Г. АНДРУЩАК,
младший научный сотрудник
лаборатории институционального
анализа экономических реформ ГУ—ВШЭ

СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СТУДЕНТАМИ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ*

Оценка качества услуг, предоставляемых вузами, — ключевой элемент государственной образовательной политики. Эмпирические исследования показывают, что именно качество образования является одной из важнейших детерминант экономического роста[1]. Системы оценивания преподавателей студентами (*student evaluation of faculty — SEF*) широко распространены в западных университетах. В США они появились в 1920-х годах и сегодня применяются в американских вузах практически повсеместно[2]. В последние годы большой интерес к системам оценивания преподавателей студентами наблюдается в Европе и странах Юго-Восточной Азии. Внедрение данного инструмента происходит, с одной стороны, в рамках такого явления, как «новый менеджериализм» в управлении университетами[3], а с другой — на фоне создания централизованных систем оценивания качества образования.

Цель настоящей работы — изучение практики использования систем оценивания преподавателей студентами в России. Интерес к этой тематике обусловлен следующими соображениями. Во-первых, у российских высших учебных заведений сегодня тоже появляется потребность в развитии инструментов контроля качества образования. Усиление конкуренции между вузами заставляет их уделять значительное внимание качеству предоставляемых образовательных и других услуг (например, довузовской подготовки, программ повышения квалификации и др.) и активно заниматься маркетингом[4]. Профессорско-преподавательский состав является основным университетским «активом», поэтому изучение систем оценивания и стимулирования качества преподавательской деятельности

* Автор выражает благодарность М. Юдкевич за ценные комментарии и плодотворное обсуждение ранних версий текста статьи.

[1] *Hanushek E. A., Kimko D. D.* Schooling, Labor-Force Quality, and the Growth of Nations // American Economic Review. 2000. Vol. 90, No 5. P. 1184—1208.

[2] *Haskell R. E.* Academic Freedom, Tenure, and Student Evaluation of Faculty: Galloping Polls in the 21st Century // Education Policy Analysis Archive. 1997. Vol. 5, No 6 (http://epaa.asu.edu/epaa/v5n6.html).

[3] Согласно концепции «нового менеджериализма», разработка стратегий развития университетов и решение текущих административно-хозяйственных вопросов осуществляется исходя из прагматических управленческих целей расширения рыночной доли вуза, обеспечения финансовой устойчивости независимо от колебаний рыночной конъюнктуры и т. п. Иными словами, учебное заведение рассматривается как традиционное предприятие. См.: *Павлюткин И. В.* Управление университетом в условиях новой рыночной ситуации // Вопросы образования. 2004. № 3. С. 57—65.

[4] *Покровский Н. Е.* О перспективах университетского образования в условиях глобализации (теоретические выкладки и практические импликации) // Конкурентоспособность и модернизация экономики. Вып. 2. М.: ГУ—ВШЭ, 2005. С. 84—94.

имеет определенную практическую ценность. Во-вторых, сегодня назрела потребность в модернизации системы государственного контроля качества услуг высшего образования. Существующая система показателей, характеризующих услуги высшего образования и деятельность преподавателей, унаследована от советской плановой системы. Основное внимание в ней уделяется обеспеченности образовательного сектора факторами производства: числом компьютеров на одного студента, размерами библиотечного фонда, площадью помещений, соотношением числа преподавателей и студентов, долей кандидатов и докторов наук в профессорско-преподавательском составе и др. Подобная система не может создать стимулов для повышения качества образовательных услуг, поскольку в нее соответствующие принципы попросту не заложены[5]. В этой связи возникает потребность в модернизации системы оценивания вузовских услуг. Необходимо введение таких инструментов, которые наряду с обеспеченностью вуза ресурсами измеряли бы результаты его деятельности. Системы оценивания преподавателей студентами могут рассматриваться в качестве одного из важнейших инструментов такого измерения.

Соответствующие системы в России можно считать управленческой инновацией: согласно данным «Мониторинга экономики образования», отзывы студентов учитываются при установлении доплат преподавателям только в 8,3% вузов[6]. Данные о других аспектах использования систем оценивания преподавателей студентами сегодня, к сожалению, недоступны. Они существуют далеко не во всех вузах, и их использование носит пока экспериментальный характер. Характеристики систем оценивания преподавателей студентами в некоторых российских вузах можно найти на сайтах этих учебных заведений, а также в немногочисленных публикациях[7]. В то же время информации о реальной практике их применения на сегодняшний день нет.

