

**Киреева Наталия Александровна**кандидат социологических наук,  
начальник управления развития персонала  
ООО «УГМК-Холдинг»**Kireeva Natalia Aleksandrovna**PhD in Sociology,  
Head of the Personnel Development Department,  
UMMC-Holding LLC**Кузнецова Светлана Игоревна**аспирант Уральского института управления –  
филиала Российской академии народного  
хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации**Kuznetsova Svetlana Igorevna**PhD student,  
Ural Institute of Management –  
branch of the Russian Presidential Academy of  
National Economy and Public Administration**ОЦЕНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ  
В КОРПОРАТИВНОМ ВУЗЕ****TEACHING PERFORMANCE  
ASSESSMENT  
IN THE CORPORATE UNIVERSITY****Аннотация:**

*В статье рассматривается образовательное взаимодействие в корпоративном университете. В центре теоретического анализа находится проблема гармонизации требований государственных и корпоративных стандартов в функционировании учреждения высшего образования нетрадиционной для России институциональной формы. Эмпирические материалы, собранные авторами в рамках проведения комплексной экспертизы деятельности преподавателей вуза, позволяют выявить особенности деятельности преподавателей в условиях частного вуза, являющегося частью крупного промышленного холдинга. Авторы сочли достаточным выделение в инструментарию пяти компетентностных блоков оценки, отразив при этом корпоративные требования заказчика (корпорации) к деятельности преподавателя. Заявленные критерии оценки позволили выявить основные катализаторы эффективности образовательного взаимодействия в корпоративном вузе, а именно готовность преподавателя соответствовать корпоративным стандартам и продолжительность его сотрудничества с университетом и корпорацией (заказчиком).*

**Ключевые слова:**

*корпоративное образование, высшее образование, образовательное взаимодействие, оценка деятельности преподавателя, инновационное образование, управление качеством образования.*

**Summary:**

*The study considers the educational interaction in the corporate university. The theoretical analysis describes how to harmonize the requirements of state and corporate standards in the higher education institutions in such a form which is unconventional for Russia. The empirical evidence collected by the authors when conducting a comprehensive review of university teachers' activity allows one to reveal the features of such activity in a private university, which is a part of a large industrial holding. In the authors' opinion, it was sufficient to emphasize five competence-based evaluation units having reflected corporate requirements of the customer (corporation) to the lecturer activities. The stated evaluation criteria identified the main catalysts for effective educational interaction in a corporate higher education institution, namely the readiness of an educator to meet corporate standards and the duration of his cooperation with the university or corporation (customer).*

**Keywords:**

*corporate education, higher education, educational interaction, professor assessment, innovative education, education quality management.*

Одной из тенденций в подготовке современных специалистов является встраивание компонента профессионального образования в корпоративную структуру. Заинтересованность корпораций обусловлена потребностью в подготовке профессионалов нужной квалификации под существующие технологии и с перспективой внедрения новых. «Корпорации выступают агентами профессионального образования и формируют институт корпоративного образования» [1, с. 32]. Высшее корпоративное образование (в частности инженерное) – уникальное явление в российской среде.

Особенности такого образования заключаются в специфике коллективного субъекта реализации образовательного процесса, ценностного и нормативного комплекса, механизма оценки результатов. Системы контроля эффективности в корпоративном образовании не исключают традиционные формы: федеральный, региональный, внутренний мониторинг университетов. Кроме этого, появляется субъект «корпорация» как непосредственный заказчик всего образовательного процесса со своими запросами к результатам. «В последние десятилетия ведущие вузы, промышленные и правительственные организации обратили внимание на необходимость реформ и сформулировали свои представления о требуемых компетенциях инженеров» [2]. Заинтересованность всех субъектов образовательной деятельности корпоративного университета

проявляется в поиске оптимальной модели оценки эффективности образования, стандартов деятельности, которые будут одобрены всеми участниками образовательного пространства.

