

POLUTINA T.N. AGROTECHNOPARKS DEVELOPMENT: EXPERIENCE AND PERSPECTIVES

The experience in creating the regional agrotechnoparks and the specifics of their activity in the framework of higher professional educational institution are considered. Also it is noted the necessity of state participation and influence on the processes of agrarian science development and innovative activity.

Key words: agribusiness, agri engineering, scientific-research activity at agrarian university, implementation, agrotechnopark.

**О.В. ГРИГОРАШ, профессор,
зав. кафедрой**

**Повышение эффективности
управления качеством
образовательного процесса**

В статье автор предлагает алгоритм управления качеством образовательного процесса вуза, включающий в себя оценку качества подготовки студентов и качества деятельности профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, качество подготовки студентов, качество деятельности преподавателей, научно-педагогические кадры.

В настоящее время система управления вузами, как правило, недостаточно мотивирует сотрудников к непрерывному улучшению качества образовательного процесса. Комплекс мероприятий, связанных с аккредитацией и аттестацией вузов, по существу, не оказывает существенного влияния на политику вузов, касающуюся улучшения качества подготовки студентов. При этом отсутствует эффективная система, позволяющая проводить сравнительную оценку вузов по основным видам деятельности (учебной, методической, научной), оценивать материально-техническую базу, качество подготовки студентов и деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС). При сравнении деятельности вузов оглашаются лишь результаты ЕГЭ (которые не имеют никакого отношения к вузам), учебные площади, внешние связи и т.п., то есть используются показатели, не учитывающие отраслевой специфики, а также не оценивается состояние научно-педагогических кадров (НПК), материально-технической базы, результатов

учебно-методической и научно-исследовательской работы.

В этой связи при составлении отчетов, в том числе при проведении самообследования, вузы опасаются неправильной интерпретации Министерством образования и науки эффективности их деятельности и зачастую «подправляют» (в разумных пределах) результаты своей работы. Между тем в условиях рыночных отношений вузам жизненно необходимы количественные показатели для проведения объективной оценки результатов своей деятельности, а для выживания и дальнейшего развития требуется внедрять инновационные подходы в системе управления образовательным процессом.

Автор статьи предлагает возможный вариант оценки качества управления образовательным процессом вуза. На рис. 1 представлен разработанный алгоритм управления качеством подготовки выпускника вуза. Ниже он будет рассмотрен детально.

