

УДК 378

UDC 378

**СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

**THE SYSTEM OF TRAINING OF HIGHER
PROFESSIONAL EDUCATION**

Григораш Олег Владимирович, д.т.н., профессор,
заведующий кафедрой,
grigorasch61@mail.ru
*Кубанский государственный аграрный
университет, Краснодар, Россия*

Grigorash Oleg Vladimirovich
Doctor of engineering sciences, professor, head of the
chair, grigorasch61@mail.ru
Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

Предложенная в статье система подготовки,
направлена на совершенствование деятельности
образовательных учреждений, позволит
радикально улучшить качество подготовки
специалистов высшего профессионального
образования

Proposed in the article system of training, aimed at
improving the educational institutions, will allow
radically improve the quality of training of higher
professional education

Ключевые слова: ПРОФЕССОРСКО-
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ,
КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОТРУДНИКОВ,
ДОКУМЕНТООБОРОТ, КАФЕДРА,
РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ,
КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ,
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Keywords: FACULTY, COMPETENCE OF
EMPLOYEES, DOCUMENT MANAGEMENT,
CHAIR, RANKING SYSTEM FOR ASSESSING,
QUALITY OF STUDENT TRAINING,
EFFICIENCY INDICATORS

Известно, что на развитие экономики страны, в том числе на темпы роста промышленного производства оказывает существенное влияние качество подготовки кадров высшей школы [1, 2].

Автором предлагается система, направленная на совершенствование качества подготовки специалистов высшего профессионального образования, которая предполагает одновременное решение следующих основных вопросов:

- изменение методики подготовки учащихся старших классов средних образовательных учреждений;
- 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, а также 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.

1 О подготовке учащихся средних образовательных учреждений

В средних образовательных учреждениях необходимо ввести тесты на профессиональную пригодность. Они определяют склонность к конкретным профессиям, перспективность той или иной профессии для учащегося [3, 4].

Первое тестирование с целью определения склонностей школьников целесообразно проводить за 2 года до окончания обучения. После этого они должны обучаться по отдельным рабочим программам, предусматривающим увеличенное количество часов по тем предметам по которым они показали высокие результаты. 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.

Кроме того, для улучшения качества подготовки выпускников средних образовательных учреждений важно, чтобы их подготовка осуществлялась по единым для всей страны выверенным учебникам. При этом учителя могут применять различные формы и методики для улучшения усвоения школьниками материала, который будет оцениваться единым экзаменом.

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 [5].

2 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.

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*** [5]. 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 и докторов наук. Такой же документ должен быть и у профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедр [6].

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.

3 О совершенствовании работы учебно-методических и научных управлений (отделов) вузов

Известно, что от квалификации ППС 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) [7, 8].

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

- 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, в том числе ближнего и дальнего зарубежья, 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.

Основные мероприятия, которыми должны организовывать научные управления (отделы) вузов для повышения эффективности и качества работы кафедр:

- 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 ими 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.

4 О необходимости снижения документооборота кафедры

В настоящее время на кафедре традиционно основные виды деятельности – учебно-воспитательная, методическая и научная работа, направленные на улучшение качества подготовки студентов – утратили приоритетное значение, уступив его делопроизводству. Значительно увеличилась номенклатура дел и объём планово-отчётной документации кафедры, включающей документацию СМК (системы менеджмента и качества). Плохо, что многие из документов в повседневной работе не нужны, они востребованы только во время контрольных проверок кафедры.

Много времени занимает также переоформление постоянно изменяющихся форм отчётностей по основным видам деятельности кафедры.

Чтобы повысить эффективность деятельности основного подразделения вуза и снизить документооборот, номенклатура дел кафедры должна включать следующие документы, необходимые для качественной организации работы [3]:

- приказы и распоряжения вышестоящих органов управления;
- положение о кафедре и должностные инструкции;
- планы и отчёты о работе кафедры;
- индивидуальные планы работы и отчёты ППС;
- информацию, касающуюся ППС (копии документов о высшем образовании, дипломов, аттестатов, трудового договора, документов, подтверждающих повышение квалификации, списки научных и учебно-методических работ, сведения о наградах и т. п.);
- журналы учёта посещения и успеваемости студентов;
- учебно-методические комплексы по учебным дисциплинам (рабочие программы, календарно-тематические планы, перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения,

экзаменационные вопросы (вопросы зачётов) и билеты, тестовые задания для проверки знаний студентов);

– журналы инструктажа по технике безопасности сотрудников и студентов;

– журнал учёта материальных средств.

