

УДК 378.14.015.62

13.00.00 Педагогические науки

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Путилина Ирина Николаевна  
кандидат экономических наук, профессор  
SPIN-код: 2343-1971

Коваленко Лидия Владимировна  
ассистент  
SPIN-код: 4855-7020

Шолин Юрий Алексеевич  
ассистент  
SPIN-код: 6239-7189  
*Кубанский государственный аграрный  
университет, Краснодар, Россия*

Статья посвящена актуальной проблеме современного развития высшего образования – повышению эффективности взаимодействия высших учебных заведений и работодателей при подготовке конкурентоспособных специалистов. В статье рассматриваются результаты исследования, в ходе которых учитывалась удовлетворительность работодателей уровнем подготовки выпускников вузов города Краснодара. Выявлены наиболее важные с точки зрения работодателей критерии качества подготовки специалистов. Проанализировано соотношение ожиданий и восприятия работодателями сформированности выявленных критериев качества подготовки выпускников. Выделена одна из важнейших причин несоответствия ожиданий работодателей и результатов деятельности высшей школы. Рассмотрена взаимосвязь между компетентностью выпускника и теми компетенциями, которые должны быть сформированы у него в ходе обучения. Выявлено несоответствие значимости основных компетенций по одному из направлений подготовки бакалавров и количеством часов дисциплин формирующих эти компетенции. Предложено усилить взаимодействие вузов и работодателей по поводу построения модели востребованного, компетентного специалиста. Отмечены недостатки количественного измерения уровня развития компетенций у выпускника. Рекомендовано совместно с работодателями разработать методику оценки результативности образовательной деятельности, которая будет выражаться в минимально допустимом, достаточном и продвинутом уровне компетентности выпускника. Инструмент оценки – фонд оценочных средств дисциплин. Для более объективного измерения сформулированности

UDC 378.14.015.62

Pedagogical sciences

**PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF  
MODERN HIGHER EDUCATION**

Putilina Irina Nikolaevna  
Candidate of economic Sciences, Professor  
SPIN- code: 2343-1971

Kovalenko Lidia Vladimirovna  
assistant  
SPIN- code: 4855-7020

Sholin Yury Alekseevich  
assistant  
SPIN- code: 6239-7189  
*Kuban State Agrarian University , Krasnodar, Russia*

The article deals with an actual problem of modern development of the higher education – how to increase an efficiency of academies and employers during the experts' training competition. It is reported about the investigations' results where the employers' satisfaction of the level of Krasnodar graduates' training was considered. From the employers' point of view the most important quality criteria of specialists' preparation are revealed. It is analyzed the correlation of expectations and perceptions of formation the revealed quality's criteria of graduates' training by employers. One of the most important causes of expectation discrepancy of employers and results of higher school activity is chosen. It deals with the interrelation between graduate's competence and competences which must be formed during the training. The consequence discrepancy of the main competences on one of the training's directions of bachelors and a number of the disciplines' hours forming these competences is revealed. It is offered to intensify academies interaction and employers concerning creation a model of important and competent specialist. Quantitative shortcomings of graduates' jurisdiction are marked. It is recommended to make a method of educative evaluation to express minimal, sufficient and advanced level of graduate's competence. Estimation instrument is the fund of evaluative facilities of estimated means of disciplines. Elements as a part of the fund are determined for objective measurement of competences formation together with employers

компетенций совместно с работодателями  
установлена доля элементов фонда оценочных  
средств по дисциплине

Ключевые слова: КОМПЕТЕНЦИИ,  
КОМПЕТЕНТНОСТЬ, ВЫСШАЯ ШКОЛА,  
КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ,  
РАБОТОДАТЕЛИ, СТРАТЕГИЯ ПАРТНЕРСТВА

Keywords: COMPETENCE, HIGH SCHOOLS,  
QUALITY OF TRAINING, EMPLOYERS,  
PARTNERSHIP STRATEGY

Образование, как регулируемая государством деятельность, оказывает влияние не только на общество в целом, но и на каждого индивида в отдельности.

