

METHODOLOGY FOR ASSESSING EMPLOYERS' OPINION ABOUT THE QUALITY OF THE EDUCATIONAL PRODUCT (THE CASE OF UNIVERSITY OF RUSE)¹

Prof. Ivanichka Serbezova, PhD

Department of Health Care

University of Ruse "Angel Kanchev"

Phone: +359 888 731 063

e-mail: iserbezova@uni-ruse.bg

Assoc. Prof. Daniela Yordanova, PhD

Department of Business Development and Innovation

University of Ruse "Angel Kanchev"

Phone: 082-888-520

E-mail: dyordanova@uni-ruse.bg

Abstract: *The quality of education is important issue, related directly with quality of workforce and competitiveness of economics in every country. If there is a relationship between the quality of life and level of technologies applied in industry than the quality of higher education is one of the main prerequisites for attractiveness of country as place for investments and living. Bulgarian legislation sets the main framework for quality standards in university education. Provision of funding for state higher schools is related with many criteria, referring to professional realization of students. Accreditation procedures which provide permission of every high school are related also high quality of educational process. One of main aspects of evaluation is correspondence of the educational product with employers' requirements. The paper discusses one possible approach for evaluation of employers' opinion about the quality of the educational product at higher education which is a main precondition for constantly updating and adapting the educational process to the needs of the labour market. We propose a structure of questionnaire that can be extended and modified for the needs of every professional field. The example is applied at University of Ruse.*

Keywords: E-Learning, Model, Efficiency, Effectiveness, GPS, Protection

JEL Codes: I23

ВЪВЕДЕНИЕ

Осигуряването на адекватни знания и умения, отговарящи на съвременните изисквания на работодателите и подкрепящи успешната професионална реализация на специалистите с висше образование е основно предизвикателство пред висшите училища (ВУ). Някои от ключовите промени на пазара на труда в контекста на висококвалифицираните кадри са свързани: „масовизация на висшето образование“ (Krause, K-L., 2017), пазарът на труда цени организационната гъвкавост (Bennett, D., 2019), т.е. работещите не работят на едно работно място през целия си трудов живот, а са склонни да сменят не само работодателя, а и сектора, в който работят, променя се и вида на трудовата заетост, като работещите на непълно работно време, случайните работници и работниците, които работят на няколко места заемат много голям дял от пазара на труда. Върху пазара на труда и поведението на младите хора оказват влияние и редица национални и регионални особености на пазара на труд, като регионална и географска сегментация (Косулиев, 2016).

Висшите училища са изправени пред необходимостта да се адаптират към глобалната мобилност, нуждите на работодателите от бързо развиваща се работна сила и гъвкави начини на обучение, както и практиките за обучение и наемане на работа, основани на умения

¹ Докладът е представен на пленарната сесия на 27 октомври 2024 с оригинално заглавие на български език: Методика за оценка на работодателското мнение, относно качество на образователния продукт (по примера на Русенски университет „Ангел Кънчев“)

(INQAAHE, 2022). Гарантирането на това, че студентите са подготвени по начин, по който могат да си намерят работа след завършване, а не да останат безработни, и да имат успешна кариера и активен живот като граждани е в пряка зависимост от качеството на висшето образование (ВО), което предпоставя необходимостта от установяване на международни отличителни знаци за качество (European Commission, 2018). Адаптирането на ВО към потребностите на пазара на труда изисква отчитане на потребностите на работодателите. Тяхното мнение може да бъде оценено както по отношение на предлагания учебен продукт, под формата на оценка на учебни планове и програми, така и по отношение на крайния резултат от обучението – придобитите знания и умения на завършилите.

Целта на настоящата разработка е да дискутира методика за изследване на работодателското мнение по отношение качеството на образователния продукт, който ВУ предлагат. За целта са формулирани следните задачи: (1) да се изясни нормативната база, която предпоставя проучването на работодателското мнение, (2) да се обобщят аспектите на образователния продукт, които следва да се оценят от работодателите; (3) да се дефинира подход за избор на респонденти.

