

## К ВОПРОСУ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Проблема качества подготовки специалистов впервые по-настоящему заставила обратить на себя внимание в 90-е годы. Этому способствовали и такие международные стандарты, как признание дипломов и квалификаций. Заметно возрос и поток публикаций по этой проблематике. Доминирующие позиции в этой области занимают страны Западной Европы. Если проанализировать вклад каждой из них, то четко вырисовывается четыре группы, которые можно расположить в следующем порядке:

1. Нидерланды, Великобритания, Франция.
2. Финляндия, Швеция, Дания, Бельгия.
3. Австрия, Швейцария, Норвегия.
4. Италия, Греция, бывшие социалистические страны Восточной Европы.

В основу любой системы качества подготовки должны быть положены следующие принципы:

- разработчик обязан четко себе представлять цель создания системы оценки качества, знать то, что будет оцениваться и как оцениваться;
- нельзя перегружать будущую систему множеством функций;
- система не должна иметь прямую связь с ранжированием и финансированием вузов;
- система должна быть демократичной, независимой от министерства образования;
- необходимо создать независимую ассоциацию экспертов для внешней оценки работы любого вуза по подготовке кадров;
- иметь возможность для проведения любым вузом самооценки по обеспечению качества.

Под обеспечением качества студент понимает систематическое, структурированное, постоянное внимание к качеству в целях его поддержания и неуклонного улучшения. Обеспечение качества основано на внешней и внутренней оценках. Внешняя оценка заключается в визитах независимых экспертов, входящих в ассоциацию университетов, как, например, в Нидерландах. Среди экспертов, как правило, один - из-за рубежа, признанный авторитет в определенной области. Визиты на кафедры проверяемого вуза осуществляются в течение 6 месяцев, проводятся беседы со студентами, знакомятся с отчетом вуза о самооценке. В конце представляется итоговый отчет по оценке вуза, который публикуется в открытой печати.

Внутренняя оценка вуза является основной, базовой, поскольку проводится экспертами данного вуза, назначенными ректором. Она включает в себя мониторинг – обычные статистические данные за определенный период, оценку студентами процесса обучения, са-

мооценку – проверку выполнения различных планов, анализ различных аспектов деятельности вуза, выработку пожеланий и рекомендаций.

Особую роль в этом процессе играет оценка качества полученных знаний самими студентами. Поэтому чрезвычайно важно, чтобы студент четко представлял свою будущую профессию; знал, что от него требуется для того, чтобы в итоге, полученные им знания были востребованы работодателем. Он должен осознанно участвовать в интенсификации учебного процесса [ 2 ] как по базовым, фундаментальным предметам, так и по специальным. Однако существуют объективные причины, не зависящие от студента, которые влияют на качество получаемого им образования. Это, прежде всего, программа обучения, темпы обучения, целенаправленность, элемент способности студента и др. Но это предмет особого разговора.

*Л.А. Лобан*, канд. экон. наук  
БГЭУ (Минск)

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ РЕЙТИНГА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, КАФЕДРЫ, ФАКУЛЬТЕТА**

Качество подготовки специалистов определяется множеством факторов, важнейшим из которых является квалификационная подготовка и профессионализм профессорско-преподавательского состава. Для оценки деятельности преподавателя, как правило, используются такие показатели как научно-педагогический стаж, количество и объем публикаций и некоторые другие, которые в основном отражают количественные стороны, и не характеризуют качество труда.

В связи с этим представляется целесообразным определять рейтинг преподавателя на основе комплексной оценки всех видов деятельности, включая учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, воспитательную и другие виды работ методом ранжирования в зависимости от уровня достигнутых показателей. Результаты рейтинговой оценки могут учитываться при избрании по конкурсу, заключении контрактов, увольнении при сокращении численности персонала, а также при текущем премировании и премировании по итогам работы за год, а также использоваться для установления персональных надбавок.

Рейтинг преподавателя может определяться по кафедре, по факультету, по университету отдельно внутри каждой из четырех квалификационных групп: профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты.

Определение рейтинга преподавателя осуществляется на основе анализа и количественной оценки результатов его деятельности за определенный период времени с использованием системы показателей (см. таблицу)