Вместе с развитием человеческого общества формируется представление о ценности образования, которую можно рассматривать на основе выделения трех ее уровней:

– ценность образования как ценность государственная. Для государства как крупнейшего общественного института система образования представляет собой возможность для выполнения «социального заказа» на определенный тип «культурного человека». Профессиональная составляющая образовательной парадигмы может быть урегулирована государством в соответствии с потребностями общества;

– образование как общественная ценность. В этом смысле система образования выступает формирователем национального самосознания, социальной принадлежности, общественного духа;

– образование как ценность личностная. Если первые две ценности образования отражают коллективную, групповую значимость образования как культурного феномена, то в последнее время приоритет отдается личностной ценности образования, индивидуально мотивированного, пристрастного отношения человека к уровню и качеству своего образования. Существует тесная связь между признанием личностно-ориентированной ценности образования и тенденции к пониманию образования как непрерывного процесса, протекающего в течении всей жизни человека. Образование способно не только поддерживать на

должном уровне ценности общества, ценности социума, но и обогащать, развивать их [ 3 ].

Высшее образование в России ранее являвшееся государственным заказом, призванным обеспечить страну высококвалифицированными специалистами, сегодня приняло вид услуги, оказываемой за соответствующую плату. Именно поэтому образовательная система приобрела характеристики, присущие рынку. Одна из них проявляется в том, что современное высшее образование нацелено на освоение прикладных дисциплин и специальностей , являющихся востребованными в нынешнем российском обществе.

Сегодня велика потребность в таких специалистах, которые не только обладают специальными знаниями, поисковыми умениями, ставят перед собой реальные цели и умеют реализовать их с помощью самостоятельно выбранных методов и средств, в состоянии правильно оформить и представить результаты своей деятельности, но и являются людьми высокой культуры с максимальной степенью социальной ответственности [ 4 ].

Подготовку именно таких специалистов возможно обеспечить на основе разработки стратегии партнёрства высших учебных заведений и работодателей.

В период с 2012 по 2014 год нами проводились исследования удовлетворенности работодателей уровнем подготовки специалистов вузами г. Краснодара. В ходе исследования было проанализирована точка зрения 112 руководителей различных предприятий и организаций о качестве подготовленности выпускников по различным критериям.

На первом этапе исследования были сформулированы критерии качества подготовки специалистов, изучено мнение работодателей о важности того или иного критерия. Результаты показали, что из 18

отобранных критериев, наиболее значимые, с точки зрения работодателей, следующие:

- наличие умений и навыков по профессии;
- способность к творчеству, инновационной деятельности;
- способность доказать и аргументировать принимаемые решения;
- способность прогнозировать последствия своих действий, решений;
- умение ориентироваться в сложных ситуациях;
- ответственность за результаты своей деятельности;
- способность работать в команде;
- готовность к постоянному развитию;
- наличие организаторских качеств;
- эрудированность , общая культура.

На втором этапе исследований по каждому из критериев работодателями был определён коэффициент качества, который рассчитывается как разница потребительского восприятия и потребительского ожидания качества по каждому из критериев.

Таблица 1 – Удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов

Критерии качества	Оценка восприятия	Оценка ожидания	Коэффициент качества
1.Наличие профессиональных умений и навыков	4,0	4,5	-0,5
2.Способность к творчеству, инновационной деятельности	3,6	4,2	-0,6
3.Способность доказать и аргументировать принимаемые решения	3,4	4,3	-0,9
4.Способность прогнозировать последствия своих решений	3,3	4,1	-0,8
5.Умение ориентироваться в сложных ситуациях	3,8	4,2	-0,4
6.Ответственность за результаты своей деятельности	3,8	4,3	-0,5
7.Способность работать в команде	4,0	4,6	-0,6
8.Готовность к постоянному развитию	4,1	4,5	-0,4
9.Наличие организаторских качеств	3,9	4,4	-0,5
10.Эрудированность, общая культура	4,1	4,5	- 0,4

Чем дальше коэффициент качества от нулевого значения, тем ниже качество подготовки специалистов по тому или иному критерию. Положительное значение коэффициента указывает на очень высокое качество. Данные наших исследований показывают, что уровень ожиданий работодателей превышает уровень восприятия, что свидетельствует о

необходимости совершенствования деятельности высших учебных заведений.

Одной из причин несоответствия между результатами деятельности высшей школы и ожиданиями работодателей является недостаточно высокий уровень взаимодействия между вузами и предприятиями. А это взаимодействие выгодно и работодателям, и студентам, и высшим учебным заведениям. Выгоды для работодателей заключаются в том, что у них могут значительно снизиться затраты на поиск и привлечение специалистов, на их адаптацию и обучение. Студенту такое сотрудничество поможет успешно трудоустроиться и построить профессиональную карьеру после окончания вуза. Высшие учебные заведения смогут стать более конкурентоспособными на рынке высшего профессионального образования [ 2 ].