Реализация образовательного процесса при этом не существует в отрыве от образовательного взаимодействия. В статье мы изучаем образовательный процесс корпоративного университета через систему оценки образовательного взаимодействия на примере негосударственного высшего учебного заведения «Технический университет Уральской горно-металлургической компании» (далее – ТУ УГМК). Фокус внимания обращен на образовательное взаимодействие, основным субъектом которого является преподаватель.

Управление качеством образования в университете определяет совокупность действий, обеспечивающих достижение поставленных перед организацией (вузом) целей. Среди специфических функций управления качеством остановимся на управлении качеством преподавательского состава и его результатах. Для понимания эффективности выстроенной модели управления внутри университета, достижения поставленных вузом и компанией целей создана корпоративная система оценки преподавателей, которая опирается на оценку образовательного взаимодействия всех участников образовательного пространства.

Образовательное взаимодействие – это направленная на достижение общих целей активность субъектов образовательного пространства, регламентированная общими нормами и правилами на государственном уровне и в рамках образовательного учреждения. Субъекты образовательного взаимодействия имеют различный функциональный набор и способы его реализации. Это переносит нас в новую плоскость с точки зрения оценки эффективности образования – выстраивание образовательного взаимодействия в соответствии с общими целями и оценка их достижения. По мнению экспертов в области образования, образовательное взаимодействие предполагает наличие следующих связей:

- 1) информационных – обмен информацией между субъектами образования;
- 2) организационно-деятельностных – совместная деятельность;
- 3) коммуникативных – общение;
- 4) управления и самоуправления [3, с. 10].

Все перечисленные связи направлены на достижение результата, который, в свою очередь, продиктован субъектами взаимодействия. Среди них в корпоративном вузе выделяем: 1) студента, 2) преподавателя, 3) руководство университета, 4) корпорацию. Субъект «корпорация» представляется коллективным субъектом, и разделения на дробные составляющие (управляющая компания, отдельные предприятия, руководители практик, наставники и т. д.) в рамках статьи не предполагается. Под корпорацией мы будем понимать конкретного заказчика со своими целями, стандартами и требованиями к результатам образования, которые формируют вектор образовательного взаимодействия в корпоративном университете. Стоит отметить, что и сам университет является структурной частью корпорации, ее инструментом по управлению квалификацией персонала. Все включенные во взаимодействие субъекты реализуют общую стратегию и опираются на корпоративные стандарты.

Обратим внимание на основные направления взаимодействия. Во-первых, традиционно рассматриваемое взаимодействие «преподаватель – студент». Можно говорить о ведущей роли данной «связки» субъектов, поскольку именно от нее зависит результат обучения, благодаря педагогическому взаимодействию достигается цель университетского образования.

Во-вторых, взаимодействие преподавателя и корпорации. Основные установки взаимодействия продиктованы именно корпоративными требованиями к осуществлению педагогической деятельности: от проектирования учебных программ до проведения разных видов аудиторных занятий. Таким образом, университет ориентирован на соблюдение как федеральных, так и корпоративных требований. Если взаимодействие «студент – преподаватель» традиционно во всех учреждениях высшего образования, то коллаборация «преподаватель – корпорация» является уникальной.

В-третьих, взаимодействие преподавателей, руководства и сотрудников университета. Заказчик регулирует образовательный процесс на основе корпоративных стандартов через кадровый состав университета.

Эффективность взаимодействия на уровне взаимодействия «преподаватель (субъект) – университет (многосубъектная категория, включающая руководство, студентов, сотрудников вуза)» представляет собой конгруэнтность ожиданий корпорации (университета) и выполнения своих функций преподавателем. Если говорить конкретнее, то результатом взаимодействия должна быть согласованная с профессиональным стандартом преподавателя Технического университета УГМК компетентностная деятельность преподавателя, ориентированная на достижение общих с университетом целей.

