Оценка качества высшего образования: обзор международного опыта // Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т. 23. № 3. С. 94–107. DOI: <https://doi.org/10.15826/umpa.2019.03.022>
6. Мотова Г.Н., Наводнов В.Г., Куклин В.Ж., Савельев Б.А. Системы аккредитации за рубежом. М., 1998. 180 с.
7. Motova G., Pykkö R. Russian Higher Education and European Standards of Quality Assurance // European Journal of Education. Special Issue: Russian Higher Education and the Post-Soviet Transition. 2012. Vol. 47. Issue 1. March. P. 25–36.
8. Боровская М.А., Шевченко И.К., Развадовская Ю.В., Мафченко А.А. Экономические аспекты управления качественными параметрами образовательной программы в высшей школе // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 104 (4). С. 40–48. DOI: <https://doi.org/10.15826/umj.2016.104.026>
9. Никитина Н.Ш., Николаева Н.В. Примерная методика мониторинга и оценивания качества подготовки специалистов в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2008. № 6. С. 79–84.
10. Ерофеева О.В. Качество высшего образования: роль студенчества в процессе улучшения образовательного процесса в вузе // Вестник

- ПГППУ. Серия I: Психологические и педагогические науки. 2014. № 2–2. С. 49–52.
11. *Игнатъев В.П., Варламова А.Ф., Степанов П.А.* Привлечение студентов к оценке качества образования // Современные наукоёмкие технологии. 2016. № 12 (1). С. 141–145.
 12. *Галлямов Р.Р., Кузнецова Ю.А.* Эволюция ведущих трендов качества высшего образования как индикатор социализации экономики в российском регионе // Социодинамика. 2017. № 10. С. 9–24.
 13. *Кузнецова Т.А., Ретт П.В.* Координация профессиональных и образовательных стандартов как механизм эффективного управления качеством образования // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 103(3). С. 62–72. DOI: <https://doi.org/10.15826/umj.2016.103.017>
 14. *Дрондин А.А.* Независимая оценка качества российского высшего образования: зачем она нужна и что можно улучшить // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 2. С. 41–49. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-2-41-49>
 15. *Поспелов В.К., Комиссарова Н.Н.* Проблемы перехода к уровневой системе подготовки // Высшее образование в России. 2011. № 10. С. 3–11.
 16. *Болотов В.А., Мотова Г.Н., Наводнов В.Г., Рыжакова О.Е.* О новом концептуальном подходе к выбору лучших образовательных программ // Высшее образование в России. 2016. № 11(206). С. 5–16.
 17. *Никулина Ю.Н.* Реализация принципов практико-ориентированного образования в системе подготовки кадров для экономики региона // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. № 4 (43). С. 38–42. DOI: https://doi.org/10.12737/article_5d7b9104863904.86143087
- Статья поступила в редакцию 19.06.20*
После доработки 15.07.20
Принята к публикации 20.07.20

Quality of Education According to the Assessment of University's Key Partners

Zhanna A. Ermakova – Dr. Sci. (Economics), Prof., rector, e-mail: 56ermakova@mail.ru
Yulia N. Nikulina – Cand. Sci. (Economics), Assoc. Prof, e-mail: juliaguzenko@mail.ru
 Orenburg State University, Orenburg, Russia
 Address: 13, Prospekt Pobedy, Orenburg, 460018, Russian Federation

Abstract. The article addresses the problems of the quality of education in general, including from the perspective of employers. The authors believe that the mechanism for assessing the quality of education should be implemented through the active participation of the University's key partners and employers in the educational process.

The article presents the results of a study of the level of satisfaction with the quality of education of graduates estimated by enterprises that are the key partners of Orenburg State University (2020). The first set of questions involved an analysis of the degree of participation of employer organizations in the educational process and assessment of the level of training of university graduates. The second block included an assessment of personnel needs and demands on graduates when applying for a job, as well as an analysis of the prospects for developing forms of cooperation between employers in the region and the University.

In conclusion, we offer a list of recommendations for improving the effectiveness of internal independent assessment of the quality of education with the involvement of representatives of employers. The list includes recommendations aimed at enhancing their participation in improving the system of training for the region's economy.

Keywords: assessment of the quality of education, employers, satisfaction with the quality of education, educational program, professional standard, training of graduates

Cite as: Ermakova, Zh.A., Nikulina, Yu.N. (2020). Quality of Education According to the Assessment of the University's Key Partners. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 8/9, pp. 129-141. (In Russ., abstract in Eng.)

