

## ЧАСТЬ III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ РЕФОРМА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СОЦИАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ

*Григораш Олег Владимирович*

### СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ И КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ

*Ключевые слова:* кафедра, профессорско-преподавательский состав, качество подготовки студентов, эффективность деятельности вузов, система подготовки выпускников вузов.

*Раскрываются причины, понижающие эффективность деятельности вузов. Предлагается система новых организационно-методических мероприятий, направленных на совершенствование качества деятельности высших образовательных учреждений и улучшение качества подготовки студентов современных вузов.*

*Keywords:* department, professor teaching personnel, quality of education, efficiency of the university activity, system of graduates training.

*The reasons decreasing the efficiency of university activity are figured out. The new system of new organisational and methodological measures is proposed. The system is targeted on enhancement of the university activity and increasing of the training quality of students in contemporary universities.*

В настоящее время система российского образования претерпевает существенные изменения, обусловленные поиском эффективных путей развития общества и государства в целом. Как известно, на развитие экономики страны, в том числе на темпы роста промышленного производства оказывает существенное влияние качество подготовки кадров высшей школы [7, с. 34; 2, с. 113].

Сложившаяся в настоящее время система управления и контроля за результатами работы не способствует повышению эффективности деятельности вузов и непрерывному улучшению качества подготовки студентов [3, с. 72].

*Основными причинами, которые привели к ухудшению качества подготовки выпускников вуза, являются, на взгляд автора, следующие:*

1. *Частое проведение реформ системы образования, обусловленное отсутствием стратегического (долгосрочного) плана развития системы образования, который должен опираться на стратегический план развития экономики страны.*

В результате в настоящее время в вузах обучение осуществляется по стандартам трёх поколений, при этом приняты решения на внедрение четвертого поколения стандартов (три плюс). Множественность показателей оценки эффективности деятельности вузов и их аккредитации, внедрение системы менеджмента качества, постоянное изменение содержания и форм отчётов – всё это привело к тому, что значительно увеличился документооборот, и процесс оценки результатов работы высшего образовательного учреждения предполагает в основном контроль наличия соответствующих документов.

2. *Необъективность показателей оценки эффективности деятельности вузов, в основу которых положены неспособность вузов давать качественные знания, на основе которых формируются навыки и компетенции будущих специалистов, а результаты ЕГЭ (показатель деятельности среднего образовательного учреждения), количество иностранных студентов (которые после окончания вуза не будут работать в нашей стране), площадь учебно-научных помещений (где может размещаться только мебель) и т. п [8, с. 649–651].*

3. *Постоянно снижающийся уровень квалификации профессорско-преподавательского состава, обусловленный в основном двумя причинами.*

Первая, прежде всего, касается преподавателей технических, технологических и медицинских направлений подготовки, которые столкнулись с современной проблемой – выпускники вузов эксплуатируют и обслуживают в основном импортное оборудование, а его приобретение для освоения и обучения студентов связано с большими финансовыми затратами. Предприятия же, имеющие современное оборудование, в большинстве случаев не идут на встречу вузам для организации практик студентов и повышения квалификации преподавателей.

Вторая связана с тем, что в основу работы по улучшению качества подготовки студентов положен обмен опытом студентов и аспирантов с зарубежными коллегами, а не профессорско-преподавательского состава. Важный факт – после стажировок некоторые лучшие студенты и аспиранты желают остаться работать за рубежом.

4. *Низкий статус педагога высшей школы*, что выражается в низкой заработной плате. Выпускники вузов, устроившись на работу, получают такую же зарплату, как и их бывшие преподаватели, а многие в 1,5–2 раза больше. При этом заработная плата профессора вуза практически сравнялась с зарплатой их коллег – школьных учителей.

Для улучшения своего материального положения преподаватели устраивались работать в других вузах по совместительству. При этом, естественно, снижалось качество учебно-методической и научной работы, а значит, и учебно-воспитательной работы. В связи с этим вузам ограничили приём на работу совместителей: их процент в сравнении со штатными преподавателями не должен превышать 15.

Вместе с тем вузам разрешили открывать малые инновационные предприятия, при этом ежегодно каждый преподаватель должен зарабатывать не менее 50 тыс. руб. по результатам выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Однако нововведения не улучшили материального положения преподавателей вузов, поскольку преподаватели, не имеющие опыта предпринимательства, бизнесу не нужны. Зато на лицо отрицательные последствия, так как совмещать бизнес с учебным процессом означает снижать качество учебного процесса. Кроме того, работа вузов в настоящее время сосредоточена на достижении пороговых значений показателей, по которым оценивается эффективность их деятельности, а не на повышении качества подготовки студентов.

5. *Ограничение самостоятельности действий вузов*. Навязанная им система менеджмента качества предписывает иметь определённые планово-отчёт-

ные документы; введение необъективных показателей оценки деятельности вузов, многокритериальных показателей их аккредитации, требующих в основном наличия соответствующей документации. В связи с этим вузы занимаются бумаготворчеством, а не совершенствованием учебного процесса, направленным на повышение качества подготовки студентов.

Здесь важным является также вопрос ограничений по набору по направлениям подготовки вузов, связанных с пороговыми значениями баллов ЕГЭ. Существуют и ограничения по набору абитуриентов, поступающих на коммерческой основе, хотя благодаря таким студентам вузы развивают материально-техническую базу.

6. *Недостаточный уровень компетенции сотрудников управленческого аппарата сферы образования* является одной из основных причин, способствующих снижению качества подготовки студентов. В основе своей работы некомпетентные специалисты управленческой сферы видят в копировании и внедрении опыта зарубежных стран в систему образования России, а не богатейший педагогический опыт и исторические традиции отечественной высшей школы.

Таким образом, рассмотренные причины снижения качества подготовки выпускников вузов и отсутствие стратегического плана развития системы образования от качественного содержания которого зависит конкурентоспособность государства в современном мире, может привести к катастрофическим последствиям, связанным со значительным отставанием нашей страны в экономическом развитии и её зависимостью от мировых стран-лидеров.

Предлагается системный (комплексный) подход, направленный на повышение эффективности деятельности вузов и качества подготовки студентов.

Система предполагает одновременное решение следующих вопросов:

- изменение методики подготовки учащихся старших классов средних образовательных учреждений;
- государственная поддержка вузов;
- совершенствование качества организации и оценки образовательного процесса в вузах;

- повышение компетентности сотрудников управленческого аппарата сферы образования;
- совершенствование организации работы учебно-методических и научных управлений (отделов) вузов;
- снижение документооборота кафедры;
- внедрение в вузе рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей, кафедр и факультетов;
- повышение роли воспитательной работы;
- разработка и внедрение объективных показателей оценки эффективности и качества деятельности вузов;
- государственная поддержка молодых специалистов и создание централизованной службы по их трудоустройству;
- повышение статуса педагога высшей школы.

На рисунке 1 приведён алгоритм основных организационно-методических мероприятий системы подготовки и оценки качества деятельности средних образовательных учреждений и вузов.

#### *1. Подготовка учащихся средних образовательных учреждений.*

Обучение в средних образовательных учреждениях страны должно осуществляться по единым выверенным профессионалами учебникам. Учителя могут применять любые индивидуальные методики, направленные на улучшение качества подготовки выпускников, разрабатывать учебно-методическое обеспечение по предметам обучения, но ориентироваться они должны на учебники, рекомендованные Министерством образования и науки РФ.

В средних образовательных учреждениях необходимо ввести тестирование на профессиональную пригодность. В мировой и отечественной практике содержание таких тестов давно известно. Они определяют склонность к конкретным профессиям, перспективность той или иной специальности для учащегося. Решения школьников (и их родителей) о сдаче конкретных предметов ЕГЭ должны

приниматься после получения результатов тестирования. Здесь важная роль принадлежит учителю, который может помочь школьникам в выборе будущей профессии.

Первое тестирование с целью определения склонностей школьников целесообразно проводить за 2 года до окончания обучения (см. рисунок 1, п. 1). После этого они должны обучаться по отдельным рабочим программам, предусматривающим увеличенное, к примеру, для технических направлений подготовки количество часов по физике и математике.

Второе тестирование должно проводиться перед сдачей ЕГЭ. Так как решения о сдаче его конкретных предметов принимаются на основе результатов тестов после ознакомления с ними родителей будущих абитуриентов.

