

# АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ ВОПРОСОВ РАЗРАБОТКИ СОБСТВЕННЫХ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВУЗОВ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ

Исаева Е.В.

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского*

Проблема качества образования и подготовки выпускников по основным образовательным стандартам в последние годы активно обсуждается на всех уровнях: на уровне государства (в лице Правительства РФ), работодателей, родителей, самих обучающихся и, конечно, представителей образовательных учреждений (руководителей, преподавателей, научных работников, экспертов). С одной стороны, все вышеуказанные субъекты образовательной деятельности действительно заинтересованы в повышении качества образовательной деятельности, однако само понимание этого «качества» и процесса его признания и оценки значительно различаются, что, по мнению автора данной статьи, и создает на сегодняшний день большую напряженность на образовательном пространстве нашей страны.

Безусловно, проблема это достаточно сложная, и поэтому для её решения необходимо определиться с целым рядом вполне прикладных вопросов:

1. Что вообще понимается под «качеством образования»?
2. Кто может (или должен) оценивать качество образования?
3. С чего начать и как организовать эту работу в вузе?

Безусловно, этот перечень вопросов не исчерпывающий, но если с ними разобраться, то вузу будет значительно проще продвинуться в вопросе разработки адекватной системы оценки качества образования по разным образовательным программам. Тем более, что на сегодняшний день в связи с принятием «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (утв. Приказом министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 г. № 1367), обязанность оценки качества образования официально закреплена за образовательным учреждением, реализующим образовательные программы.

Поскольку этот процесс запущен и в Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского, в рамках данной статьи будут представлены не только рассуждения автора, но и некоторые результаты практического опыта по решению данной задачи.

**Вопрос 1. Как понимается и оценивается качество образования различными его субъектами?**

С этого, пожалуй, и начинается «парад» дискуссий вокруг вопроса качества образования. Для иллюстрации всего разнообразия мнений нами в мае этого года в г. Омске было проведено интервьюирование представителей 4-х групп участников образовательного процесса (представителей работодателей, родителей, обучающихся и преподавателей вузов). Наиболее часто встречающиеся варианты ответов представлены ниже в таблице 1.

Таблица 1 Различия в подходах к пониманию термина «качество образования» участников образовательного процесса (на примере вуза)

Группа участников образовательного процесса	Понимание термина «качество образования»
Государство	Выполнение требований Федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) в части освоения компетенций, наличие и продолжительность различных видов работ, материальная база, преподавательский состав и др.
Работодатели	- Выпускник в значительной степени готов приступить к работе в компании, его не требуется существенно «доучивать»

	и «переучивать» - Выпускник владеет знаниями и технологиями не ниже того уровня, который уже используется в бизнесе
Родители	- Ребенок без труда находит работу по специальности (еще лучше, если работодатель очень заинтересован в таких специалистах (этой специальности и именно этого вуза)) - В рамках вуза есть множество возможностей для развития различных компетенций студента (иностранные языки, тренинги, стажировки и пр.) в дополнение к основной программе обучения - Не требуется полностью (или значительно) переучиваться после окончания вуза
Обучающиеся	- Все знания и навыки «актуальны», преподаватели имеют опыт практической работы в своем направлении, хорошие места практик - Реальная и хорошо развитая академическая мобильность - Вуз полностью обеспечивает всем необходимым для качественной организации образовательного процесса (библиотека, мультимедийные технологии, общежития, спортивная и иная инфраструктура) - Работодатели из прочих кандидатов на должности принимают скорее студентов данного вуза и/или данной специальности - Высокая заработная плата и карьерные возможности выпускников данного вуза и/или данной специальности
Образовательные учреждения и их представители (в основном преподаватели)	- Соответствие требованиям ФГОС - Глубокие знания в рамках основной образовательной программы - Профессорско-преподавательский состав (количество докторов и кандидатов наук) - Наличие научных исследований - Востребованность специальности и/или выпускников данного вуза на рынке - Много выпускников, известных в регионе, стране или мире

Как можно видеть, термин «качество образования» очень по-разному понимается (и, естественно, будет оцениваться) с позиций различных участников образовательного процесса. В этой связи очевидно, что несмотря на официальное закрепление права и обязанности оценки качества образования по отдельным образовательным программам за вузами, последние не имеют права игнорировать мнения и других участников (хотя бы по причине того, что часть из них является непосредственным заказчиком и потребителем этой услуги, и фактически оплачивая обучение студентов обеспечивают существование и развитие конкретного образовательного учреждения).