Такой подход к контролю образовательного взаимодействия подразумевает управление формированием компетенций у субъектов для получения ожидаемого всеми участниками результата. Достижение эффективного образовательного взаимодействия преподавателя в структуре университета регулируется Профессиональным стандартом преподавателя, в который

включены дополнительные профессиональные требования к профессорско-преподавательскому составу Технического университета УГМК.

Стандарт включает профессиональные компетенции – интегративную профессионально-личностную характеристику преподавателя, определяемую готовностью и способностью выполнять профессионально-педагогические функции в соответствии с принятыми в социуме в настоящий момент нормами и стандартами.

Оценка деятельности педагога через его трудовые функции, закрепленные в Профессиональном стандарте, становится прозрачной для всех субъектов образовательного взаимодействия. Наиболее применимой в достижении гибкого, мягкого формата оценки при сохранении жесткости поставленных задач и требований к результатам была признана модель комплексного оценивания преподавательской деятельности, которая легла в основу оценки образовательного взаимодействия в Техническом университете УГМК. Она комбинирует целеориентированный, нормоориентированный и ценностно-ориентированный подходы [4, с. 10].

Основными задачами оценки качества деятельности преподавателей ТУ УГМК являются:

- создание системы внутреннего аудита деятельности преподавателей;
- содействие выработке управленческих решений руководством университета в области повышения качества образовательной деятельности.

Результаты оценки деятельности преподавателя учитываются в следующих случаях:

- при проведении конкурсного отбора;
- планировании учебной нагрузки;
- формировании плана развития профессиональных компетенций и плана повышения квалификации преподавателей университета на следующий год.

Оценка деятельности преподавателей Технического университета УГМК – это регламентированная процедура, в которой принимали участие несколько экспертов (каждый оценивает один из аспектов деятельности преподавателя) для снижения уровня субъективности. В Техническом университете УГМК комплексная модель оценки профессорско-преподавательского состава действует с 2016 г., методика была реализована трижды. Всего было задействовано 48 экспертов, 156 студентов, 27 преподавателей.

Оценку деятельности преподавателей проводят эксперты из числа следующих категорий работников университета и УГМК:

- руководители и специалисты организаций УГМК;
- заведующие кафедрами университета;
- специалисты учебной части университета;
- специалисты Центра оценки персонала ТУ УГМК.

Оценка предполагает два этапа. Первый этап (входной контроль) включает документарную оценку представляемых преподавателем формальных данных. Документарная оценка обладает директивным характером, выявляя соответствие преподавателя основным квалификационным требованиям вуза. Содержание листа документарной оценки выстраивается в соответствии с российским Профессиональным стандартом педагога [5] (требования к образованию и повышению квалификации, опыту и практической работе), учитываются показатели научной деятельности (публикационная активность и т. д.). Нормативное соответствие прописанным требованиям дополнено корпоративными требованиями, соответствие которым становится преимуществом для преподавателя специальных дисциплин (производственный стаж, наличие патентов, изобретений, опыт участия в научных проектах предприятий холдинга, наличие стажировок на производственных предприятиях).

Таким образом, включение в образовательное взаимодействие университета происходит по результатам оценки формального соответствия преподавателя федеральным и корпоративным требованиям.

Второй этап предполагает оценку деятельности преподавателя в течение семестра по пяти компетентностным блокам (таблица 1) – организационный, содержательный, методический, практико-ориентированный, коммуникативно-педагогический – с привлечением широкого круга экспертов и студентов. Представленные блоки отражают основные формы взаимодействия между всеми субъектами образовательной деятельности.