По окончании среднего образовательного учреждения учащемуся должен выдаваться единый документ – *паспорт среднего образования*, содержащий оценки по предметам, средний балл, баллы ЕГЭ и результаты теста на профессиональную пригодность. Здесь важно, что предложенный комплексный подход повысит объективность оценки знаний выпускников средних образовательных учреждений в сравнении с существующей системой оценки [4, с. 72].

На взгляд автора ЕГЭ, как форма государственного контроля, должен применяться только для оценки качества деятельности средних образовательных учреждений. Поскольку вводный контроль знаний первокурсников в настоящее время показывает, что не все они подтверждают соответствие своих знаний полученному баллу ЕГЭ [3, с. 73–74].

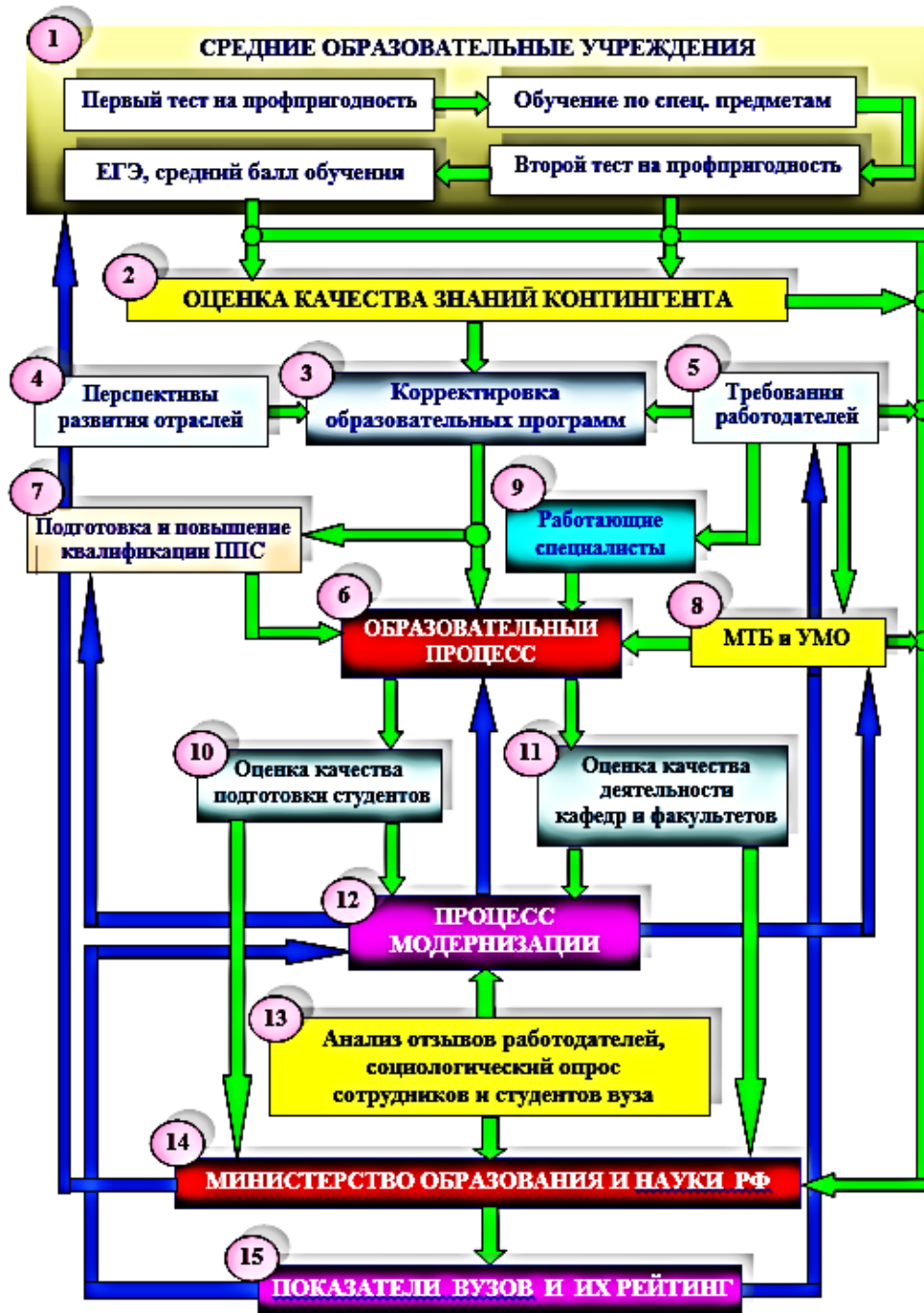


Рис. 1. Алгоритм системы подготовки выпускников вузов

Вузы должны принимать абитуриентов с учётом показателей трёх критериев: средний балл аттестата, средний балл ЕГЭ и результаты теста на профпригодность, доказывающие их склонность к той или иной профессии. Кроме того, вузы должны проводить дополнительные испытания абитуриентов на предмет профпригодности и только после этого принимать решение о зачислении абитуриентов.

## *2. О государственной поддержке вузов.*

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – это главное звено в обучении студентов, поэтому должно быть сосредоточено внимание именно на повышении квалификации преподавателей.

Основные мероприятия по повышению квалификации и педагогического мастерства ППС должны быть организованы в вузе [20, с. 6–7, 33, с. 48–49]. Однако для роста педагогического мастерства очень важен опыт коллег других вузов, в том числе зарубежных. Кроме того, для технических, технологических и медицинских вузов, как ни для каких других имеет большое значение прохождения стажировок на предприятиях и в организациях, где разрабатывается и эксплуатируется новое оборудование, внедряются прогрессивные технологии.

Автор считает, что не нужно тратить государственные деньги на студентов и аспирантов для обучения и обменом опытом в зарубежных вузах. За границу и передовые вузы нашей страны для повышения квалификации необходимо направлять преподавателей с научно-педагогическим опытом работы не менее 5 лет. Они на основе полученных новых знаний смогут разработать инновационные формы и методики обучения студентов. При этом повышение квалификации одного преподавателя позволит улучшить качество подготовки сотни студентов.

Материально-техническое обеспечение учебного процесса, от которого зависит качество подготовки студентов, также требует значительных средств, особенно для технических направлений и специальностей. Кроме того, технические вузы (факультеты) столкнулись с современной проблемой: эксплуатировать и обслуживать будущие специалисты должны в основном импортное оборудование, применяя зарубежные технологии. Однако приобретение такого оборудования для обучения студентов связано с большими финансовыми затратами, которые не могут себе позволить практически большинство вузов России.

Мировой опыт показывает, что добиться ускорения научно-технического прогресса можно только на основе опережающего развития фундаментальной науки. Как известно, базой развития фундаментальной науки являются универ-



ситеты. Интеграция научных разработок высшей школы в производство происходит в разных формах и во многом определяется уровнем организации научной работы основного подразделения вуза – кафедры [34, с. 666–667].

Подготовка высококвалифицированных специалистов, способных успешно решать производственные задачи и проблемы, связанные с развитием науки, возможна лишь при условии тесной связи образовательного процесса с научно-исследовательской работой (НИР). Результативность исследований, проводящихся в вузе, является показателем уровня квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) и напрямую влияет на качество подготовки специалистов, призванных решать важнейшие научно-технические проблемы, связанные с развитием экономики страны [29, с. 3–4, 21, с. 81–82].

В последнее время в стране существенно увеличилась финансовая поддержка научных исследований (гранты, стипендии), но она распределяется по отраслям равномерно, без установления приоритетов.

*Важно. Приоритетами при распределении грантов и стипендий должны пользоваться не специальности сфер обслуживания, а специальности, от которых зависит развитие экономики страны и здоровье нации.*

Таким образом, для повышения качества подготовки студентов и квалификации ППС необходима государственная поддержка вузов для организации обмена опытом работы между преподавателями отечественных и зарубежных вузов, организации их стажировок в зарубежных и отечественных прогрессивных компаниях, предприятиях, а также для приобретения оборудования которое будут эксплуатировать и обслуживать выпускники и оборудования для проведения научно-исследовательской деятельности.