Оценивание преподавателей студентами в российских вузах

Для характеристики тех вузов России, где применяются стимулирующие контракты на основе оценивания преподавателей (то есть если

[5] См., например: *Исаева Т. Е.* Отечественный и международный опыт деятельности преподавателя высшей школы // Преподаватель высшей школы, дискуссионный клуб, 01.03.2004 (http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/151619.html).

[6] Здесь и далее в работе используются данные, полученные в ходе опроса руководителей учреждений профессионального образования на 4-м этапе проведения «Мониторинга экономики образования». В частности, изучается выборка из 484 вузов. Массив данных построен по принципу квотной выборки с учетом распределения вузов по федеральным округам (пропорционально числу учреждений), формы собственности (пропорционально численности обучающихся), статуса (головное или филиал, пропорционально численности обучающихся), типа населенного пункта (см. http://isek.hse.ru/part1.html).

[7] См.: *Иродов М. И., Разумов С. В.* Создание системы управления качеством подготовки специалистов в вузе // Университетское управление. 2003. № 2(25). С. 90—95; *Огородникова И. А., Перепеча И. Ф., Тимкин С. Л., Дубицкий В. В.* К концепции построения внутривузовской системы обеспечения качества образовательного процесса в ОмГУ // Университетское управление. 2003. № 2(25). С. 96—100. См. также информацию о рейтингах преподавателей, основывающихся на оценках, которые им поставили студенты: для ОмГУ (http://www.omsu.ru/page.asp?id=920); МАДИ (http://www.madi.ru/information/rate2005.shtml); ДГУ (http://www.dgu.ru/content/view/71/259/).

курсы, которые читают эти преподаватели, студенты оценивают высоко, то преподавателям назначаются специальные надбавки), мы сравним данные вузы с теми, где указанная контрактная система не используется.

Речь идет о 8,3% российских вузов, а конкретно (по выборке) о 40 учебных заведениях. Доля негосударственных учебных заведений в этой группе в 3 раза больше соответствующего показателя для группы вузов, в которой контракты отсутствуют.

Вузы, в которых используются контракты, относятся главным образом к отрасли «экономика и право»[8]. Образование на бюджетных местах в вузах с контрактной системой востребовано студентами в той же мере, как и образование в вузах, где такой системы нет. В частности, в большинстве вузов обоих типов конкурс на бюджетные места превышает 3 человека, а конкурс на места с возмещением стоимости обучения несколько выше в вузах первой группы (в обеих группах — не менее 2 человек на место)[9].

В вузе с контрактной системой учится в среднем на 15% меньше студентов по сравнению с вузами второй группы. Что же касается размера таких вузов в терминах бюджета, то он более чем в 2 раза меньше. Структура доходов в двух группах вузов различается не очень сильно (см. табл. 1). Вузы первой группы в большей степени зависят от государственных бюджетных средств, но в то же время получают больше доходов от реализации платных образовательных услуг. При этом доля их доходов, связанных с исследовательской деятельностью и научными разработками, в 6 раз меньше относительно небольшого значения соответствующего показателя в вузах второй группы (2,2% и 13,4% соответственно).

Таблица 1

Доходы учебных заведений

	Стимулирующие контракты	
	существуют	не существуют
Всего (тыс. руб.)	122446	269619
из них (в %):		
бюджетные средства	54,5	48,0
платные образовательные услуги	35,7	28,5
научные исследования и разработки	2,2	13,4
производственная деятельность	2,7	4,4
сдача помещений в аренду	1,1	2,2
средства спонсоров	3,9	3,5

Затраты на обучение одного студента в вузах без контрактной системы почти в два раза больше, что, однако, практически не сказывается на подготовке специалистов. Рынок труда одинаково оценивает потенциал студентов вузов из обеих рассматриваемых групп (см. табл. 2).

[8] В соответствии с классификацией, используемой в статистическом сборнике «Образование в Российской Федерации».