**Таблица 1 – Распределение экспертов по блокам оценки деятельности преподавателя**

Компетентностный блок	Категория экспертов
<b>Организационный</b> Анализ деятельности преподавателя с позиции соответствия параметров ведения учебного занятия требованиям к организации учебного процесса в университете	Учебная часть

### Продолжение таблицы 1

<b>Содержательный</b> Оценивается актуальность учебного материала и его полезность с точки зрения формирования компетенций, закрепленных за дисциплиной	Руководители и специалисты предприятий УГМК, заведующие кафедрами
<b>Практико-ориентированный</b> Отмечается актуальность информации в рамках развития предприятий УГМК, обращается внимание на практические примеры, приводимые преподавателем, и применение стандартов УГМК в учебном материале по дисциплине	Руководители и специалисты предприятий УГМК, заведующие кафедрами
<b>Методический</b> Оцениваются целесообразность и эффективность педагогических методов, приемов и технологий	Специалисты методического отдела
<b>Коммуникативно-педагогический</b> Оцениваются система выстраивания коммуникации со студентами, мотивация последних	Специалисты Центра оценки

Кроме того, оценку проводят и студенты до начала промежуточной аттестации по дисциплине. Студенческая оценка преподавания – это оценивание содержательных, практических и организационных аспектов реализации учебных дисциплин, а также работы преподавателя. Значимость данной формы оценки подкрепляется существующими в других университетах внутренними мониторингами качества взаимодействия студента и преподавателя [6].

Каждый аспект деятельности преподавателя (пять модулей) имеет свой максимальный балл оценки. Взвешенная оценка каждого компонента деятельности выставлена пропорционально ее важности для задач университета. В анкете студента вес каждого оцениваемого модуля выстроен на основе возможности получения информативных данных.

Эксперты в свою очередь заполняют бланки оценки деятельности преподавателя. В бланках оценки по каждому компетентностному блоку предлагается набор критериев оценки (негативные и позитивные проявления деятельности). Эксперт оценивает деятельность преподавателя по шкале от –5 до +5 (негативно выраженная компетенция соответствует значению –5, качество позитивно и в полной мере проявлено – выставляется +5).

По результатам составляется сводная таблица показателей оценки деятельности преподавателя и полученных баллов, максимальное количество которых равно 300 (200 – оценка экспертов, 100 – студентов). Наблюдения, раскрывающие деятельность преподавателя, вписываются отдельными комментариями по ходу занятия. Ниже подробно описаны пять блоков оценки, отвечающих основным ожиданиям (требованиям) Профессионального стандарта преподавателя и демонстрирующих эффективность взаимодействия. В таблицах по каждому блоку приведены результаты оценки шести преподавателей. Представлены данные по штатным преподавателям и совместителям, работу которых в течение трех семестров оценивали студенты (не менее трех раз) и эксперты (не менее двух раз). Полученные данные позволяют проследить динамику изменений и соответствие преподавателей корпоративным требованиям.

Обратимся к детальному рассмотрению и оценке образовательного взаимодействия в корпоративном университете.

1. Организационный модуль. В бланк оценки заложены конструктивные взаимодействия с сотрудниками университета и умение работать в электронной среде вуза.

Субъекты, включенные в данное взаимодействие: преподаватель, кадровый состав университета (эксперты – сотрудники учебной части университета).

Организационный модуль охватывает формальную сторону процесса обучения (самоорганизация, соблюдение установленного внутреннего порядка, работа с электронной средой вуза и т. д.) и неформальную (взаимодействие с учебным отделом).

Блок можно считать вспомогательным в выстраивании образовательного взаимодействия. Результаты оценки демонстрируют готовность преподавателя соответствовать корпоративным требованиям университета, следовательно, принятие стратегии организации. В таблице 2 можно проследить, что по организационному блоку сохраняется стабильная оценка со стороны экспертов и варьирующаяся, но при этом высокая оценка со стороны студентов.