*3. Совершенствование качества организации и оценки образовательного процесса в вузах.*

Первым этапом образовательного процесса вуза должна быть оценка качества знаний контингента – вводный контроль (см. рисунок 1, п. 2). Он необходим, прежде всего, преподавателям, которые проводят занятия на первом курсе, для того чтобы скорректировать рабочие программы и календарно-тематические

планы (им нужно разрешить изменять количество часов на изучение той или иной темы и даже последовательность изучения дисциплины) в целях достижения высокого конечного результата [1, с. 8–11, 22, с. 690–691]. Показатели такого контроля будут полезны и преподавателям старших курсов, однако для них более важны оценки, полученные студентами при изучении предшествующих дисциплин. Эти оценки позволят более объективно отнестись к поступившему контингенту и также скорректировать при необходимости учебный процесс. Кроме того, преподаватели, которые проводят занятия по специальным дисциплинам, должны постоянно изучать перспективы развития отрасли и требования работодателей (см. рисунок 1 п. 3, 4 и 5).

Для качественной организации образовательного процесса необходимо постоянно организовать подготовку и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, модернизировать материально-техническую базу, в том числе приобретать новое оборудование, разрабатывать учебно-методическое обеспечение дисциплин (см. рисунок 1, п. 6, 7 и 8) [21, с. 110–114, 23, с. 709–711].

Для повышения эффективности образовательного процесса учебно-методические управления (отделы) постоянно должны изучать и прогнозировать перспективы развития отраслей, для работы в которой вуз готовит специалистов, периодически корректировать образовательные программы, даже если изменения в образовательных программах на данном этапе развития не будут совпадать с требованиями работодателей [24, с. 488–490, 32, с. 8–9].

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса современного вуза требует значительных средств в особенности для подготовки специалистов технических и технологических направлений. Кроме современных компьютерных аудиторий оно включает учебно-лабораторное оборудование, стенды и макеты, стоимость которых иногда превышает стоимость оргтехники. В настоящее время для эксплуатации и обслуживания этого оборудования катастрофически не хватает специалистов. Вузы могут дать таких специалистов, при соответствующем обеспечении в лучшем случае только через 4 года. Поэтому

необходимо экстренно организовать на базе вузов курсы подготовки и переподготовки специалистов соответствующих отраслей (см. рисунок 1, п. 9).

Результаты мониторинга качества подготовки студентов является основой для повышения эффективности учебного процесса, совершенствования образовательных программ, поиска инновационных методов и форм обучения (см. рисунок 1, п. 10).

Для того чтобы повысить объективность оценки качества подготовки группы (курса), целесообразно ввести три критерия: средний балл (СБ), общая оценка (ОО) и показатель качества Пкач (процент «4» и «5» оценок) [9, с. 1316–1317, 25, с. 696–698]. Общая формула для определения коэффициента оценки качества подготовки группы (курса)  $K_{кп}$  по дисциплине, а также за период обучения (семестр, учебный год) без математических преобразований имеет вид

$$K_{кп} = \frac{1}{3} \left[ \frac{1}{2} (СБ_A + СБ_C) + \frac{1}{2} (ОО_A + ОО_C) + \frac{1}{40} (П_{кач_A} + П_{кач_C}) \right], \quad (1)$$

где индексы А и С – сведения по результатам аттестаций и сессии соответственно.

Необходимость введения трёх показателей для определения качества подготовки студентов обусловлена несколькими причинами.

Во-первых, по одному только среднему баллу невозможно определить, сколько студентов изучили дисциплину, к примеру, на оценку «5», а сколько вообще не усвоили, т. е. получили оценку «2».

Во-вторых, при одном и том же среднем балле в группе (на курсе) может быть разное количество отличников и студентов, получивших оценки «2», и может не быть их вообще.

В-третьих, введение в показатель оценки качества подготовки студентов, кроме среднего балла и общей оценки, показателя качества  $П_{кач}$  (1) позволит дать общую характеристику подготовки группы (курса).

Высокими показателями оценки качества подготовки группы (курса), а также качества изучения учебной дисциплины, являются значения коэффициента качества подготовки  $K_{кп}$  [36, с. 9], находящиеся в пределах от 4,5 до 5.

Хорошими показателями являются значения коэффициента качества подготовки  $K_{кп}$ , находящиеся в пределах  $3,8 \leq K_{кп} \leq 4,4$ .

Если же значения коэффициента качества подготовки находятся в пределах  $3,4 \leq K_{кп} < 3,8$ , то результаты свидетельствуют о достаточном уровне усвоения материала большинством студентов группы (курса).

При значениях  $K_{кп} < 3,4$  результаты аттестации (экзамена, зачётов) являются недостаточными (неудовлетворительными) как для группы (курса), так и для кафедры, по которой изучалась дисциплина. В этом случае заведующему кафедрой и ведущему преподавателю дисциплины необходимо составить план совершенствования методического обеспечения, материально-технической базы дисциплины и повышения педагогического мастерства преподавателей, задействованных в учебном процессе.

Нет необходимости сравнивать показатели качества подготовки студентов по дисциплинам кафедры: как правило, кафедра проводит занятия на разных курсах, это могут быть разные циклы дисциплин и разные направления (профили) подготовки. Более целесообразным будет сравнение рассматриваемых показателей с предыдущими годами. Проанализировав их динамику, оценив интеллектуальный потенциал обучаемых на основании результатов входного контроля, аттестаций и заключительного контроля, заведующий кафедрой и ведущие преподаватели смогут в дальнейшем скорректировать рабочие программы и календарно-тематические планы по дисциплине [26, с. 378–380].

Важным вопросом, направленным на улучшение качества подготовки, является внедрение рейтинговой системы учёта качества подготовки студентов, основная цель которой – активизация и стимулирование практической учебной деятельности, создание мотивов для дополнительной подготовки во внеучебное время [30, с. 16–20].

В основу оценки на экзамене (зачёте) должен быть положен средний балл текущих оценок по дисциплине и оценок по результатам тестирования. Такой подход повышает уровень мотивации студентов при изучении дисциплины в ходе семестра, а не только перед экзаменом.

Итоговым результатом обучения является оценка по выпускной квалификационной работе. Она должна быть комплексной, учитывать вид работы (исследовательская или проектная), качество и уровень публикаций, наличие экспериментальной части, разработку или применение программных продуктов и т. д. [20, с. 180183].

Как известно, основным показателем компетентности является конечный результат, поэтому основным документом выпускника должен быть *паспорт компетентности*. Этот документ должен содержать следующие сведения: информацию о направлении и профиле подготовки, основные данные результатах успеваемости, качестве знаний и трудовой активности, в том числе в научно-исследовательской работе, профессиональной компетенции, а также об общекультурном уровне. Приложением к паспорту компетентности выпускника должен быть перечень изучаемых дисциплин. Целесообразно также, чтобы в приложение включался список научных работ и наград, полученных на выставках, конференциях и т. д [4, с. 74].

Следующим этапом является оценка качества деятельности преподавателей (см. рисунок 1, п. 11). В настоящее время оценка качества деятельности ППС, от которых зависит качество подготовки студентов, проводится частично или вообще не проводится. Критерии оценки качества работы преподавателя вуза нормативно не определены. Внедрение методик оценки эффективности деятельности преподавателей и кафедры, предложенных авторами в [30; 31], окажет существенное влияние на качество подготовки студентов, повысит уровень мотивации работы преподавателей. Методики предполагает оценку эффективности деятельности преподавателей кафедры по критериям качества: учебная, методическая, научно-исследовательская и воспитательная работа, работа по развитию

материально-технической базы и учебно-методического обеспечения, достижения преподавателей.

Необходимо также, чтобы каждый преподаватель имел *паспорт квалификации – документ*, оценивающий уровень их профессиональной компетенции. Кроме перечня документов об образовании, полученных учёных степенях и званиях, почётных званиях и наградах, он должен содержать сведения о повышении квалификации и об учебно-методических и научных публикациях. Паспорт квалификации должен быть основным документом для участия в конкурсах на вакантную должность и для оценки индивидуальных показателей качества работы [4, с. 74].

Процесс модернизации образовательной деятельности вуза (рис. 1, п. 12) должен основываться на анализе качества подготовки студентов, оценки деятельности преподавателей, анализе отзывов работодателей и социологических опросов сотрудников и студентов вуза (п.п. 10, 11 и 13, рис. 1).