Более того, стоит заметить, что основные потребители образовательных услуг (студенты, родители, работодатели) вообще не отметили государственные стандарты как некий документ, который определяет качество образования. Конечно, на сегодня это вопрос не к ним, а скорее к вузам, которые разрабатывали проекты образовательных стандартов по специальностям и направлениям подготовки и вроде бы даже с участием работодателей. Однако, для практической работы вузов в этом направлении следует не дискутировать почему и как так получилось, а, скорее, понимать, как в рамках отдельного вуза все-таки не проигнорировать мнения потребителей в образовательном процессе при реализации конкретных образовательных программ.

### **Вопрос 2. Кто может (или должен) оценивать качество образования?**

Ответ на этот вопрос с точки зрения действующих нормативных актов в области образования тоже имеется. В законе «Об образовании» определены несколько субъектов, которые участвуют в оценке качества образования. Это, прежде всего, сами образовательные организации, реализующие образовательные программы; далее – это некие «общественно-

профессиональные организации», претендующие на роль независимых оценщиков; и, конечно, государство в части выполнения контрольно-надзорных функций.

Поэтому, отвечая на вопрос, кто может оценивать (подтверждать) качество образования в конкретном образовательном учреждении, следует отталкиваться от цели, которая за этим стоит.

✓ Если мы (как вуз) преследуем цель просто остаться на образовательном рынке без претензий на серьезное лидерство в каких-то направлениях, то наша задача – просто соответствовать минимальным требованиям нормативных документов, то есть иметь собственные фонды оценочных средств по образовательным программам (на рис. 1 это первый уровень качества (минимальный). Но даже на этом минимальном уровне (чего не требуют нормативные документы) автору данной статьи видится целесообразным вводить в вузе дополнительные инструменты оценки качества отдельных образовательных программ (анкетирование студентов и анализ отзывов работодателей).

✓ Если вуз претендует хотя бы на роль регионального лидера, то этим уже не обойтись, и вузы стараются подключать ассоциации работодателей или профессиональные ассоциации (наиболее активно в этом направлении сейчас продвинулась Ассоциация юристов России, которая уже запустила процесс общественной аккредитации образовательных учреждений высшего образования, осуществляющих подготовку юридических кадров). Такая работа, безусловно, требует значительно более серьезной работы вуза по реформированию своих образовательных программ, процессов их реализации, ужесточает требования к сотрудникам (прежде всего, преподавателям) и оценке результатов их работы. При этом вуз в таком случае имеет возможность быстрее актуализировать образовательные программы и процессы под потребности работодателей, что серьезно укрепляет позиции вуза в глазах общественности. На рис.1 это второй уровень оценки качества образования (продвинутый), где оценочные средства вуза дополняются иными средствами, методиками, рейтингами оценки качества, что, конечно, позволяет получить более объективную картину.

И, наконец, если руководство вуза всерьез работает над задачей укрепления долгосрочной конкурентоспособности вуза, здесь при оценке качества образования не обойтись без участия серьезных независимых национальных (в меньшей степени) и международных (в большей степени) аккредитационных центров и/или ведущих вузов в своей области. На рис.1 это третий уровень оценки качества образования (конкурентоспособный). Документы этого уровня опять же дополняют и расширяют перечень критериев и подходы к оценке качества образования к тем, которые используются на 1 и 2 уровнях. Это позволяет вузу быть признанным (хотя бы по отдельным образовательным программам) в широких образовательных и научных кругах, и, конечно, значительно усиливать свои позиции среди конкурентов.