**Таблица 2 – Результаты оценки организационного блока деятельности преподавателей ТУ УГМК, %**

Оценивающие	Период оценки	Преподаватель					
		1	2	3	4	5	6
Эксперты	1	100	100	100	100	100	100
	2	100	100	100	100	100	100
Студенты	1	89	93	94	96	94	86
	2	93	98	88	93	97	81
	3	94	95	90	95	96	89

Изучая общий массив по всем преподавателям (27 преподавателей), можно сделать вывод, что практически все (90 %) принимают требования университета и быстро обучаются работе в предложенной системе (оценка не опускается ниже 80 %). С преподавателями, которые игнорируют требования или имеют сложности в адаптации, проводится работа по повышению компетентности по тому или иному виду деятельности.

2. Содержательный модуль. Эксперты оценивают актуальность учебного материала и его полезность с точки зрения формирования компетенций, закрепленных за дисциплиной.

Субъекты, включенные в данное взаимодействие: преподаватель, руководство университета, корпорация (эксперты – заведующие кафедрами, преподаватели-практики).

Здесь заложены основные ожидания относительно фактического материала, способности доступно излагать материал аудитории, т. е. основной массив передаваемых знаний. Требования не являются уникальными (актуальность материала, доступность языка и т. д.). Корпоративные ожидания подразумевают обязательную переработку материала под задачи компании, например включение технологий производства УГМК в структуру программы и т. д. В этом контексте блок является значимым и способствует поиску новых подходов к реализации корпоративного образования.

Среди большинства преподавателей отмечается рост показателей по данному блоку (таблица 3), планка эффективности не опускается ниже 85 %. Исключением является преподаватель 6, начальные показатели которого были ниже. По итогам переработки программы, выстраивания взаимодействий удалось достичь положительного результата, который отражается и в числовых показателях.

**Таблица 3 – Результаты оценки содержательного блока деятельности преподавателей ТУ УГМК, %**

Оценивающие	Период оценки	Преподаватель					
		1	2	3	4	5	6
Эксперты	1	96	96	98	96	100	60
	2	100	90	100	100	100	78
Студенты	1	86	92	94	95	90	79
	2	92	97	86	92	97	75
	3	93	95	89	95	96	86

3. Практико-ориентированный модуль – наиболее значимый в механизме оценки, анализирует деятельность преподавателя с позиции практико-ориентированной направленности. Эксперты оценивали актуальность информации в рамках развития предприятий УГМК, обращали внимание на практические примеры, приводимые преподавателем, и применение стандартов УГМК в учебном материале по дисциплине (таблица 4). Данный блок является уникальным в рамках оценки преподавателей в российской высшей школе.

Субъекты, включенные в данное взаимодействие: преподаватель, студенты, корпорация в лице главных специалистов предприятий.

Результаты оценки демонстрируют соответствие деятельности основному требованию корпоративного университета – практико-ориентированное обучение. Отмечается рост в приоритетном блоке. Именно это направление прорабатывается наиболее тщательно, поскольку университет ставит целью обучить студентов применять знания на практике согласно корпоративным стандартам.

**Таблица 4 – Результаты оценки практико-ориентированного блока деятельности преподавателей ТУ УГМК, %**

Оценивающие	Период оценки	Преподаватель					
		1	2	3	4	5	6
Эксперты	1	90	92	88	86	100	60
	2	96	96	92	100	96	62
Студенты	1	76	88	89	91	84	78
	2	81	94	80	88	95	77
	3	90	95	88	94	95	87

Из полученных данных следует, что образовательное взаимодействие по данному направлению наиболее отлажено и результативно. Это возможно объяснить статусом субъектов, участвующих во взаимодействии, и их влиянием (эксперты от холдинга и предприятий, ведущие специалисты). Корпорация обладает наибольшим весом в данном блоке: комментарии экспертов по данному блоку наиболее существенны в выстраивании дальнейшего взаимодействия для достижения качественного обучения.

4. Методический модуль. Экспертам необходимо оценить целесообразность и эффективность педагогических методов, приемов и технологий. Ожидания относительно ведения занятий со стороны компании вполне предсказуемы: интерактивные формы обучения, приоритет неклассических методов, применение новых технологий.