Изследването е проведено в рамките на регулярната работа на експертите от Русенски университет „Ангел Кънчев“ за провеждане на анкетни проучвания сред работодатели през 2024 година.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Нормативна рамка за провеждане на анкетни проучвания от висши училища сред работодатели

Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА) е специализиран държавен орган за оценяване, акредитация и контрол на качеството на дейностите на висшите училища (Закон за висшето образование, 2022). Тя осъществява оценяване на проекти за откриване и преобразуване на висши училища, професионални направления и специалности от регулираните професии и извършва институционална и програмна акредитация, както и следакредитационно наблюдение и контрол. Дейностите на НАОА имат за цел да стимулират и контролират висшите училища, да осигуряват и да повишават качеството на предлаганото от тях образование, както и да го провеждат в съответствие със стандартите и насоките за осигуряване на качеството в европейското пространство за висше образование.

При институционална и програмна акредитация се оценява прилагането на стандартите и насоките за осигуряване на качеството в европейското пространство за висше образование. Критериите, според които извършва оценка са публикувани на страницата на агенцията. За да се изведат най-важните аспекти на мнението на работодателите относно качеството на образователния продукт са анализирани два основни документа на НАОА - Критерии за последваща институционална акредитация на ВУ в съответствие с ESG - част 1 (1-10) и по смисъла на чл. 77, ал. 4 от ЗВО (НАОА, 2022), Критерии за институционална акредитация в съответствие с ESG - част 1 (1-10) и по смисъла на чл. 77, ал. 2 от ЗВО (НАОА, 2016) и Критерии за програмна акредитация на професионални направления и специалности от регулираните професии (НАОА, 2023).

В критериите за програмна акредитация са посочени 10 стандарта, като Стандарти 3, 7, 8 и 9 предполагат проучване на мнението на работодателите във връзка с качеството на висшето образование.

От анализа на критериите става ясно, че при провеждане на акредитационни процедури документите, които доказват оценката на мнението на потребителите на кадри следва да включват: документирани мнения за степента на удовлетвореност на работодателите от стажантите и практикантите, анкети с работодатели за удовлетвореността им от подготовката на завършили студенти и реализирали се по специалността, доказателства за проведени срещи и форуми съвместно с потребители и интересувачи се от обучението в ПН и материали от съвместни форуми с потребители, както и сведения за проучвания на потребители и партньорски организации за практическата подготовка на студентите. Следователно при

провеждане на проучване на мнението на работодателите следва да се оценят следните аспекти:

- 1) Удовлетвореност от стажанти и практиканти;
- 2) Удовлетвореност от подготовка на завършилите;
- 3) Оценка на практическата подготовка на студентите.

В Критериите за институционална акредитация на ВУ и последваща такава (НАОА, 2016) (НАОА, 2022) също са заложили изисквания за проучване на мнението на работодателите. Те изискват оценка на степента на заинтересованост на работодателите към компетенциите, получавани от всяка програма за обучение, към нови образователни програми за обучение, имайки предвид променливия характер на пазара на труда, мнения за степента на удовлетвореност на работодателите от стажантите и практикантите, изисквания на практиката към подготовката на студентите, търсенето и реализацията и заетост на завършилите.

Съдържание на анкетна карта

Методиката на проучване отразява съвременната теория и методология на научното изследване, като е съобразена с поставените задачи, позволява повторно изследване и проверка на достоверността на получените резултати, тя е ясна и лесна за прилагане, позволява модифициране според потребността на професионалните направления, за които ще се приложи.

Цел на методиката: Изследване на мнението на работодателите относно качество на образователния продукт във висшите училища.

Задачи: (1) събиране на обща информация за респондента, (2) оценка на удовлетвореността на работодателите от подготовката на завършили студенти и (3) оценка на изисквания на практиката към подготовката на студентите.