Целесообразно законодательно закрепить обязанность организаций и предприятий, трудоустроивших выпускников, направлять в вузы не только отзывы с оценкой качества их подготовки, организаторских способностей, но и требования к уровню знаний выпускника высшей школы в области новой техники и перспективных технологий. Это, с одной стороны, повысило бы уровень объективности оценки качества подготовки выпускников, а с другой – заставило бы вузы (факультеты и кафедры) корректировать образовательный процесс (в том числе совершенствовать материально-техническую базу) с целью повышения качества подготовки студентов.

Таким образом, деканаты и кафедры, имея информацию об уровне подготовки студентов, полученную от работодателей осуществляют корректирование образовательных программ, формируют требования к профессорско-преподавательскому составу и выпускникам и организуют образовательный процесс с учётом перспектив развития специальности в соответствующей отрасли.

Министерство образования и науки РФ (см. рисунок 1, п. 14) анализируя результаты учебного процесса выпускников средних образовательных учреждений, с учётом оценки вузами качества их знаний должно вносить соответствующие корректировки в образовательную деятельность школьных учреждений. Кроме того, министерство на основе анализа требований работодателей и их отзывов о качестве подготовки выпускников вузов, а также оценок этого показателя самими вузами, с учётом состояния материально-технической базы учреждений высшего образования и результатов их определяет общие показатели вузов и их рейтинг (рис. 1, связь п.15 с п.п. 1, 2, 5, 8, 10, 11 и 13).

Для установления рейтинга вуза, а также для повышения эффективности управления качеством образовательного процесса должны быть введены критерии и показатели его эффективности. Именно рейтинг вузов должен быть основанием для оказания государственной поддержки при распределении бюджетных мест.

Рассмотренный системный (комплексный) подход повысит эффективность, а значит и результативность деятельности вузов России [5; 10].

*Важный вопрос.* В настоящее время широко пропагандируется внедрение дистанционной системы образования, на взгляд автора это большая ошибка. Дистанционно невозможно подготовить хороших специалистов, поскольку они не смогут приобрести умения и навыки, необходимые для формирования профессиональных компетенций. Важно также, что выпускники вузов – это в основе своей будущие руководители организаций и предприятий. Без опыта работы в коллективе, который формируется во время семинарских, практических и лабораторных занятий, а также в период прохождения практики, и даже во внеучебное время – при работе в научных кружках, участии в спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях – невозможно подготовить хорошего руководителя, способного организовывать коллективы, нацеленные на получение высоких результатов в работе.

И ещё один отрицательный аспект дистанционного обучения. Вуз является заключительным этапом формирования личности, поэтому одним из важнейших

видов деятельности вуза является воспитательная работа, направленная на формирование у будущего руководителя гражданской позиции, привитие таких качеств, как гордость за достижения страны, стремление трудиться на благо России [11, с. 19]. Эти качества могут формироваться только во время практической коллективной работы в учебное и внеучебное время.

Дистанционное обучение в настоящее время должно восприниматься как один из современных методов обучения, который можно использовать только в совокупности с известными классическими, в том числе интерактивными методами [27, с. 1293–1297]. В основе своей оно должно применяться по очной форме обучения для изучения социально-гуманитарных дисциплин, по заочной форме обучения, в том числе для людей с ограниченными физическими возможностями, а также для желающих повысить свой уровень квалификации [12, с. 2060–2061].

*4. О компетентности сотрудников управленческого аппарата сферы образования.*

Решающая роль в проводимых реформах высшего образования принадлежит сотрудникам управленческого аппарата сферы образования. Некомпетентность этих сотрудников, осуществляющих разработку руководящей документации и контроль за деятельностью вузов и кафедр, приводит к необъективной оценке результатов работы. Кроме того, основным видом деятельности кафедр, вместо учебно-воспитательной, методической и научной работа, стало делопроизводство, на качестве ведения которого сосредоточено основное внимание при контроле. Повышение объёма документооборота привело к снижению показателей, по которым оценивается эффективность работы основного структурного подразделения, и как следствие – к снижению качества подготовки студентов [15, с. 12–14].

В настоящее время требования к сотрудникам управленческого аппарата сферы образования отсутствуют. Для повышения эффективности и качества их работы, в том числе сотрудников методических и научных управлений вузов,



необходимо, чтобы они имели документ, характеризующий их профессиональную компетентность – *паспорт квалификации*. Этот документ отражает квалификацию сотрудника (выраженную в высшей, первой, второй или третьей категории), которая учитывает научно-педагогический стаж, учёную степень и учёное звание, количество опубликованных научных и учебно-методических работ, а также количество подготовленных кандидатов наук [4, с. 74].

Паспорт квалификации отражает результаты работы сотрудников сферы образования, в том числе ППС, их компетентность и должен быть основным документом для назначения на должность сотрудников управленческого аппарата и участия в конкурсе на вакантную преподавательскую должность.

Основные нормы (требования) паспорта квалификации, предложенные автором приведены в таблице 1. Эти нормы обоснованы исходя из опыта работы ведущих преподавателей вузов. В связи с этим считаем, что заработная плата сотрудников сферы образования должна в основном определяться категорией квалификации.

На взгляд автора статьи, для повышения объективности оценки деятельности вузов в период аккредитации эксперт, как и руководители учебных и научных управлений вузов, должны иметь квалификацию не ниже первой категории (табл. 1).

Таблица 1

Нормы, определяющие уровень квалификации сотрудников, работающих в сфере образования, и профессорско-преподавательского состава кафедр

Категория квалификации	Научно-педагогический стаж, в годах, не менее	Количество научных и учебно-методических работ, не менее	Учёная степень, учёное звание	Подготовлено кандидатов наук, не менее
Высшая	20	100	Доктор наук, профессор	5
I	15	50	Кандидат наук, профессор или доктор наук, доцент	3
II	10	30	Кандидат наук, доцент	1
III	5	15	Кандидат наук	

*5. О совершенствовании работы учебно-методических и научных управлений (отделов) вузов.*

Известно, что от квалификации ППС, методического и материально-технического обеспечения кафедр зависит качество подготовки выпускников, кроме того, оценка эффективности деятельности вуза в период аккредитации осуществляется также в основном по показателям работы кафедр. Для достижения высоких результатов необходимо создавать основным подразделениям вуза комфортные условия для работы. Эти условия должны создавать вспомогательные подразделения вуза, в том числе научные и учебно-методические управления (отделы). Однако в настоящее время основными функциями учебно-методических подразделений являются: приём документов, поступающих в вузы; разработка локальных документов для отчёта о проделанной работе, представляемого вышестоящим органам; сбор информации от кафедр для составления отчётов; контроль правильности оформления документации на кафедрах и факультетах; контроль посещения занятий студентами.

Основными мероприятиями, которые организуют и проводят учебно-методические управления (отделы) вузов для повышения эффективности работы кафедр, должны быть следующие [14, с. 39]:

- осуществлять контроль качества подготовки студентов, используя тестовые задания, разработанные совместно с ведущими преподавателями кафедр;
- осуществлять контрольные посещения занятий с целью оценки качества их проведения преподавателем;
- находить организации и предприятия, заинтересованные в выпускниках вуза, как будущих специалистов, и заключать с ними договора о партнёрстве;
- используя СМИ и Интернет, информировать население о достижениях в области подготовки специалистов и высоком уровне учебно-методического и материально-технического обеспечения вуза;
- проводить поиск перспективных направлений и профилей подготовки, которыми может заняться вуз;

- запрашивать отзывы о качестве подготовки выпускников у предприятий, организаций, компаний и фирм в которых они трудоустроены, для анализа;
- организовывать научно-методические семинары и конференции, направленные на пропаганду инноваций в учебном процессе;
- организовывать участие ППС в учебно-воспитательных и учебно-методических форумах (конференциях, семинарах);
- принимать заявки от кафедр и обосновывать перед руководством вуза необходимость приобретения оборудования с целью улучшения учебно-методического и материально-технического обеспечения учебных дисциплин;
- осуществлять контроль качества учебно-методических комплексов по дисциплинам кафедр, а также обеспеченность учебной литературой и необходимой материально-технической базой;
- осуществлять контроль выполнения планов работы кафедры и индивидуальных планов работы ППС.