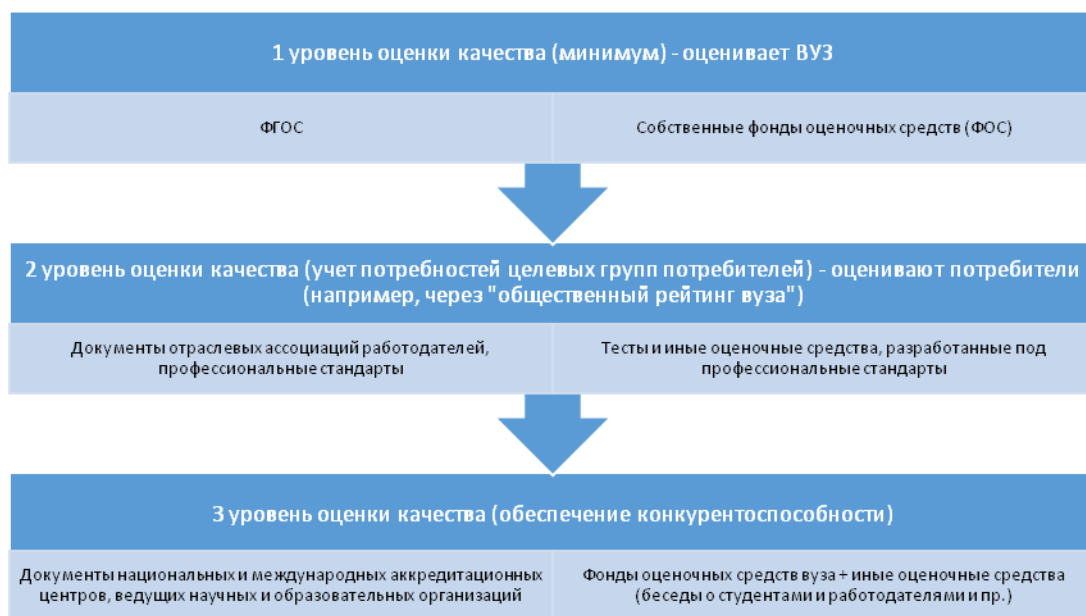


Рисунок 1 Уровневая модель оценки качества образования

### Вопрос 3. С чего начать и как организовать эту работу в вузе?

Опыт работы автора данной статьи по контролю качества образования (в составе комиссий Рособнадзора) и регулярный обмен опытом с коллегами из других вузов и городов позволяет сделать вывод о том, что на сегодня большая часть российских вузов ставит минимальные задачи – отработать механизм оценки качества образовательных программ на 1-ом уровне (собственные ФОС). Конечно, здесь можно упрекнуть руководителей вузов в их нерешительности, консерватизме, нежелании ставить и решать амбициозные задачи (что, конечно, имеет место быть). Однако, даже такая вроде бы простая задача как разработка собственных (никем не «спущенных», не заданных стандартами) оценочных средств часто становится для руководителей образовательных программ (или, что значительно чаще, для заведующих кафедрами, реализующими данные образовательные программы) задачей достаточно трудной.

Участвуя в реализации таких проектов в своем родном вузе и в составе рабочих групп в других образовательных учреждениях, можно проанализировать типичные проблемы и поделиться некоторыми соображениями, как их предупреждать. Все проблемные вопросы разработки собственных ФОС можно условно разделить на несколько групп:

1. Управленческие,
2. Юридические,
3. Содержательные,
4. Мотивационные.

Далее (в таблице 2) подробно описаны отдельные группы проблем и их проявления, а также представлен имеющийся опыт их решения.

Таблица 2 Основные проблемы вузов при разработке собственных ФОС и пути их решения /способы предупреждения

Группа проблем	Конкретные (наиболее часто встречаемые) проявления	Способы решения /предупреждения
Управленческие	Затягивание процесса принятия решения по началу этой деятельности	- Определение внутренних временных регламентов по срокам актуализации внутренних нормативных документов к изменениям в законодательстве РФ - Изначальное исключение из «советников» руководителя людей, любящих «пождать»
	Включение в рабочую группу людей по формальному признаку (руководители)	- Включать в рабочие группы людей, имеющих непосредственное отношение к