При введении ЕГЭ в средних образова-

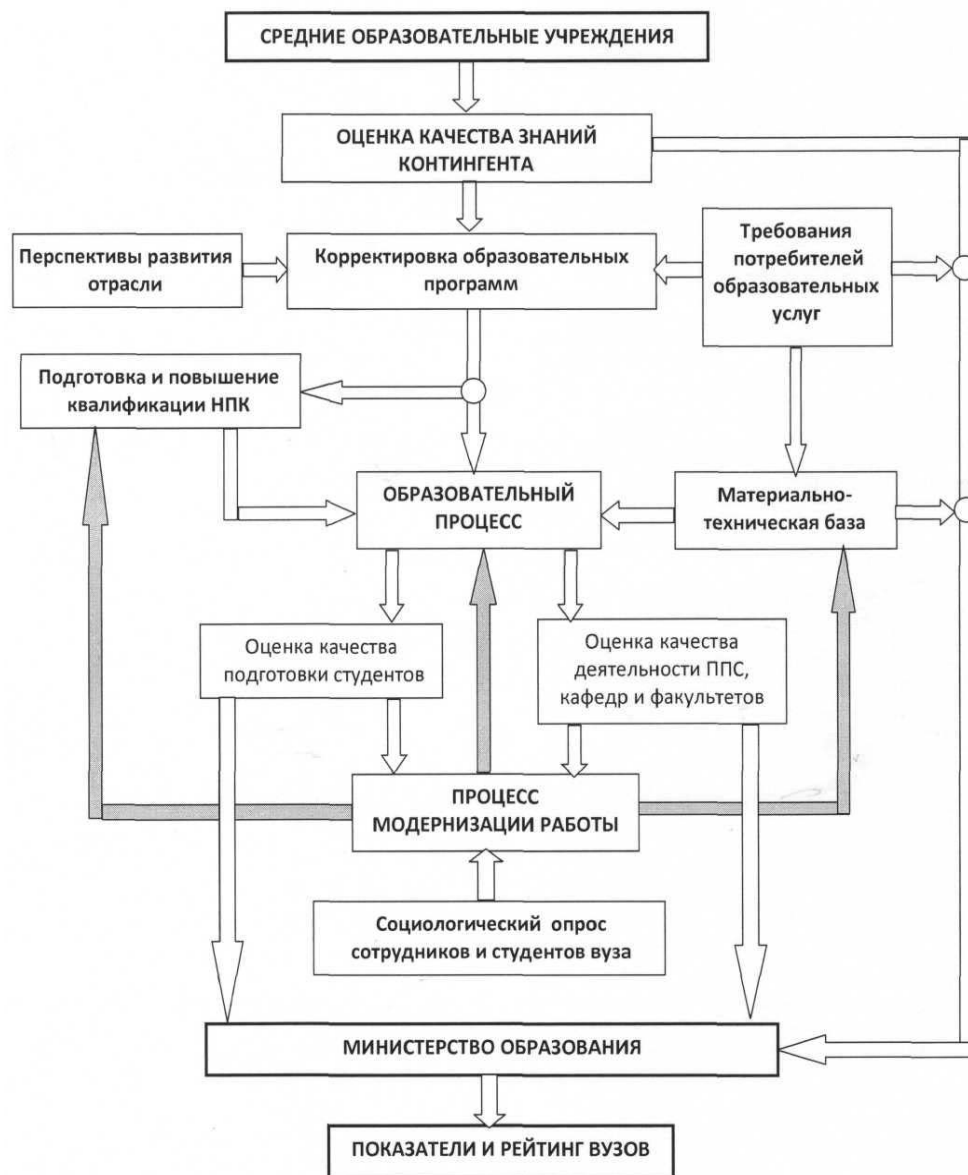


Рис. 1. Алгоритм управления качеством образовательного процесса

тельных учреждений страны преследовалось несколько целей. Среди них – повышение объективности оценки качества подготовки выпускников школ и борьба с коррупцией при организации вступительных экзаменов в вузы. О степени достижения этих целей пока говорить рано, а вот контрольные занятия первокурсников показы-

вают, что не все они подтверждают свои результаты сдачи ЕГЭ.

Однако основной проблемой набора в вузы является даже не этот факт. К сожалению, в настоящее время средние образовательные учреждения не проводят оценку способностей и склонностей своих питомцев, к примеру, к гуманитарным или

техническим специальностям. Вузы также не могут проводить профессиональный отбор выпускников средних образовательных учреждений, поскольку озабочены только тем, чтобы набрать необходимое их количество. Кроме того, родители выпускников средней образовательной школы часто также не интересуют способности и предпочтения их детей. Они выбирают вуз, руководствуясь прежде всего его имиджем (родители верят информации из СМИ), перспективой получения высокооплачиваемой специальности, а также профилем подготовки, с которым проще устроиться на работу.

Поэтому на первом этапе образовательного процесса вузу необходимо провести оценку качества знаний набранного контингента по направлениям и профилям подготовки. Такая оценка должна проводиться по специально разработанным тестовым заданиям, отвечающим соответствующему профилю подготовки [1].

При формировании требований к выпускнику высшей школы необходимо прежде всего ориентироваться на потребности «заинтересованных сторон», в особенности работодателей, поскольку именно они потребляют конечный продукт вуза. Потребителей же не интересует количество докторов и кандидатов наук в вузе, сколько и каких учебников, монографий ими издано. Их интересует качество услуг, которые могут оказывать выпускники высшей школы. Вуз может вполне соответствовать стандартам образовательных программ и иметь высокие показатели эффективности, разработанные Министерством образования и науки, но не соответствовать стандартам качества подготовки и представлениям работодателей, студентов и родителей.