Сотрудники учебно-методических управлений (отделов) должны периодически (в начале учебного семестра) проводить демонстрационные (показательные) занятия. Целесообразно, чтобы они работали по внутривузовскому совместительству на 0,25–0,5 ставки преподавателя кафедры, читая лекции, принимая экзамены и разрабатывая образцы оформления учебно-методических комплексов.

В настоящее время научные управления вузов также занимаются в основном только сбором информации о результатах деятельности кафедр и периодически подводят итоги работы, отмечая лучшие и худшие подразделения.

Основные мероприятия, которыми должны организовывать научные управления (отделы) вузов для повышения эффективности и качества работы кафедр [14, с. 39–40]:

- информирование о достижениях учёных вуза, а также техники и технологий с целью привлечения заинтересованных лиц для заключения хозяйственных договоров;

- поиск грантов, а также заинтересованных организаций и предприятий для заключения хозяйственных договоров;
- оформление грантов, хозяйственных договоров и договоров о сотрудничестве;
- организация научных семинаров и конференции;
- организация участия ППС для участия в научных форумах (конференциях, семинарах);
- осуществление контроля за подготовкой к изданию рукописей монографий и научных статей;
- оформление заявок на предполагаемые изобретения, а также баз данных и программных продуктов для регистрации в Роспатенте;
- осуществление контроля выполнения планов научной работы кафедры, в том числе деятельности студенческих научных кружков.

С целью повышения мотивации работы сотрудников учебно-методических и научных управлений для них должно быть установлено дополнительное премирование, зависящее от результатов работы кафедр, факультетов и вуза.

Кафедры должны не чаще чем один раз в месяц подавать в учебно-методическое и научное управление по локальным электронным сетям необходимые сведения, которые обрабатываются и подаются в установленной форме вышестоящим органам управления.

Необходимо, чтобы руководителей кафедр и факультетов периодически (не чаще двух раз в семестр) приглашали на проводимые ректором совещания, на которых присутствуют проректоры и руководители управлений и служб обеспечения. На этих совещаниях целесообразно разъяснять основное содержание приказов и распоряжений министерств, департаментов, а также отдельных документов вуза, и обязательно отвечать на вопросы, которые возникают в совместной работе основных и вспомогательных подразделений вуза.

Достичь высоких результатов в развитии вуза и подготовке высококвалифицированных и востребованных выпускников можно только при условии, что сотрудники управлений и основных подразделений вуза – кафедр – будут работать одной командой во взаимодействии и взаимопонимании.

*б. О необходимости снижения документооборота кафедры.*

Какие бы реформы ни проходили в системе высшего образования, в итоге они, так или иначе замыкаются на конкретном исполнителе – кафедре, являющейся основным структурным подразделением вуза от которого зависит качество подготовки выпускников вуза.

На кафедре в настоящее время основными видами деятельности являются не учебно-методическая и научная работа, направленные на улучшение качества подготовки студентов, а делопроизводство. Практически каждый год на кафедрах перерабатываются учебно-методические комплексы по дисциплинам, потому что в настоящее время обучение проходит трёх поколений бакалавров (четвёртое на подходе), магистрантов и специалистов. Кроме того, сегодня одним из критериев оценки деятельности вузов является наличие системы менеджмента качества, которая значительно увеличила объёмы планово-отчётной документации кафедры, в том числе увеличилось содержание номенклатуры дел кафедры. На кафедре в настоящее время появился архив для хранения контрольный, расчётно-графических работ, курсовых работ и проектов, отчётов по практикам, экзаменационных и зачётных ведомостей и т. п.

Кроме того, сейчас требуется подавать данные (информацию) по результатам работы для отделов и служб на электронных носителях информации, продублированных, однако, на бумажных носителях. При этом форма подачи материала периодически изменяется в основном из-за требований высших инстанций, которым подчиняется вуз. Всё это не только отвлекает, но и снижает объёмы работ по основным видам деятельности кафедры, и их качество.

Заведующий кафедрой физически не может лично переработать все требования, и вынужден давать дополнительные поручения преподавателям, учебно-

вспомогательному составу не предусмотренные их функциональным обязанностям, отвлекая их и себя от основной задачи: качественной подготовки студентов.

Для повышения эффективности деятельности основного подразделения вуза номенклатура дел кафедры должна содержать следующие документы, необходимые для эффективной организации работы [14, с. 40–41]:

- приказы и распоряжения вышестоящих органов управления;
- положение о кафедре и должностные инструкции;
- планы и отчёты о работе кафедры;
- индивидуальные планы работы и отчёты ППС;
- индивидуальные сведения ППС – паспорт квалификации;
- журналы учёта посещения и успеваемости студентов;
- учебно-методические комплексы по учебным дисциплинам;
- журналы инструктажа по технике безопасности;
- журнал учёта материальных средств.

Важно, чтобы в вузах была внедрена электронная система учёта результатов работы, материальных средств, результатов экзаменов и тому подобного, которую обрабатывают и подают в установленной форме, сотрудники отделов и управлений вуза. Кафедры должны не чаще одного раза в месяц обновлять эту информацию.

*7. Рейтинговая система оценки деятельности преподавателей, кафедр и факультетов.*

Активно занимаются основными видами деятельности (учебной, методической и научной работой), по разным оценкам, не более 30% преподавателей кафедры. Это обусловлено их недостаточной материальной заинтересованностью, а также личной недисциплинированностью, нежеланием повышать уровень квалификации и внедрять инновации в учебный процесс.

Известно, что основными показателями, по которым оценивается вуз в период аккредитации, являются показатели методической и научной работы. Кроме того, в настоящее время оценка профессиональной компетентности ППС,

от которой зависит качество подготовки студентов, проводится частично или вообще не проводится.

В сложившейся ситуации актуальным является внедрение рейтинговой системы оценки эффективности деятельности ППС и методики планирования учебной нагрузки с учётом результатов работы преподавателей [6, с. 1074–1075; 15, с. 736–738].

Оценка методической и научной работы основывается главным образом на количественных характеристиках (число опубликованных учебников, монографий, статей, защищённых диссертаций и т. п.). Вопрос же объективной оценки деятельности и определения рейтинга преподавателей в области учебной работы, сложен. Здесь главная проблема в системе образования, основанной на том, что преподаватели, проводящие занятия, оценивают и знания студентов. Однако эти оценки могут быть как занижены, так и завышены (в последнем случае – для поднятия своего рейтинга).

Несмотря на неоднозначное отношение преподавателей к тестовым заданиям по проверке знаний студентов с использованием АСТ (автоматизированной системы тестирования), она на данный момент является самым эффективным способом определения базовых знаний студентов по изучаемым дисциплинам. Для повышения объективности оценки качества подготовки по дисциплине группы (курса), т. е. качества учебной работы ППС, целесообразно, чтобы контроль с использованием АСТ осуществляли заведующий кафедрой, сотрудники деканата и учебно-методического управления (отдела) вуза в присутствии ведущего преподавателя (лектора) [9, с. 1304–1320].

Как известно, повысить объективность оценки качества знаний студентов, а также эффективности учебной работы ППС кафедры позволит только многокритериальная система. А поскольку качество знаний студентов также зависит от профессиональной квалификации преподавателей, то их оценка должна учитывать уровень квалификации ППС, которые проводили с ними разные виды занятий.

Предлагается общую оценку качества знаний студента по изученной учебной дисциплине определять по формуле:

$$KЗ_C = \frac{1}{2}(П_C + П_{ППС}), \quad (2)$$

где

$$П_C = \frac{1}{3}(СБ_C + СБ_{АСТ} + O_{Э(э)}), \quad (3)$$

$$П_{ППС} = \frac{1}{m} \sum_{n=1}^m \left( \frac{СБ_{КЗ} + O_{АСТ}}{2} \right), \quad (4)$$

$П_C$  – показатель знаний студентов;

$П_{ППС}$  – показатель эффективности учебной работы профессорско-преподавательского состава;

$СБ_C$  – средний балл, определяемый по результатам текущих оценок, полученных в семестре;

$СБ_{АСТ}$  – средний балл, определяемый по результатам компьютерного тестирования с использованием АСТ в течение семестра;

$O_{Э(э)}$  – оценка, полученная на экзамене (зачёте), учитывающая результаты теста по проверке базовых знаний;

$СБ_{КЗ}$  – средний балл, определяемый по результатам оценок, полученных во время контрольных посещений занятий;

$O_{АСТ}$  – оценка, полученная по результатам компьютерного тестирования преподавателей (проводится по тем же тестовым заданиям, что и для студентов, но оценка «5» выставляется при 100% ответах на вопросы, «4» – 90%, «3» – 80% и «2» – меньше 80%).