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-129-141>

References

1. Ermakova, Zh.A., Nikulina, Yu.N. The Quality of Education from the Viewpoint of Consumers of Educational Services at the University. *Kreativnaya ekonomika = Creative Economy*. Vol. 11, no. 7, pp. 725-734. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Sapunov, M.B., Polonnikov, A.A. (2018). Academic Subject Problem: Epistemological Crisis and Its Overcoming. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 12, pp. 144-157. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-144-157> (In Russ., abstract in Eng.)
3. Baidenko, V.I., Selezneva, N.A. (2017). Quality Assurance in Higher Education: Up-to-Date Experience (Paper 2). *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 11 (217), pp. 122-136. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Baidenko, V.I., Selezneva, N.A. (2017). Optics of Looking to the Future (Paper 3). *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 12 (218), pp. 120-132. (In Russ., abstract in Eng.)
5. Guba, K.S. (2019). Assessment of the Quality of Higher Education: Review of International Experience. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 23, no. 3, pp. 94-107. DOI: <https://doi.org/10.15826/umpa.2019.03.022> (In Russ., abstract in Eng.)
6. Motova, G.N., Navodnov, V.G., Kuklin, V.Zh., Saveliev, B.A. (1998). *Sistemy akkreditatsii za rubezhom* [Accreditation Systems Abroad]. Moscow, 180 p. (In Russ.)
7. Motova, G.N., Pykkö, R. (2012). Russian Higher Education and European Standards of Quality Assurance. *European Journal of Education. Special Issue: Russian Higher Education and the Post-Soviet Transition*. Vol. 47, issue 1, March, pp. 25-36.
8. Borovskaya, M.A., Shevchenko, I.K., Razvadovskaya, Yu.V., Marchenko, A.A. (2016). Economic Aspects of Managing Quality Parameters of the Educational Program in Higher School. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. No. 104 (4), pp. 40-48. DOI: <https://doi.org/10.15826/umj.2016.104.026> (In Russ., abstract in Eng.)
9. Nikitina, N.S., Nikolaeva, N.V. (2008). Approximate Methodology for Monitoring and Evaluating the Quality of Training in Higher Education. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. No. 6, pp. 79-84. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Erofeeva, O.V. (2014). Higher Education Quality: Students' Role in Perfecting the University Educational Process. *Vestnik PGGPU. Seriya: Psikhologicheskie i Pedagogicheskie Nauki = Bulletin of Perm State Humanitarian and Pedagogical University. Series: Psychological and Pedagogical Sciences*. No. 2-2, pp. 49-52. (In Russ., abstract in Eng.)
11. Ignatiev, V.P., Varlamova, L.F., Stepanov, P.A. (2016). Students' Involvement to Assess of Education Quality. *Naukoemkie tekhnologii = Modern High Technologies*. No. 12 (part 1), pp. 141-145. (In Russ., abstract in Eng.)
12. Gallyamov, R.R., Kuznetsova, Yu.A. (2017). Evolution of Leading Trends in the Quality of Higher Education as an Indicator of Socialization of the Economy in the Russian Region. *Sotsiodinamika = Sociodynamics*. No. 10, pp. 9-24. (In Russ.)

13. Kuznetsova, T.A., Repp, P.V. (2016). Coordination of Professional and Educational Standards as a Mechanism for Effective Management of Higher Education Quality. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. No. 103(3), pp. 62-72. DOI: <https://doi.org/10.15826/umj.2016.103.017> (In Russ., abstract in Eng.)
14. Drondin, A.L. (2020). Independent Assessment of the Quality of Russian Higher Education: What is the Point and What Can Be Improved. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia* Vol. 29, no. 2 (29), pp. 41-49. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-2-41-49> (In Russ., abstract in Eng.)
15. Pospelov, V.K., Komissarova, N.N. (2011). Problems of Transition to a Level System of Training. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 10, pp. 3-11 (In Russ., abstract in Eng.)
16. Bolotov, V.A., Motova, G.N., Navodnov, V.G., Ryzhakova, O.E. (2016). On a New Conceptual Approach to Choosing the Best Educational Programs. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 11(206), pp. 5-16. (In Russ., abstract in Eng.)
17. Nikulina, Yu.N. (2019). Implementation of the Principles of Practice-Oriented Education in the Training System for the Economy of the Region. *Upravlenie personalom i intellektual'nyimi resursami v Rossii = Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. No. 4 (43), pp. 38-42. DOI: https://doi.org/10.12737/article_5d7b9104863904.86143087 (In Russ., abstract in Eng.)

*The paper was submitted 19.06.20
Received after reworking 15.07.20
Accepted for publication 20.07.20*