	подразделений) Включение в рабочую группу людей с разным уровнем понимания вопросов, и с разной мотивацией, что существенно усложняет принятие решений	разработке ОП - Максимальное «омоложение» рабочей группы (по собственному опыту), старый опыт затрудняет принятие нового
	Отсутствие четкого заранее подготовленного и утвержденного плана работ и закрепления ответственности	- Обязательно предварительно составить, обсудить и утвердить план работы вуза (сроки, ответственные, результаты, механизмы управленческого воздействия)
	Отсутствие реальной и серьезной функции контроля за подготовкой ФОС по ООП (в 90% случаев)	- Строго (!) следовать плану по всем пунктам (в вузах, где это было, всегда работы завершались в срок)
	Отсутствие механизмов серьезного управленческого воздействия в случае невыполнения работ (по срокам, содержанию и пр.)	
	Рабочая группа по ФОС создается внезапно в середине учебного года/семестра, когда у большинства сотрудников уже были спланированы иные работы (как следствие – перегруженность и срыв графика работы или низкое качество)	- Предусматривать возможность передачи нагрузки или иных видов работ или вообще ограничивать объем учебной нагрузки (если это касается ППС)
Юридические	Включение в рабочую группу людей, которые не очень хорошо знают актуальное законодательство	Варианта 2: 1. Изначально подбираем в рабочую группу людей с необходимыми требованиями 2. Проводим «выравнивающее обучение» для сотрудников, которые далее будут участвовать в разработке ОП
	Включение в рабочую группу людей, которые не имеют опыта разработки нормативных документов (внутренних)	
	Отсутствие конкретных механизмов серьезного управленческого воздействия в случае невыполнения работ (по срокам, содержанию и пр.)	Закрепить планом-заданием для подразделения, приложением к трудовому договору руководителя /иного сотрудника условия выполнения работ
Содержательные	Изначально неверная постановка задачи разработки ФОС (это для проверяющих, нужно пойти по минимальным требованиям и др.)	Проводим «выравнивающее обучение» для сотрудников, которые далее будут участвовать в разработке ОП
	Отсутствие единого понимания необходимости такой работы у руководства вуза, руководителей структурных подразделений, сотрудников	<i>Это есть, но это проблема другого уровня, не решаемая, а только диагностируемая в процессе разработки ФОС.</i>
	Включение в рабочую группу людей по формальному признаку (руководители подразделений и др.), которые на практике не всегда реально занимаются разработкой образовательных программ (ОП)	Передача полномочий (юридически подкрепленная) по выполнению данной работы на конкретного сотрудника
	Слабая связь содержания образовательных программ с компетенциями, заданными ФГОС (программа сильно устарела по содержанию)	<i>Эти проявления очень явно показывают проблемы кадрового состава образовательной организации и решением здесь может быть только последовательная кадровая политика по обучению и ротации кадров (один из способов – введение эффективного контракта с преподавателями).</i>
	Плохое понимание у некоторых сотрудников особенностей «компетентного подхода» к образованию (как ни парадоксально)	
	Слабое владение современными образовательными технологиями и технологиями оценки (кейс-методы, ситуационные задачи, деловые игры, портфолио и пр.)	
Мотивационные	Изначально разная мотивация сотрудников, включенных в рабочие группы	1. Включать в разработку ФОС сотрудников, заинтересованных в реальном развитии программ и имеющих намерение продолжить работу в вузе;
	Низкие мотивационные стимулы (или их полное отсутствие) хорошо сделать работу	2. Разработка единой, прозрачной системы
	Разная степень «поощрений и наказаний»	

	для разных сотрудников в одном вузе	поощрений и взысканий за достижение результатов.
--	-------------------------------------	--

Это, конечно, далеко не исчерпывающий перечень вопросов, которые возникают в процессе разработки ФОС, поскольку каждый вуз имеет свое «наследство» и свои традиции управления. Однако, на что всегда следует обращать внимание нынешних руководителей образовательных учреждений – это на то, что «наследство» и традиции не должны быть тормозом на пути преобразований, поэтому необходимо ориентировать весь коллектив вуза на процесс последовательных и непрерывных изменений, которые должны оставить лучшее и в то же время способствовать актуализации системы высшего образования.

Кроме того, процесс разработки ФОС – это только начало большого пути по реформированию системы оценки качества образования в России. Поэтому, думается, что процесс их массового внедрения в образовательный процесс будет не менее сложным, что, конечно, может стать материалом для последующих публикаций.