5 Рейтинговая система оценки деятельности преподавателей, кафедр и факультетов вуза

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 [9, 10].

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 [11]. 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).

Оценка учебной работы должна в себя включать следующие показатели: средний балл; общую оценку группы (курса); показатель качества (процент хороших и отличных оценок); качество занятий, проводимых преподавателем (по результатам контрольных посещений). При этом для повышения объективности оценки учебной работы ППС могут учитываться результаты промежуточных аттестаций студентов по дисциплине [12].

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 [9]. Все эти мероприятия позволят повысить качество учебного процесса, а значит качество подготовки выпускников.

6 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 [13].

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 [14] 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 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 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 социальные 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.

7 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 м² в расчете на одного студента (на которой возможно размещается только мебель), то он является эффективным [15].

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 [16].

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 [15].

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.

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.

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.

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.

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.

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 [5]. 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) [9].

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.

ВАЖНО. В настоящее время слова «лучший вуз» это только слова. Эти слова должны быть подтверждены результатами работы по рассмотренным выше показателям. Показатели и рейтинг вузов должны быть доступны в сети Интернет для детей и их родителей, а также работодателей и вузов.

8 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 профессиональным 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. 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.

9 О статусе педагога высшей школы

Одной из основных объективных причин невысоких результатов работы преподавателей вузов в настоящее время является низкая заработная плата. При этом темпы увеличения учебной нагрузки на преподавателя значительно превышают темпы повышения заработной платы. Существует и этическая сторона: выпускники вуза, устроившись на работу, получают такую же зарплату, как и их бывшие педагоги, а многие – в 1,5–2 раза больше [3].

На взгляд автора, нужно предусмотреть в стратегическом плане развития высшей школы сокращение количества вузов, производимое на основе глубокого изучения необходимых в перспективе специальностей для разных отраслей и разработанных рассмотренных в статье объективных критериев оценки эффективности деятельности

образовательных учреждений, и хотя бы за счёт этого сокращения увеличить оплату труда ППС оставшихся вузов.

Рассмотренный в статье 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 20 лет; за это время статус нашего государства по объективным и субъективным причинам понизился. Несмотря на то, что в настоящее время экономические показатели выросли, Россия никогда не станет развитым государством, если не будут приняты экстренные меры по совершенствованию системы высшего профессионального образования.

Список литературы

1. Григораш О. В. Повышение эффективности управления качеством образовательного процесса. Высшее образование в России. 2013. № 1. С. 72–78.
2. Трубилин А.И. Реализация инноваций образовательной программы университетом. Экономика сельского хозяйства России. 2008. № 3. С. 13–18.
3. Григораш О.В. Комплексный подход к совершенствованию системы высшего профессионального образования. Высшее образование сегодня. – 2014. – № 5. – С. 34–39.
4. Григораш О.В. Комплексный подход к решению проблемы улучшения качества подготовки студентов // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2013. – № 03 (087). С. 113 – 128. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/03/pdf/07.pdf>.
5. Григораш О.В. К вопросу улучшения качества подготовки студентов. Вестник высшей школы. Alma mater. – 2013. – № 3. – С. 71–75.
6. Григораш О.В. О совершенствовании системы подготовки выпускников вузов // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2013. – № 09 (093). С. 1624 – 1637.– Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/09/pdf/112.pdf>.
7. Трубилин А.И. Кубанский госагроуниверситет – крупнейший центр образования, науки, инноваций. АПК: Экономика, управление. 2012. № 10. С. 8–16.
8. Трубилин А. И. Традиции, фундаментальность, инновации. Высшее образование в России. 2013. № 1. С. 55 – 59.