Вузам было бы проще, если бы законодательно была закреплена обязанность организаций и предприятий, трудоустроивших выпускников, направлять в вузы не только отзывы с оценкой их подготовки, организаторских способностей, но и тре-

бования к уровню знаний выпускника высшей школы в области новой техники и перспективных технологий. Это, с одной стороны, повысило бы объективность оценки подготовки выпускников, а с другой – заставило бы вузы (факультеты и кафедры) корректировать учебный процесс (в том числе совершенствовать материально-техническую базу) с целью повышения качества образования студентов.

Кроме того, для повышения своего уровня вуз постоянно должен изучать и прогнозировать перспективы развития отрасли, периодически корректировать образовательные программы, даже если на данном этапе изменения в образовательных программах не будут совпадать с требованиями потребителей образовательных услуг.

Таким образом, деканаты и кафедры, получая информацию об уровне подготовки контингента обучающихся, о требованиях потребителей, об их оценке качества подготовки выпускников, а также взвешивая перспективы развития специальности в нашей отрасли, должны осуществлять корректировку образовательных программ и соответствующим образом организовывать образовательный процесс.

Параллельно с этим должна развиваться материально-техническая база и осуществляться подготовка и повышение квалификации научно-педагогических работников вуза. Целесообразно составлять планы повышения их квалификации совместно с работодателями с целью определения мест и должностей стажировки.

Остановимся подробнее на двух важных блоках, входящих в состав предлагаемого алгоритма управления качеством образования. Это оценка качества подготовки студентов и оценка качества индивидуальной деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры.

Традиционная технология оценки результатов обучения студентов такова: преподаватель обучает и выставляет итоговые

оценки по изучаемым дисциплинам. Однако эти оценки не определяют истинного уровня знаний студентов, поскольку не учитывают умения творчески мыслить, вести диалог, делать выводы и принимать правильные решения – качеств, необходимых будущим руководителям. Эти недостатки связаны, прежде всего, с тем, что в работе ППС отсутствует мотивация. В течение семестра преподаватели практически не оценивают уровень подготовки студентов к практическим и лабораторным работам, семинарам, поскольку используемые для этого письменный и устный опросы не дают реальной картины. Кроме того, они нередко уходят от проведения дополнительных занятий и консультаций, а промежуточные аттестации выставляют по результатам посещаемости студентами занятий. При проведении итогового контроля по своей дисциплине преподавателю проще выполнить требования заведующего кафедрой по лимиту неудовлетворительных оценок на экзамене (зачете), чем в процессе обучения совершенствовать методику преподавания, внедряя современные инновационные образовательные технологии.

На наш взгляд, для повышения объективности в оценке качества подготовки студентов (в том числе при контроле их текущих и остаточных знаний), качества учебной деятельности ППС эту работу следует поручить не преподавателям, проводившим занятия, а заведующим кафедрами, представителям деканата или учебного управления вуза. Для оценки могут использоваться специальные тестовые задания [1]. Их разработка является сложной и объемной задачей: задания должны не только отвечать современным требованиям, предъявляемым к специальности, но и позволять демонстрировать практические навыки при их решении. Задания должны ежегодно корректироваться.

Качество образования студентов находится в прямой зависимости от профессионального уровня ППС вуза. Сегодня оцен-

ка деятельности ППС проводится только с помощью количественных показателей (наличие ученой степени, звания, хоздоговоров, грантов и т.д.). Говорить о качестве можно тогда, когда разработана всесторонняя система контроля деятельности ППС. Объективная оценка коллективом кафедры результатов собственного труда позволит выявить недостатки в работе, а также причины их возникновения и в итоге определить пути улучшения показателей индивидуальной работы преподавателя и кафедры в целом.