Для повышения объективности оценки знаний студентов формулу (2) можно заменить формулой (1), где учитывается средний балл промежуточных аттестаций.

В настоящее время в вузах есть возможность осуществлять премирование преподавателей за высокие результаты работы. Но, как правило, премирование



производится по результатам методической и научной работы, а в основу премирования должна быть положена учебная работа. Оценить её можно по рассмотренным выше показателям.

Необходимо, чтобы в вузе ежегодно (в сентябре) подводились итоги работы по результатам прошедшего учебного года, на которых должны присутствовать руководители всех структурных подразделений и руководители вуза. На этом форуме сообщается об основных достижениях, определяется рейтинг факультетов и кафедр по основным видам деятельности, отмечаются лучшие из них, а также ставятся основные задачи, которые необходимо решать вузу в предстоящем учебном году.

Рейтинговая оценка деятельности кафедр и факультетов позволит создать информационную базу, всесторонне отражающую деятельность вуза, и улучшит его управляющую способность за счёт стимулирования достижения показателей, повышающих рейтинг вуза. Кроме того, она даст возможность проводить анализ причин возникновения недостатков в работе и устранять их путем корректировки планов работы, проведения дополнительных организационно-методических мероприятий, направленных на повышение квалификации ППС и совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения. Все эти мероприятия позволят повысить качество учебного процесса, а значит качество подготовки выпускников [16, с. 26].

#### *8. О повышении роли воспитательной работы.*

Выпускники вуза в основе своей – будущие руководители организаций и предприятий. Поэтому неотъемлемой частью учебного процесса вуза, в котором кроме того проходит завершающий этап формирования личности, должна активно проводиться работа, направленная на воспитание современного руководителя со сформировавшейся гражданской позицией, способного самостоятельно решать профессиональные задачи, инициативного, эрудированного, обладающего творческими способностями [19, с. 2–3, 17, с. 381–382].

*Важно. Выпускники вузов – это будущие руководители, поэтому учебный процесс должен быть «пронизан» воспитанием у них качеств руководителя коллектива [28, с. 682, 35, с. 431–432].*

В повседневной жизни существенное воспитательное влияние на студентов оказывают негативные факторы современного общества (неформальная среда общения, псевдокультура, коммерциализированные СМИ и т. п.). В этих условиях решающая роль в воспитательной работе также отводится кафедрам. В [17] предложен системный подход в организации воспитательной работы в вузе. Описаны мероприятия, которые должны организовывать руководители кафедр и факультетов в учебное и внеучебное время, немаловажная роль в этом процессе принадлежит кураторам учебных групп.

Однако какие бы усилия в средних и высших учебных учреждениях не предпринимались в воспитательной работе, как показали последние события в мире, определяющим фактором влияния на формирование личности являются СМИ.

По телевидению транслируются в основном развлекательные передачи с участием зарубежных и отечественных актёров, артистов, спортсменов, обсуждается их личная жизнь. В основе художественных фильмов – убийства, борьба с олигархами, коррупцией и т. п. Интернет кроме различных форм развлечений предлагает искажённую информацию об истории, событиях, технических расчётах и т. п. Общение с современными СМИ не способствует формированию у молодых людей правильного представления о жизни, желания приобрести какую-либо техническую специальность для того, чтобы развивать одну из отраслей страны.

На государственном уровне должна быть разработана система воспитания подрастающего поколения, где важная функция должна отводиться СМИ. В основу их работы должны быть положены принципы гуманизма, милосердия, приоритетности общечеловеческих ценностей, уважительное отношение к истории, к обычаям и традициям. Надо прививать молодёжи чувство гордости за социаль-

ные и культурные достижения страны, стремление посвящать свой труд укреплению могущества и расцвету России, учить ответственности за судьбу и будущее Родины и своего народа.

На телевидении ежедневно должны быть новости о наших достижениях, об организациях и людях, которые добились больших успехов, работая в своих отраслях. Чаше транслировать встречи в канун юбилейных дат отраслей, предприятий, организаций и людей, особенно после получения государственных наград, и т. п. Всё это будет способствовать формированию чувства гордости за нашу страну и стремлению развивать её экономику.

*Важно. В своё время было престижно и почти обязательно иметь среднее образование, сегодня наступило время иметь высшее. С учётом внедрения в нашей стране двухуровневой системы высшего образования, достаточно иметь степень бакалавра, подтверждающую уровень компетенции молодых людей, которые будут развивать общество и экономику страны.*

Несколько доказательных аргументов по этому поводу.

1. Уровень развития научно-технического прогресса таков, что каждый молодой человек должен уметь пользоваться компьютерной техникой. Кроме того, необходимо знание английского языка для расширения кругозора, для глубокого и всестороннего изучения своей специальности (и зарубежных достижений). В быту увеличилось количество используемых электротехнических и теплотехнических устройств, устройств электронной автоматики, что требует знаний основ эксплуатации, в том числе, безопасности. Все эти знания могут быть получены при обучении в бакалавриате, и соответствующие дисциплины должны быть предусмотрены во всех направлениях подготовки, включая социально-гуманитарные.

2. Важная роль в настоящее время принадлежит воспитательной работе. В возрасте 17–20 лет происходит осознанное формирование личности молодого человека. Средства массовой информации, в том числе Интернет, в настоящее время оказывают негативное воздействие на этот процесс. В процессе обучения

в бакалавриате должны углубленно изучаться традиции страны и региона, социально-культурные достижения, должно прививаться чувство ответственности за судьбу Родины и своего народа, вырабатываться стремление посвящать свой труд укреплению могущества и расцвета России.

Таким образом, параллельно с обучением в бакалавриате должна проводиться патриотическая и воспитательная работа. Здесь важно то, чтобы министерство образования через соответствующие органы управления начало активно работать со средствами массовой информации.

#### *9. Показатели оценки эффективности деятельности вузов.*

В апреле 2013 г. Министерством образования и науки РФ утверждены шесть показателей оценки эффективности деятельности вузов, и если вуз не будет отвечать трём из них, то он войдёт в группу неэффективных, что повлечёт за собой принятие дополнительных решений.

При анализе показателей может получиться так, что вуз с современной материально-технической базой и учебно-методическим обеспечением, в котором более 80% ППС имеет учёные степени, является неэффективным и не способен качественно готовить выпускников, поскольку он не отвечает трём показателям: низкий средний балл ЕГЭ абитуриентов, иностранных студентов меньше 1%, на одного преподавателя приходится меньше 50 тыс. руб. дохода от выполнения НИОКР. В то же время если вуз имеет высокие показатели ЕГЭ абитуриентов, в нем обучается большое количество иностранных студентов и общая площадь учебных помещений превышает 11 м<sup>2</sup> в расчете на одного студента (на которой возможно размещается только мебель), то он является эффективным [18, с. 648–649].

Возникают вопросы: зачем и для кого введены эти показатели? Непонятно прежде всего родителям и их детям, а также работодателям, которых не интересуют такие показатели, как объём НИОКР в расчёте на одного научно-педагогического работника, международная и финансово-экономическая деятельность. Кроме того, результаты ЕГЭ – это показатель деятельности не вуза, а среднего образовательного учреждения.

На наш взгляд, показатели должны быть понятными для всех и отражать три вида деятельности – учебную, методическую и научную работу, а также уровень материально-технической базы вуза. Кроме того, они должны быть ориентированы на отзывы работодателей.

Известно, что основная задача вузов – давать студентам знания, умения и навыки. Ключевым словом является «знания», потому что именно их наличие обуславливает формирование профессиональных умений и навыков, а затем уже компетенции. Поэтому оценка эффективности вузов должна основываться на их способности давать высокое качество знаний.