9. Трубилин А.И., Григораш О.В., Тельнов Г.В. Оценка эффективности деятельности кафедры и факультета. – Краснодар: КубГАУ, 2008. – 97 с.
10. Григораш О.В. Методика планирования учебной нагрузки с учётом результатов работы преподавателей Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2013. – № 08 (092). С. 1074 – 1086.– Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/08/pdf/72.pdf>.
11. Григораш О.В., А. И. Трубилин. Организация деятельности и оценка результатов работы кафедры. – Краснодар: КубГАУ. 2012. – 596 с.
12. Трубилин А.И., Григораш О.В. Оценка качества подготовки студентов и эффективности учебной работы преподавателей. Высшее образование сегодня. – 2014. – № 3. – С. 7–10.
13. Григораш О. В., Загоруйко А.В., Серый Д.Г. Основы учебно-воспитательной работы. Краснодар. 2010. 126 с.
14. Григораш О.В. Об организации воспитательной работы на кафедре // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2014. – № 04 (098). С. 381 – 393. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/29.pdf>.
15. Григораш О.В. О показателях оценки эффективности деятельности вузов // Политематический сетевой электронный научный журнал. 2014. – № 01 (095). С. 648 – 665. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/35.pdf>.
16. Трубилин А.И., Григораш О.В. Система оценки качества деятельности преподавателей и кафедры вуза. Вестник высшей школы. Alma mater. – 2011. – № 2. – С. 60–64.

References

1. Grigorash O. V. Povyshenie jeffektivnosti upravlenija kachestvom obrazovatel'nogo processa. Vysshee obrazovanie v Rossii. 2013. № 1. S. 72–78.
2. Trubilin A.I. Realizacija innovacij obrazovatel'noj programmy universitetom. Jekonomika sel'skogo hozjajstva Rossii. 2008. № 3. S. 13–18.
3. Grigorash O.V. Kompleksnyj podhod k sovershenstvovaniju sistemy vysshego professional'nogo obrazovaniya. Vysshee obrazovanie segodnja. – 2014. – № 5. – S. 34–39.
4. Grigorash O.V. Kompleksnyj podhod k resheniju problemy uluchsheniya kachestva podgotovki studentov // Politematicheskij setевой jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2013. – № 03 (087). S. 113 – 128. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/03/pdf/07.pdf>.
5. Grigorash O.V. K voprosu uluchsheniya kachestva podgotovki studentov. Vestnik vysshej shkoly. Alma mater. – 2013. – № 3. – S. 71–75.
6. Grigorash O.V. O sovershenstvovanii sistemy podgotovki vypusnikov vuzov // Politematicheskij setевой jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2013. – № 09 (093). S. 1624 – 1637.– Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/09/pdf/112.pdf>.
7. Trubilin A.I. Kubanskij gosagrouniversitet – krupnejshij centr obrazovaniya, nauki, innovacij. APK: Jekonomika, upravlenie. 2012. № 10. S. 8–16.
8. Trubilin A. I. Tradicii, fundamental'nost', innovacii. Vysshee obrazovanie v Rossii. 2013. № 1. S. 55 – 59.
9. Trubilin A.I., Grigorash O.V., Tel'nov G.V. Ocenka jeffektivnosti dejatel'nosti kafedry i fakul'teta. – Krasnodar: KubGAU, 2008. – 97 s.
10. Grigorash O.V. Metodika planirovaniya uchebnoj nagruzki s uchjotom rezul'tatov raboty prepodavatelej Politematicheskij setевой jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo

gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2013. – № 08 (092). S. 1074 – 1086.– Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/08/pdf/72.pdf>.

11. Grigorash O.V., A. I. Trubilin. Organizacija dejatel'nosti i ocenka rezul'tatov raboty kafedry. – Krasnodar: KubGAU. 2012. – 596 s.

12. Trubilin A.I., Grigorash O.V. Ocenka kachestva podgotovki studentov i jeffektivnosti uchebnoj raboty prepodavatelej. Vysshee obrazovanie segodnja. – 2014. – № 3. – S. 7–10.

13. Grigorash O. V., Zagorul'ko A.V., Seryj D.G. Osnovy uchebno-vospitatel'noj raboty. Krasnodar. 2010. 126 s.

14. Grigorash O.V. Ob organizacii vospitatel'noj raboty na kafedre // Politematicheskij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2014. – № 04 (098). S. 381 – 393. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/29.pdf>.

15. Grigorash O.V. O pokazateljah ocenki jeffektivnosti dejatel'nosti vuzov // Politematicheskij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal. 2014. – № 01 (095). S. 648 – 665. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/35.pdf>.

16. Trubilin A.I., Grigorash O.V. Sistema ocenki kachestva dejatel'nosti prepodavatelej i kafedry vuza. Vestnik vysshej shkoly. Alma mater. – 2011. – № 2. – S. 60–64.