Обект на изследване са работодатели, в чиито организации са наети възпитаници на Русенски университет „Ангел Кънчев“. Предмет на изследване е тяхната удовлетвореност от качеството на образователния продукт.

Анкетното проучване е проведено в периода октомври – ноември 2024 година. Информацията е събрана посредством Google формуляр. Анкетите са проведени от Центъра за кариерно развитие при Русенски университет.

Получени са 53 отговора. Селектирането на респондентите е на принципа на „отзовалите се“.

За целите на изследването е разработен анкетен формуляр от двадесет и четири въпроса, групиран в три блока.

1. Обща информация за респондент;
2. Удовлетвореност на работодателите от подготовката на завършили студенти;
3. Изисквания на работодателите към подготовката на студентите.

Анкетните карти са подготвени на ниво области на знание, като всеки факултет по своя преценка е модифицирал анкетата, така че да получи най-адекватна информация за съответните професионални направления.

Резултатите обхващат следните области на знание: 71,51% от работодателите декларират, че при тях има заети специалисти, завършили област Технически науки, 34,95% са наели специалисти от област Социални, стопански и правни науки, 9,68% осигуряват заетост за кадри от област Педагогически науки, 4,84% - за завършили област Природни науки, математика и информатика и 4,84% за випускници от област Здравеопазване и спорт (Табл.1).* Сумата от всички относителни дялове е по-голяма от 100%, тъй като при част от работодателите работят повече от един специалисти, които са завършили различни области на висше образование.

Таблица 1. Относителен дял на наетите, според завършена област на висше образование

Завършена област на висше образование	Относителен дял на наетите
Технически науки	71,51%
Социални, стопански и правни науки	34,95%
Педагогически науки	9,68%
Природни науки, математика и информатика	4,84%
Здравеопазване и спорт	4,84%

* Сумата от всички относителни дялове е по-голяма от 100%, тъй като при част от работодателите работят повече от един специалисти, които са завършили различни области на висше образование

Първи блок въпроси проучва кой е работодателя и има ли наети, които са завършили Русенски университет. Формулиран е отделен въпрос на завършилите докторска степен.

Вторият блок въпроси е свързан с оценка на удовлетвореността на работодателите от подготовката на завършили студенти и докторанти. Тук, посредством петстепенна Ликертова скала се търси информация относно удовлетвореността от теоретичната подготовка, практическата подготовка и способности на завършилите за съчетаване на теоретични знания и практически умения. Въпросите за завършилите докторска степен са обособени в отделна част, като работодателите следва да оценят и доколко компетенциите, получавани при обучение в докторска програма са полезни за дейността на тяхната организация. Имиджът на висшето училище и удовлетвореността от кадрите се оценяват и с въпрос относно готовността и предпочитанията на работодателите да наемат завършили Русенски университет.

Третият блок въпроси е свързан с оценка на изискванията на работодателите към подготовката на студентите. Тук те трябва да посочат необходимите компетенции, които кадрите с висше образование използват на работното място. Идентифицирани са 13 компетенции, като всяка една от тях работодателят оценява с петстепенна Ликертова скала в интервала (1 - не е необходимо, 2 - по-скоро не е необходимо, 3 - не мога да преценя, 4 - по-скоро необходимо, 5 - необходимо). Тези компетенции включват умения за работа със софтуер, работа в екип, ползване на чужди езици, вземане на решение, организиране и изпълнение, планиране, разрешаване на проблеми, предприемачески умения и компетенции, управление на времето, едновременно справяне с множество задачи, управление на конфликти, управление на проекти, управление на риска. Включен е и въпрос какви специалисти с висше образование респондентът планира да наеме през следващите две години, като е дадена възможност да се посочи област на висше образование.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анкетната карта е разработена на примера на Русенски университет «Ангел Кънчев», като са отчетени спецификите при многообразните области на висше образование и професионални направления, в които се осъществява обучение в трите степени на висше образование във висшето училище. Така структурираната анкетна карта може да бъде използвана за основа при провеждане на анкетни проучвания за всяко отделно професионално направление в университета или на ниво факултет. Към нея могат да се добавят въпроси, отразяващи спецификата на съответното ПН. Тя може да бъде използвана за база на провеждане на полуструктурирано интервю или да бъде разпространявана чрез различни канали – интернет, хартиен носител, проучване на място чрез таблет и др.