Для оценки деятельности вуза не нужно применять сложные многокритериальные показатели с введением весовых коэффициентов и т. п. Система оценки должна быть простой и доступной для родителей, их детей и работодателей. Кроме того, оценка эффективности деятельности вузов должна проводиться только в период аккредитации и в два этапа: на первом учитываются сведения, представляемые вузами в министерство (самообследование), а на втором осуществляется непосредственно проверка этих сведений, контроль качества подготовки студентов и профессиональный уровень ППС, а также результаты воспитательной работы и трудоустройства выпускников.

#### *Показатели первого этапа оценки эффективности деятельности вузов*

1. *Научно-педагогические кадры.* Качественный состав научно-педагогических кадров вуза является основным показателем, от которого зависит качество образовательного процесса (т. е. знаний студентов). Он должен оцениваться с учётом индивидуальных показателей ППС вуза, в том числе их научно-педагогических достижений [30, с. 8–13].

2. *Материально-техническое обеспечение.* Этот показатель является вторым по важности, от которого зависит качество образовательной деятельности вуза. Здесь должны оцениваться общая стоимость оборудования (определяется по ведомости наличия основных средств вуза, в которой учитывается их остаточная стоимость с учетом износа) и общая площадь учебно-научных помещений в расчете на одного студента [30, с. 63–68].

3. *Учебно-методическое обеспечение.* Показатель качества учебно-методического обеспечения является связующим звеном в системе образовательной деятельности вуза между рассмотренными выше двумя показателями. Уровень учебно-методического обеспечения должен определяться общим количеством учебников, учебных пособий, учебно-методических изданий, мультимедийного и программного обеспечения, приходящимся на 100 студентов, обучающихся в вузе [30, с. 54–57].

4. *Научно-исследовательская деятельность.* Этот показатель оценивает эффективность научно-исследовательской работы и характеризует уровень квалификации ППС вузов. Качество научно-исследовательской деятельности должно определяться из расчета общего количества научных публикаций и защищенных диссертаций, приходящихся на общее количество ставок штатного расписания вуза. При этом учет результатов научно-исследовательской деятельности должен осуществляться за последние 5 лет [29, с. 56–60].

Нет необходимости устанавливать пороговые значения показателей. Рейтинг вузов определяется на основе анализа документально подтверждённого статистического материала. Вузам с низким рейтингом (их количество определяет Министерство образования и науки РФ) предписывают изменить статус, а некоторым не дают разрешения на дальнейшую образовательную деятельность, позволив им закончить учебный процесс по утвержденным учебным планам.

*Показатели второго этапа оценки эффективности деятельности вузов:*

1. *Качество подготовки студентов.* Нецелесообразно проверять остаточные знания студентов по общеобразовательным дисциплинам, так как они являются только «инструментом» для овладения основной специальностью. На взгляд автора, должно осуществляться тестирование только студентов 3–4-х курсов, при этом оно должно проходить по 5–7 основным дисциплинам, соответствующим профилю подготовки [20, с. 186–188].

Сложным и нерешённым в настоящее время является вопрос: «Какими остаточными знаниями по дисциплине должен владеть студент через полгода или год

после её изучения?». И вообще этот вопрос должна решать Государственная аттестационная комиссия на завершающем этапе обучения. Контроль качества подготовки студентов необходимо осуществлять по текущим знаниям. Для этого необходимо чтобы второй этап аккредитация вуза проходил в период экзаменационных сессий.

При оценке знаний студентов, а также группы и курса в целом не должно также быть никаких пороговых значений показателей. Необходимо осуществлять их сравнение по учебной работы, с результатами тестовых заданий. Далее необходимо провести сравнение этих показателей с аналогичными показателями других вузов (целесообразно – одной отрасли) и определять рейтинг вузов по качеству подготовки студентов.

2. *Профессиональная подготовка ППС.* Необходимо контроль подготовки преподавателей проводить по тем же дисциплинам, по которым обучаются студенты. Уровень подготовки ППС оценивается по результатам индивидуальной проверки по тестам для студентов, но времени, отводимого на ответы, должно быть в два раза меньше; кроме того, учитываются результаты тестирования студентов, которых они обучали.

Тестирование ППС целесообразно проводить по всем дисциплинам, по которым осуществляется оценка знаний студентов. Результаты такого контроля будут показывать общий уровень профессиональной подготовки преподавателя по соответствующему профилю.

3. *Активность студентов (воспитательная работа)* должна определяться результатами научно-исследовательской работы студентов, их участием в конкурсах, выставках, а также в развитии учебно-методического и материально-технического обеспечения (разработке стендов, программ, презентаций и т. п.). В этом показателе должны найти отражение спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия (учитывается количество и «качество» наград) [30, с. 34–41].

Показатель активности студентов является одним из основных показателей способности вуза организовывать воспитательную работу, направленную на развитие организаторских качеств будущих специалистов.

4. *Трудоустройство выпускников.* На законодательном уровне необходимо обязать организации и предприятия направлять в вузы через полгода (год) отзывы о работе выпускников с оценкой их профессиональных качеств и способностей (по пятибалльной системе), предложения по совершенствованию образовательного процесса, а также рекомендации по изучению новой техники и современных технологий. Отзывы должны быть в открытом доступе на сайте вуза.

Показатели активности студентов и данные об их трудоустройстве могут определяться на первом этапе оценки эффективности вузов.

Информация о показателях оценки и рейтингах вузов должна быть доступна для родителей, работодателей и студентов. Показатели должны приводиться за учебный год по направлениям, профилям подготовки, по вузу в целом и быть удельными, т. е. учитывающими общее количество преподавателей в вузе. Кроме того, должна быть показана динамика их изменения не менее чем за 5 лет.

10. *О государственной поддержке молодых специалистов и создании централизованной службы по их трудоустройству.*

В настоящее время студенты, обучающиеся в вузе на бюджетной основе, не имеют гарантий трудоустройства. В то же время организации и предприятия, расположенные в отдалённых регионах России, нуждаются в специалистах с высшим техническим образованием которые к ним не едут из-за отсутствия материальной заинтересованности.

Сегодня государство заинтересовано в развитии дальних регионов, в последнее время об этом свидетельствует повышенное финансирование крупных компаний, предприятий и фирм, функционирующих на периферии. Но, даже приобретая новое импортное оборудование и внедряя инновационные технологии, предприятие вынуждено платить этим производственным объединениям относительно большие средства за обслуживание или обучение обслуживающего



персонала. Однако таких специалистов могли бы централизованно готовить вузы.

Таким образом, для полномасштабного развития России необходима государственная поддержка компаний, предприятий, фирм и т. п. Такое финансирование должно идти прежде всего на выделение средств семьям приходящих на производство молодых специалистов на приобретение жилья, существенное повышение заработной платы и расширение пакета льготных социальных услуг.

Кроме того, тормозит развитие экономики страны и полное отсутствие системы централизованной информации о специалистах по отраслям и регионам. Эта информация нужна вузам, а также предприятиям и организациям. Поэтому целесообразно именно при Министерстве образования и науки РФ, создать структуру (департамент или управление), осуществляющую трудоустройство выпускников вузов. Необходимость такой службы очевидна: через неё обеспечивалась бы связь вузов с предприятиями, организациями и фирмами, заинтересованными в специалистах с высшим профессиональным образованием.

Важно также то, что министерство образования будет иметь информацию о востребованных специальностях, отзывы о качестве подготовки выпускников вузов и будет направлять развитие тех или иных специальностей путём выделения бюджетных мест.

#### *11. О статусе педагога высшей школы.*

Можно предлагать разные способы повышения профессионализма, методики контроля за результатами деятельности ППС, но материальная составляющая жизни человека очень важна. Одной из основных объективных причин невысоких результатов работы преподавателей вузов является низкая заработная плата. При этом темпы увеличения учебной нагрузки на преподавателя значительно превышают темпы повышения заработной платы.

Преподавателям высшей школы для улучшения своего материального положения разрешено открывать малые инновационные предприятия. Кроме того, один из показателей эффективности деятельности вуза предполагает, что ежегодно один научно-педагогический работник должен выполнить НИОКР на

сумму не менее чем 50 тыс. руб. Комментарий в виде вопроса: может ли преподаватель, занимающийся бизнесом, качественно выполнять свои обязанности по основным видам работы?