[9] По всей видимости, более высокий конкурс в вузах с контрактной системой объясняется относительно невысокими ценами на образовательные услуги (это касается как стоимости обучения, так и стоимости подготовительных курсов) и интенсивным маркетингом.

Таблица 2

Заработная плата выпускников вузов *(в тыс. руб.)*

Заработная плата	Стимулирующие контракты			
	существуют		не существуют	
	среднее	стд. откл.	среднее	стд. откл.
Максимальная	11,66	9,06	10,33	7,76
Минимальная	8,70	6,52	9,29	4,80

Вопросы же трудоустройства выпускников лучше решают вузы с контрактной системой. В частности, при помощи учебного заведения, с учетом соответствующих долгосрочных договоров с работодателями, нашли работу 45,6% выпускников таких вузов (во второй группе — 36,5%).

Конкуренцию на рынке образовательных услуг ощущают около 85% руководителей учебных заведений. На острую конкуренцию почти в два раза чаще указывают руководители вузов со стимулирующими контрактами. Представители почти половины вузов, где существуют стимулирующие контракты, отмечают конкурентное давление как со стороны частных, так и со стороны государственных вузов.

В вузах с контрактной системой основную массу преподавателей составляют работники в возрасте 40—60 лет, в то время как во второй группе — работники в возрасте 50—70 лет (75 и 77% от общего числа занятых соответственно).

Обобщение результатов анализа данных «Мониторинга экономики образования» позволяет сделать выводы о специфике вузов, в которых используются стимулирующие контракты. Среди этих вузов достаточно велика доля негосударственных учебных заведений; преобладают экономические и юридические; относительно высокий конкурс на платные места; относительно низкие доходы на одного студента; довольно молодой преподавательский состав.

Изученные данные также свидетельствуют о существовании взаимосвязи между конкуренцией, с которой сталкиваются учебные заведения, и использованием ими стимулирующих контрактов. Несмотря на достаточно низкий объем расходов в расчете на одного студента, в таких вузах не наблюдается каких-либо серьезных проблем с качеством подготовки. Доходы их выпускников на рынке труда не отличаются от доходов выпускников вузов без контрактной системы. Таким образом, данные свидетельствуют о высокой эффективности работы вузов, где применяются стимулирующие контракты.

Отметим, что в частных учебных заведениях основные источники доходов — средства от реализации платных образовательных услуг, поэтому там много внимания уделяется предпочтениям студентов. Учет их мнения о качестве читаемых курсов является одним из важнейших условий эффективности учебной политики.

К сожалению, при помощи агрегированных данных невозможно проследить влияние систем оценивания преподавателей студентами на качество преподавания в российских вузах. Практика использования подобных систем ставит перед администрацией вуза и его преподава-

телями целый ряд достаточно важных вопросов, от решения которых будет зависеть эффективность использования данного инструмента. Эти вопросы связаны с особенностями использования результатов оценивания преподавателей студентами, спецификой интерпретации соответствующей информации и ее валидностью, а также касается ее соотношения с другими методами изучения качества преподавания. Таким образом, на практике изучаемый инструмент может не оказывать никакого влияния на качество преподавания.

Российский опыт в контексте западных исследований систем оценивания преподавателей студентами

В зарубежной литературе можно выделить три направления исследований систем оценивания преподавателей студентами, связанных с дискуссиями о функциях этих систем, изучением достоверности (валидности) получаемой с их помощью информации, а также с анализом их роли в системах оценки и контроля качества образовательных услуг.

Функции систем оценивания преподавателей студентами

Западные авторы выделяют три функции систем оценивания преподавателей: информационную, мотивационную и стимулирующую[10].

Информационная функция заключается в сборе и обработке данных, характеризующих качество преподавания учебных курсов. Эти данные служат для обратной связи между потребителями и производителями образовательных услуг. Подобная информация представляет существенный интерес не только для администрации и преподавателей, но и для студентов. Она помогает им принять решение о выборе специализации, учебных курсов. *Мотивационная функция* связана с влиянием информации об оценке студентами преподавания различных курсов непосредственно на преподавателей. Существует мнение, что оценки, которые студенты ставят за проведенные курсы, мотивируют преподавателей лучше готовиться к занятиям, более обстоятельно излагать учебный материал и т. д. *Стимулирующая функция* связана с использованием результатов оценивания преподавателей в контрактах, которые преподаватели заключают с вузами. Речь идет о системе специальных надбавок к заработной плате преподавателей и об их продвижении по карьерной лестнице.