Взаимодействие между высшими учебными заведениями и работодателями должно начинаться с построения модели востребованного, компетентного молодого специалиста. Такая модель даст возможность более эффективно формировать процесс обучения, корректировать основную образовательную программу с тем, чтобы преодолеть несоответствие подготовленных специалистов требованиям современного рынка.

С 2011 года в России введены в действия Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования, основой которых является компетентностный подход. Если раньше результатом освоения выпускником образовательной программы была его квалификационная характеристика, то сегодня в ходе обучения формируется не квалификация, а компетенции.

Компетенция – интегрированная совокупность характеристик личности (психофизиологических, врожденных личностных качеств (способностей), ценностно-личностных установок, мотивов, знаний,

умений и навыков в определенной области), которая актуализируется, формируется и развивается в процессе учебной (смоделированной) и практической деятельности, формируется и изменяется в соответствии с установленными уровнями.

Компетентность – проявление взаимодействующих или независимых друг от друга компетенций человека, его личностных свойств (в том числе врожденных способностей), соответствующих определенным системным требованиям практической (профессиональной) или иной деятельности, позволяющей добиваться совместного или индивидуального результата и содержащие в своей базовой основе когнитивный, операциональный, аксиологический, этический, эмоциональный, волевой и др. аспекты [ 5 ].

Таким образом, взаимосвязь между этими двумя понятиями заключаются в том, что компетентность – это набор определённых компетенций, для которых чётко установлен уровень их развития.

Например, согласно Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения профессиональная компетентность бакалавра по направлению подготовки «Менеджмент» профиль «Государственное и муниципальное управление» определяется уровнем сформированности у него 22 общекультурных и 50 профессиональных компетенций. Оценка этого уровня будет отражать степень компетентности выпускника для выполнения профессиональной деятельности.

Изучение мнения работодателей по поводу значимости некоторых из профессиональных компетенций по данному направлению подготовки бакалавров, а также анализ распределения учебных часов по этим компетенциям показывает, что наиболее значимым из них ( с точки зрения работодателей ) уделяется меньшее количество учебных часов, что

отрицательно влияет на формирование компетентности будущего специалиста ( таблица 2 ).

Таблица 2 – Оценка работодателями значимости отдельных профессиональных компетенций.

Компетенции	Значимость компетенций (оценка экспертов по 5-ти большой шкале)	Количество часов дисциплин формирующих компетенции
1.Способность оценивать условия и последствия принимаемых решений.	4,3	216
2.Способность эффективно организовывать групповую работу.	4,5	144
3.Способность проводить анализ рисков и использовать его результаты для принятия управленческих решений.	4,2	180
4.Способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных отношений.	3,8	396
5.Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций.	3,9	324

На наш взгляд задача количественного измерения уровня развития компетенций у выпускников до конца не решена. В настоящее время знания студентов оцениваются на уровне воспроизведения, а умения и навыки – на уровне освоенного алгоритма. Анализ материалов фонда оценочных средств по дисциплинам показывает, что задания, с помощью

которых можно выявить самостоятельность мышления, умение критически оценивать личные достоинства и недостатки, обладание высокой мотивацией к профессиональной деятельности, способность эффективно организовывать групповую деятельность и т.п., занимают малый удельный вес в общем их количестве. Об успешной сформированности компетенций у выпускника нельзя судить по количеству оценок отлично и хорошо у студентов, так как во многом оценки определяются уровнем требовательности преподавателя.

Поэтому вузам совместно с работодателями необходимо разработать методику оценивания результативности образовательной деятельности студентов с позиций уровня компетентности выпускника для осуществления им профессиональной деятельности.

На наш взгляд следовало бы выделить следующие уровни компетентности:

1-й уровень – минимально допустимый

2-й уровень – достаточный

3-й уровень – продвинутый.

Оценка уровня компетентности предполагает анализ динамики развития компетенции по всем дисциплинам основной образовательной программы.

При этом необходимо, используя фонд оценочных средств, установить долю каждого из элементов этого фонда в формировании общего балла по предмету.

В таблице 3 представлена предлагаемая доля элементов фонда оценочных средств в общей оценке по одной из дисциплин основной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки «Менеджмент», которая установлена с учетом мнения работодателей.

Кроме того следует определить, какие именно компетенции будут сформированы у студентов при подготовке:

- к устному и письменному опросу;
- доклада и эссе;
- ситуационных заданий и т.д.