REFERENCES

- Bennett, D. (2019). Graduate employability and higher education: Past, present and future. HERDSA Review of Higher Education, 5, 31-61.
- European Commission. (2018). Quality Assurance in Higher Education Manual, 83 p., https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/ed7c0c0b-3b39-4388-b686-f0b4ae96e147/Quality_Assurance_Manual_final_version_29.04.2018.pdf
- International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE), (2022). INQAAHE International Standards and Guidelines of Quality Assurance in Tertiary Education (ISGs), 2022 Edition, 46 p. <https://www.inqaahe.org/wp-content/uploads/2024/05/INQAAHE-International-Standards-and-Guidelines-ISG.pdf>
- Kosuliev, A (2016). The Higher Education Reform in Bulgaria - Weaknesses and Possible Improvements 55th Science Conference of Ruse University, pp. 366-371
- Krause, K-L. (2017). The Australian higher education student experience: A personal reflection on 15 years of research. HERDSA Review of Higher Education, 4(2017), 53–78.
- NAOA (2016), Kriterii za institutsionalna akreditatsiya v saotvetstviye s ESG - chast 1 (1-10) i po smisla na chl. 77, al. 2 ot ZVO, URL: https://www.neaa.government.bg/images/OA-IA/Kriterii_IA.pdf (**Оригинално заглавие:** НАОА (2016), Критерии за институционална акредитация в съответствие с ESG - част 1 (1-10) и по смисъла на чл. 77, ал. 2 от ЗВО, URL: https://www.neaa.government.bg/images/OA-IA/Kriterii_IA.pdf) (Accessed on 15.09.2024)
- NAOA (2022). Kriterii za posledvashcha institutsionalna akreditatsiya na VU v saotvetstviye s ESG - chast 1 (1-10) i po smisla na chl. 77, al. 4 ot ZVO, URL: <https://www.neaa.government.bg/ocenjavane-i-akreditacija/institucionalna-akreditacija> (**Оригинално заглавие:** НАОА. (2022). Критерии за последваща институционална акредитация на ВУ в съответствие с ESG - част 1 (1-10) и по смисъла на чл. 77, ал. 4 от ЗВО, URL: <https://www.neaa.government.bg/ocenjavane-i-akreditacija/institucionalna-akreditacija>) (Accessed on 15.09.2024)
- NAOA (2023). Kriterii za programna akreditatsiya na profesionalni napravleniya i spetsialnosti ot reguliranite profesii URL: https://www.neaa.government.bg/images/OA-PA-PN/Kriterii_za_programna_akreditacija_na_PN-SRP_11.07.20231.pdf (**Оригинално заглавие:** НАОА. (2023). Критерии за програмна акредитация на професионални направления и специалности от регулираните професии, URL: https://www.neaa.government.bg/images/OA-PA-PN/Kriterii_za_programna_akreditacija_na_PN-SRP_11.07.20231.pdf) (Accessed on 15.09.2024)
- Zakon za vissheto obrazovaniye, Obn. DV. br.112 ot 27 dekemvri 1995g., izm. i dop. DV. br.102 ot 23 dekemvri 2022 g. (**Оригинално заглавие:** Закон за висшето образование, Обн. ДВ. бр.112 от 27 декември 1995г., изм. и доп. ДВ. бр.102 от 23 декември 2022 г.)