В Кубанском госагроуниверситете разработана методика оценки качества подготовки студентов и на ее основе – методика оценки эффективности индивидуальной деятельности преподавателя, кафедр и факультетов вуза [2].

Как известно, основным видом деятельности вуза является учебно-воспитательная работа, направленная на подготовку выпускника, отвечающего современным требованиям общества. В связи с этим оценивать качество подготовки студентов предлагается по следующим показателям, охватывающим все стороны подготовки:



- качество образования;
- научно-исследовательская работа;
- общественная работа;
- участие в развитии материально-технической базы;
- участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях;
- участие в культурно-массовых мероприятиях;
- поощрения, именные стипендии, награды.

При оценке качества образования учитываются индивидуальные результаты успеваемости студентов, а также группы и курса, в том числе итоги Государственных экзаменов и защиты выпускных квалификационных работ.

Оценка эффективности и качества индивидуальной работы ППС, а также кафедр и факультета проводится с помощью следующих показателей:

- качественный состав научно-педагогических кадров;
- качество подготовки обучающихся, в том числе востребованность выпускников;
- воспитательная работа;
- научно-исследовательская работа;
- методическая работа;
- совершенствование материально-технической базы;
- динамика деятельности.

Качество подготовки студентов, каждый из видов деятельности и показателей работы ППС, а также кафедр и факультетов в целом оценивается в баллах, которые в начале учебного года устанавливаются ректоратом по результатам работы предыдущего учебного года. Балльная оценка результатов работы и рейтинг студентов и преподавателей позволяют повысить эффективность деятельности основного подразделения вуза – кафедры, а также системы управления факультета и вуза в комплексе, поскольку ректорат может изменять баллы, повышая приоритеты того или иного показателя.

В работе вузов сегодня практически не

применяются социологические методы, оказывающие влияние на эффективность процессов управления качеством подготовки студентов, т.е. не проводятся (а если и проводятся, то формально) социологические опросы студентов, ППС и учебно-вспомогательного состава, которые позволили бы выявить дефекты (недостатки) в деятельности конкретных сотрудников, кафедр, администрации факультета и вуза. Между тем информация о качестве подготовки студентов, о качестве деятельности основных подразделений вуза и о результатах социологических опросов в комплексе позволила бы проводить грамотную модернизацию образовательной деятельности. Последнее предполагает динамичное (в ходе учебного процесса) внедрение эффективных механизмов, методик и средств, улучшающих основные показатели оценки работы студентов, кафедр, факультетов и подразделений вуза, обеспечивающих учебный процесс.

На наш взгляд, российская система образования вполне конкурентоспособна, если сравнивать ее с системами образования передовых стран. Однако необходима глубокая и всесторонняя ее перестройка, направленная прежде всего на разработку действенных механизмов рационального использования ресурсов, на создание внутривузовской системы управления качеством образования, основой которой является регулярное проведение процедур оценки качества подготовки обучающихся и эффективности деятельности основного подразделения вуза, которым является кафедра.

Хотелось бы высказать свое мнение о причинах недостатков в системе управления вузовским образованием и способах их устранения. В последнее время все чаще говорится о том, что одним из основных вопросов модернизации системы образования является подготовка управленческих кадров для вузов. При этом высказывается суждение, что менеджеры кафедры прак-

тически не обязательно иметь ученую степень и звание, педагогический стаж и т.п. Хочется категорически возразить против этой точки зрения. Каждый из отраслевых вузов имеет свои особенности, в том числе десятилетиями формировавшиеся традиции, которые оказывают существенное влияние на учебно-воспитательный процесс. Ошибочно считать, что, управляя коллективом, не обязательно владеть специальностью. Кроме того, если руководитель кафедры не будет участвовать в основных видах ее деятельности (учебной, методической, научной), а также в развитии материально-технической базы по одной из дисциплин, то на такой кафедре не будет функционального (сплоченного) коллектива и ее работа будет иметь низкую результативность.