Субъекты, включенные в данное взаимодействие: преподаватель, студенты, эксперты – специалисты методического отдела вуза.

Результаты оценки и отзывов после присутствия специалистов методического отдела на занятиях преподавателя способствуют достижению поставленных перед преподавателем задач. Среди них наиболее значимы в данном блоке: поиск новых методик обучения, разработка корпоративных подходов к обучению, преобладание интерактивных методов на занятии.

По данному блоку деятельности в таблице 5 прослеживается положительная динамика оценки со стороны как экспертов, так и студентов. Наиболее интересные, эффективные методики легли в основу разработки методических рекомендаций внутри университета.

**Таблица 5 – Результаты оценки методического блока деятельности преподавателей ТУ УГМК, %**

Оценивающие	Период оценки	Преподаватель					
		1	2	3	4	5	6
Эксперты	1	100	100	100	100	100	93
	2	100	100	100	100	100	100
Студенты	1	73	85	94	93	92	79
	2	78	94	82	89	96	70
	3	91	94	88	93	96	86

5. Коммуникативно-педагогический модуль охватывает групповую динамику во время занятий, систему выстраивания коммуникаций со студентами, мотивацию последних. Это редкий пример пристального интереса университета к оценке выстраивания взаимодействий между преподавателем и студентом.

Субъекты, включенные в данное взаимодействие: преподаватель, студенты, руководство университета (эксперты – специалисты Центра оценки).

Коммуникативно-педагогический блок демонстрирует рост показателей оценки со стороны студентов (исключение – преподаватель 3), в оценке экспертов же данный показатель имеет не такой однозначный характер (таблица 6). Данный блок значим для внутриуниверситетской среды, менее затрагивает уровень субъекта «корпорация». Коммуникативно-педагогическая характеристика образовательного взаимодействия работает на общий результат (т. е. то, как именно выстроено общение педагога и студентов). Высокую значимость имеют комментарии экспертов Центра оценки, раскрывающие особенности коммуникативно-педагогической составляющей деятельности педагога.

**Таблица 6 – Результаты оценки коммуникативно-педагогического блока деятельности преподавателей ТУ УГМК, %**

Оценивающие	Период оценки	Преподаватель					
		1	2	3	4	5	6
Эксперты	1	68	87	83	100	100	-7
	2	87	83	83	67	100	70
Студенты	1	85	94	93	95	92	80
	2	91	98	85	92	97	79
	3	93	95	89	95	96	88

Примером эффективного образовательного взаимодействия в корпоративном университете являются результаты по преподавателю 6. Специфика дисциплины и позиция преподавателя изначально не способствовали получению высокой оценки деятельности педагога. Когда были обозначены и представлены основные проблемные зоны коммуникации, проводилась работа по изменению подхода к выстраиванию работы с аудиторией. Результат оказался обескураживающим и показательным: проведенная оценка и индивидуальная работа с преподавателями способствуют достижению поставленных перед всеми субъектами взаимодействия целей.

#### **Выводы**

Благодаря используемой в корпоративном университете методике удается решать основные задачи управления качеством образования: отслеживать мнение студентов, получать экспертные заключения об образовательном взаимодействии. Тем самым происходит мониторинг закладываемых ожиданий и их реализации всеми субъектами образовательного взаимодействия.

Оценка образовательного взаимодействия носит систематичный, регламентированный характер, хотя не исключает противоречий в ее осуществлении. Локальные особенности образовательного взаимодействия обусловлены статусом корпоративного университета, находящегося в

структуре холдинга, что определяет вектор выстраивания работы всех участников образовательного взаимодействия. Это заложено в методику оценки, в которой преподавательская деятельность коррелирует с ожиданиями холдинга от деятельности педагога: совершенствование образовательного процесса, создание практико- и корпоративно ориентированного учебного материала, разработка и создание новых приемов и форм обучения. Также особенностями являются большее число субъектов образовательного взаимодействия по сравнению с другими вузами, приоритет корпоративных стандартов по осуществлению деятельности в рамках как холдинга, так и отдельной структуры – университета.