На взгляд автора, нужно предусмотреть в стратегическом плане развития высшей школы сокращение количества вузов на основании предварительно разработанных объективных критериев оценки эффективности их деятельности, и за счёт этого увеличить оплату труда ППС оставшихся образовательных учреждений.

Ещё один путь материального стимулирования ППС – установить многоуровневую систему оплаты за работу в одной и той же должности (ассистента, старшего преподавателя, доцента, профессора), а также ежемесячное (или ежеквартальное) премирование по итогам работы. Уровень оплаты и премирование преподавателей кафедры должны напрямую зависеть от оценки качества подготовки студентов, а также от показателей, содержащихся в паспорте квалификации.

*Выводы.* Рассмотренный системный подход, направленный на совершенствование качества деятельности образовательных учреждений позволит радикально улучшить качество подготовки студентов современных вузов. При этом предложенный комплекс мероприятий не требует глобальных «революционных» изменений в системе образования страны, напротив, он упростит существующую систему образования и повысит её уровень.

После распада СССР прошло больше 22 лет; за это время статус нашего государства по объективным и субъективным причинам понизился. Несмотря на то, что в настоящее время экономические показатели растут, Россия никогда не станет развитым государством, если не будут приняты экстренные меры по совершенствованию системы высшего профессионального образования, прежде всего в области подготовки специалистов технических и технологических направлений.

### *Список литературы*

1. Григораш О.В. Организация и оценка качества учебного процесса по агроинженерным специальностям [Текст] / О.В. Григораш. – Краснодар: КубГАУ. – 2009. – С. 395.
2. Григораш О.В. Комплексный подход к решению проблемы улучшения качества подготовки студентов / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №03 (087). – С. 113–128 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/03/pdf/07.pdf>
3. Григораш О. В. Повышение эффективности управления качеством образовательного процесса [Текст] / О.В. Григораш // Высшее образование в России. – 2013. – №1. – С. 72–78.
4. Григораш О. В. К вопросу улучшения качества подготовки студентов [Текст] / О.В. Григораш // Вестник высшей школы. Alma mater. – 2013. – №3. – С. 71–75.
5. Григораш О.В. О совершенствовании системы подготовки выпускников вузов / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2013 – №09 (093). – С. 1624–1637 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/09/pdf/112.pdf>
6. Григораш О.В. Методика планирования учебной нагрузки с учётом результатов работы преподавателей / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №08 (092). – С. 1074–1086 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/08/pdf/72.pdf>
7. Григораш О.В. Комплексный подход к совершенствованию системы высшего профессионального образования [Текст] / О.В. Григораш // Высшее образование сегодня. – 2014. – №5. – С. 34–39.
8. Григораш О.В. О показателях оценки эффективности деятельности вузов / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал

Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №01 (095). – С. 648–665 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/35.pdf>

9. Григораш О.В. Тестовые задания – один из эффективных способов оценки качества знаний студентов / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №07 (101). – С. 1304–1320 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/07/pdf/85.pdf>

10. Григораш О.В. Система подготовки высококвалифицированных специалистов технических направлений [Текст] / О.В. Григораш // Высшее образование сегодня. – 2014. – №7. – С. 41–49.

11. Григораш О.В. О необходимости совершенствования системы высшего профессионального образования [Текст] / О.В. Григораш // Ректор вуза. – 2014. – №10. – С. 14–19.

12. Григораш О.В. Дистанционное обучение в системе высшего образования: преимущества, недостатки и перспективы / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №07 (101). – С. 2050–2061 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/07/pdf/135.pdf>

13. Григораш О.В. О необходимости изменения показателей оценки эффективности деятельности вузов [Текст] / О.В. Григораш // Ректор вуза. – 2014. – №8. – С. 12–17.

14. Григораш О.В. Повышение эффективности и качества работы кафедры [Текст] / О.В. Григораш // Ректор вуза. – 2014. – №9. – С. 38–43.

15. Григораш О.В. Об особенностях организации работы заведующего кафедрой в современных условиях / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №03 (097). – С. 733–746 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/03/pdf/50.pdf>

16. Григораш О.В. О современном заведующем кафедры и новых подходах в его работе [Текст] / О.В. Григораш // Высшее образование сегодня. – 2014. – №6. – С. 22–27.

17. Григораш О.В. Об организации воспитательной работы на кафедре / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №04 (098). – С. 381–393 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/29.pdf>

18. Григораш О.В. О показателях оценки эффективности деятельности вузов / О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №01 (095). – С. 648–665 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/35.pdf>

19. Григораш О.В. Основы учебно-воспитательной работы / О.В. Григораш, А.В. Загорулько, Д.Г. Серый [Текст]. – Краснодар: КубГАУ. – 2010. – 126 с.

20. Григораш О.В. Организация деятельности и оценка результатов работы кафедры [Текст] / О.В. Григораш, А.И. Трубилин. – Краснодар: КубГАУ, 2012. – 596 с.

21. Григораш О.В. Инновации в работе кафедры [Текст] / О.В. Григораш, А.И. Трубилин; под общ. ред. А.И. Трубилина. – Краснодар: КубГАУ. – 2014. – 180 с.

22. Григораш О.В. О повышении эффективности организации учебной работы на кафедре / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №02 (096). – С. 690–708 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/02/pdf/48.pdf>

23. Григораш О.В. О повышении эффективности организации методической работы на кафедре / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой

электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №02 (096). – С. 709–724 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/02/pdf/49.pdf>

24. Григораш О.В. Инновации в организационно-методической работе на кафедре / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №07 (091). – С. 488–499 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/07/pdf/31.pdf>

25. Григораш О.В. Систематический контроль за проведением занятий – важный аспект качества подготовки студентов / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №05 (099). – С. 696–709 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/05/pdf/46.pdf>

26. Григораш О.В. О повышении эффективности организационно-методической работы на кафедре / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №04 (098). – С. 364–380 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/28.pdf>.

27. Григораш О.В. Интерактивные методы обучения в современном вузе / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №07 (101). – С. 1287–1303 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/07/pdf/84.pdf>

28. Григораш О.В. Методические занятия – главное условие повышения педагогического мастерства / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №05 (099). – С. 682–695 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/05/pdf/45.pdf>

29. Нечаев В.И. Научно-исследовательская работа на кафедре [Текст] / В.И. Нечаев, О.В. Григораш; под общ. ред. В.И. Нечаева. – Краснодар: КубГАУ. – 2009. – 143 с.

30. Трубилин А.И. Оценка эффективности деятельности кафедры и факультета [Текст] / А.И. Трубилин, О.В. Григораш, Г.В. Тельнов. – Краснодар: КубГАУ. – 2008. – 97 с.

31. Трубилин А. И. Система оценки качества деятельности преподавателей и кафедры вуза [Текст] / А.И. Трубилин, О.В. Григораш // Вестник высшей школы. *Alma mater*. – 2011. – №2. – С. 60–64.

32. Трубилин А.И. Кубанский госагроуниверситет – крупнейший центр образования, науки, инноваций [Текст] / А.И. Трубилин // АПК: Экономика, управление. – 2012. – №10. – С. 8–16.

33. Трубилин А.И. Роль заведующего кафедрой в организации повышения квалификации преподавателей [Текст] / А.И. Трубилин, О.В. Григораш // *Alma mater*. Вестник высшей школы. – 2014. – №1. – С. 48–51.

34. Трубилин А.И. Научно-исследовательская работа – один из важных аспектов качества образовательного процесса / А.И. Трубилин, О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №01 (095). – С. 666–680 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/36.pdf>

35. Трубилин А.И. Формирование организаторских способностей студентов – важного качества будущих руководителей / А.И. Трубилин, О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №06 (100). – С. 431–445 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/06/pdf/23.pdf>.

36. Трубилин А.И. Оценка качества подготовки студентов и эффективности учебной работы преподавателей [Текст] / А.И. Трубилин, О.В. Григораш // Высшее образование сегодня. – 2014. – №3. – С. 7–10.

---

**Григораш Олег Владимирович** – д-р техн. наук, профессор, заведующий кафедрой электротехники, теплотехники и возобновляемых источников энергии ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет», Россия, Краснодар.

---