Другое дело, что возрастают требования к качеству подготовки специалистов, а значит, и к уровню квалификации ППС и руководителя кафедр. Поэтому необходимо возродить в полном объеме курсы повышения квалификации ППС, в особенности заведующих кафедрами. Для заведующих кафедрами эти курсы должны проводиться на региональном или федеральном уровнях.

Целесообразно один раз в году, в период зимних каникул студентов, проводить в течение нескольких дней учебно-методические семинары с ППС вуза. На таких семинарах должны выступать руководители вуза и их заместители, разъясняя основные положения и требования документов

федерального, отраслевого и регионального уровня. Кроме того, должны выступать деканы, заведующие кафедрами и преподаватели, имеющие лучшие результаты работы, — делиться опытом работы по внедрению инновационных технологий и форм обучения и воспитания студентов. При этом в первый день семинара должны привлекаться руководители вуза, факультетов, кафедр и служб обеспечения. В последующие дни семинар должен проводиться на уровне факультета и кафедры. Важной формой обучения на учебно-методических семинарах является дискуссия, обеспечивающая возможность более глубокого осмысления целей и задач, которые предстоит решить вузу.

Необходимо также ежегодно (в сентябре) подводить итоги работы основных подразделений (кафедр, управлений и служб обеспечения) вуза, вскрывать недостатки и причины их возникновения, а также ставить задачи на текущий учебный год, отмечать лучших преподавателей, успешные подразделения и их руководителей.

Все рассмотренные мероприятия будут способствовать повышению профессионального уровня ППС, а значит, и качества подготовки выпускников и улучшению имиджа вуза.



Литература

1. Григораш О.В. Организация и оценка качества учебного процесса по агроинженерным специальностям: Учеб.-метод. пособие. Краснодар: КубГАУ, 2009. 395 с.
2. Трубилин А.И., Григораш О.В., Тельнов Г.В. Оценка эффективности деятельности кафедры и факультета / Под. общ. ред. А.И. Трубилина. Краснодар: КубГАУ, 2008. 97 с.

GRIGORASH O.V. INCREASING THE MANAGEMENT EFFICIENCY OF EDUCATIONAL PROCESS

The article proposes the algorithm of quality management of learning process at higher educational institution including quality assessment of students' knowledge and skills and assessment of the efficiency of academic staff activity. Implementation of the mentioned algorithm may enhance the efficiency of educational process management at higher educational institution.

Key words: academic staff, quality of students training, quality of academic staff activity, assessment procedures.

М.Н. КОХ, доцент

К проблеме оценки компетентности преподавателя вуза

Обращаясь к особенностям профессиональной деятельности преподавателя вуза в условиях реализации компетентностного подхода в образовании, автор отмечает, что современный преподаватель выступает как исполнитель множества педагогических функций. Поэтому в качестве критерия оценки его компетентности необходимо рассматривать его готовность к постоянному профессиональному росту, сформированность профессиональной позиции.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, результат педагогической деятельности, профессиональное развитие, профессиональная позиция педагога.

В новой парадигме образования, принятой с момента вступления России в Болонский процесс, глобальной задачей образования становится обеспечение вхождения человека в социальный мир, содействие его продуктивной адаптации в этом мире. Основными единицами результата образования сегодня признаны понятия «компетентность» и «компетенция». Эти понятия в наибольшей степени соответствуют определению такого интегрального социально-личностного и поведенческого феномена, как результат образования в совокупности его мотивационно-ценностных и когнитивных составляющих. Между тем среднестатистический современный российский студент ориентирован на быстрый результат

при минимуме затраченных усилий, его социальная позиция отличается инфантилизмом — отсутствием осознанных и самостоятельных решений в значимых областях жизни, социальной апатией. В этой ситуации устаревают прежние критерии эффективности деятельности преподавателя вуза, ему уже недостаточно быть просто транслятором знаний, перечень его профессиональных задач становится значительно шире.

В докладе международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокровище» Жак Делор сформулировал «четыре столпа», на которых основывается образование: «научиться познать, научиться делать, научиться жить