Таблица 3 – Доля элементов фонда оценочных средств по дисциплине «Корпоративная и социальная ответственность»

Элементы фонда оценочных средств	
Результаты устного и письменного опроса	0,1
Оценка докладов, рефератов, эссе	0,05
Результаты выполнения ситуационных заданий	0,15
Результаты коллоквиума	0,25
Результаты тестирования	0,15
Экзаменационный балл	0,3
Итого	1

Важнейшую роль в формировании компетентности выпускников играют все виды практик. Организация их прохождения студентами бакалавриата направления Менеджмент профиля «Государственное и муниципальное управление» осуществляется при активном участии работодателей:

- программа практики разрабатывается совместно с сотрудниками Законодательного Собрания Краснодарского края (ЗСК), администраций муниципальных образований и внутригородских округов;

- в ЗСК края в ходе практики специалистами аппарата управления проводятся мастер-классы, круглые столы, консультации по вопросам деятельности управлений аппарата;

– по результатам прохождения практики оцениваются результаты деятельности студентов каждым из руководителей структурных подразделений ЗСК.

Завершающим этапом прохождения практики является обсуждение отчётов студентов, которые оформляются ими в соответствии с формой, в разработке которой также принимают участие работодатели. Отчёты заслушивают и окончательно оценивают на заседании комиссии, в состав которой входят заместитель председателя ЗСК и руководители управления аппарата.

Вместе с тем, оценка сформированности компетенций, которые должны быть выработаны у студентов в ходе прохождения практики, не осуществляется. Поэтому необходимо дополнить программу практики методикой оценивания сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, которая будет включать инструменты, методы и процедуру оценивания.

### Список литературы

1. Послание Президента РФ Федеральному собранию на 2015 год [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.kremlin.ru/transcripts/47173>.
2. Газизуллин Т.Н. Качество образовательного процесса как инновационная составляющая конкурентоспособности вуза в условиях модернизации экономики России/ Т.Н. Газизуллин // Проблемы современной экономики. – 2014. - №3(51). С. 370-371.
3. Коваленко Л.В. Социальная функция образования в современном обществе / материалы всероссийской заочной научно-практической конференции по экономике и гуманитарным наукам ( Краснодар, 25 декабря 2014 г.) . Издательство Краснодарского центра научно-технической информации (ЦНТИ). 2014 - С91-93.
4. Путилина И.Н. Инновационный подход к модернизации высшего образования / И.Н. Путилина, Р.А. Шичих, Л.В. Коваленко // Казанские науки. – 2013 №11. С. 353-355.
5. Самсонова М.В. Требования работодателей к составу компетенций выпускника по направлению подготовки «Управление качеством» / Управление качеством: Формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011г.). – Ульяновск: УлГТУ, 2012. – С. 83-86

### References

1. Poslanie Prezidenta RF Federal'nomu sobraniju na 2015 god [Jelektronnyj resurs], rezhim dostupa:<http://www.kremlin.ru/transcripts/47173>.
2. Gazizullin T.N. Kachestvo obrazovatel'nogo processa kak innovacionnaja sostavljajushhaja konkurentosposobnosti vuza v uslovijah modernizacii jekonomiki Rossii/ T.N. Gazizullin // Problemy sovremennoj jekonomiki. – 2014. - №3(51). S. 370-371.
3. Kovalenko L.V. Social'naja funkcija obrazovanija v sovremennom obshhestve / materialy vserossijskoj zaochnoj nvuchno-prakticheskoj konferencii po jekonomike i gumanitarnym naukam ( Krasnodvr, 25 dekabrja 2014 g.) . Izdatel'stvo Krasnodarskogo centra nauchno-tehnicheskoy informacii (CNTI). 2014 - S91-93.
4. Putilina I.N. Innovacionnyj podhod k modernizacii vysshego obrazovanija / I.N. Putilina, R.A. Shichijah, L.V. Kovalenko // Kazanskije nauki. – 2013 №11. S. 353-355.
5. Samsonova M.V. Trebovanija rabotodatelej k sostavu kompetencij vypusknika po napravleniju podgotovki «Upravlenie kachestvom» / Upravlenie kachestvom: Formirovanie kompetencij vypusknikov vuza: Materialy pervoj regional'noj nauchno-prakticheskoj konferencii (g. Ul'janovsk, 1 dekabrja 2011g.). – Ul'janovsk: UIGTU, 2012. – S. 83-86