При эффективном взаимодействии с преподавателем, которое поддерживает корпоративные особенности, университет получает конгруэнтные ожиданиям результаты. По результатам оценки в течение трех семестров положительная динамика отмечается по всем видам деятельности педагога. Это возможно объяснить тем, что со стороны университета проводилась работа по выстраиванию образовательного процесса на основании принятых корпоративных стандартов, принципа участия всех субъектов в выстраивании единой стратегии взаимодействия, что подкреплялось внутренней системой оценки деятельности преподавателей.

Апробация методики подкрепила эффективность следующей схемы оценки. Во-первых, согласование требований к деятельности преподавателей с руководством университета и компании-заказчика. Результатом служит Профессиональный стандарт преподавателя с корпоративными дополнениями. Во-вторых, определение критериев оценки согласно Профессиональному стандарту. В-третьих, проведение оценки с привлечением студентов и экспертов. В-четвертых, по результатам оценки корректировка работы как университета, так и преподавателя.

Опыт оценки наглядно продемонстрировал катализаторы эффективности образовательного взаимодействия – готовность соответствовать корпоративным стандартам и продолжительность сотрудничества с университетом и организацией (заказчиком). Те преподаватели, которые активно восприняли предлагаемые им корпоративные требования, с которыми были проработаны слабые стороны, в итоге оказались открыты к неклассическим подходам выстраивания образовательного процесса и продемонстрировали высокую эффективность по результатам оценки. Примером могут служить переработанные под стандарты заказчика (холдинга) программы дисциплин, созданные лабораторные комплексы и т. д. Повышение практико-ориентированности в работе преподавателей (основное требование корпорации к организации обучения) проявляется у сотрудников, которые проработали в университете более одного семестра. Данные преподаватели сотрудничают с ТУ УГМК 1,5 года (3 семестра) и активно включены в его деятельность.

При этом стоит заметить, что рост итоговых показателей оценки оказался необязателен для всех преподавателей, хотя в нашей концепции работы он предполагался. 5 преподавателей из 6 по сравнению с начальными замерами продемонстрировали качественные изменения, хотя оценки оказались не стабильно растущими и имеются определенные промежуточные «ямы». Наибольший размах вариации результатов в положительную сторону составляет 10 % (студенческая оценка), 18 % (экспертная оценка). Максимальный спад за весь период оценки составляет 9 % (студенческая оценка) и 2 % (экспертная оценка).

Опираясь на опыт Технического университета УГМК, можно проследить, как выстраиваются векторы взаимодействий, привычные или, наоборот, не характерные для государственных вузов: «корпорация (работодатель для выпускников) – преподаватель», «студент – преподаватель», «эксперт – преподаватель». Представленный подход управления качеством образования через управление компетенциями и оценку образовательного взаимодействия продемонстрировал положительные результаты.

### Ссылки:

1. Олюнин В.Н., Соболев А.Б. Корпоративный университет УГМК – новая модель стратегического партнерства бизнеса и образования в регионе // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 1. С. 31–37.
2. Vest Ch.M. Educating Engineers for 2020 and Beyond // The Bridge: Linking Engineering and Society. 2006. Vol. 36, no. 2. P. 38–44.
3. Взаимодействие субъектов образовательного процесса – основа социальной эффективности образования : учеб.-метод. пособие / под общ. ред. И.В. Васютенковой. СПб., 2011. 130 с.
4. Васильева Е.Ю., Граничина О.А., Трапицын С.Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе : метод. пособие. СПб., 2007. 159 с.
5. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников от 4 дек. 2016 г. [Электронный ресурс]. Доступ из системы «Росметод» ; Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 окт. 2013 г. № 544н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Студенческая оценка преподавания [Электронный ресурс] // НИУ ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/evaluation/> (дата обращения: 20.06.2017).