В российских вузах реализуются не все перечисленные функции, что обусловлено спецификой организации образовательного процесса. В американских вузах студенты самостоятельно формируют индивидуальные учебные планы, определяют набор и последовательность изучения большинства курсов. Что же касается обязательных курсов,

[10] См., например: *Marsh H. W., Roche L.* The Use of Students' Evaluations and an Individually Structured Intervention to Enhance University Teaching Effectiveness // American Educational Research Journal. 1993. Vol. 30, No 1. P. 217—251.

то их не так много, как в российских вузах[11], где студенты обучаются по жестко зафиксированным учебным программам, в которых доля курсов по выбору чрезвычайно мала. Поэтому в отечественных вузах информационная функция систем оценивания преподавателей сводится исключительно к информированию администрации о качестве учебных курсов, которые ведут разные преподаватели.

В российских вузах, как и в американских, студенты выбирают научных руководителей и специальности. Результаты оценивания преподавателей студентами могли бы существенно помочь в этом выборе. Однако для этого, очевидно, преподавательский рейтинг должен быть открытым для студентов. В то же время, например, в ГУ—ВШЭ студенты не имеют доступа к этой информации[12]. Почему? Видимо, субъективность оценивания преподавателей студентами в случае открытого доступа студентов к подобным данным может привести к негативным последствиям. Члены ученого совета опасаются, что в наихудшем положении окажутся сильные преподаватели, которые получат низкие оценки из-за высоких требований к студентам.

Ограничения в реализации информационной функции систем оценивания преподавателей студентами — это не единственная проблема, с которой могут столкнуться российские вузы. Сложности возникают и в связи с мотивационной функцией. Формальная доступность информации о результатах оценивания вовсе не означает того, что преподаватели будут ее как-либо использовать. Так, в ГУ—ВШЭ в среднем по факультетам не более половины преподавателей знает о том, как их курсы оценивают студенты, хотя соответствующая информация не является для них закрытой. До трети преподавателей отмечают, что результаты оценивания фактически не имеют для них никакого значения.

С существенными ограничениями сопряжено и использование этого инструмента для материального стимулирования преподавателей, поскольку могут возникать сомнения в валидности результатов, что обусловлено разными причинами, например отсутствием достаточного числа «оценивателей». Многие студенты отказываются заполнять соответствующие анкеты — это занимает много времени, поскольку в течение семестра они общаются с достаточно большим числом преподавателей. Однако наиболее существенная причина того, что студенты

[11] К примеру, для студентов, которые выбрали специализацию в сфере экономических наук, в большинстве американских вузов обязательны макро- и микроэкономика, экономическая статистика, математические дисциплины (математический анализ, математическая статистика, эконометрика). В то же время все курсы, которые предполагают углубленное изучение более частных вопросов в экономической теории, математике, статистике, являются элективными.

[12] Система оценивания преподавателей студентами в ГУ—ВШЭ существует с 2001 г. Соответствующая информация собирается один раз в семестр. Студентам (анонимно) предлагается оценить по пятибалльной шкале каждого преподавателя, который вел у них занятия в течение семестра, по следующим характеристикам: систематичность и ясность изложения материала, контакт с аудиторией, возможность внеаудиторного общения. Студенты также могут оставить замечания и какие-то высказывания, касающиеся работы преподавателей. По результатам анкетирования студентов рассчитываются средние баллы, набранные каждым преподавателем по каждому из указанных выше аспектов деятельности. Обработанная таким образом информация поступает руководству университета, деканам факультетов, а также заведующим кафедрами, которые в случае необходимости доводят ее до сведения преподавателей.

не хотят оценивать преподавателей, — сомнение, что эта информация как-либо повлияет на качество преподавания. Так как информация о результатах оценивания закрыта, студенты не хотят тратить свое время на заполнение анкет, что вполне рационально.

Валидность результатов оценивания преподавателей студентами

Проблема валидности упоминается в западных публикациях в основном в связи с использованием результатов оценивания преподавателей студентами в стимулирующих контрактах. Речь идет, прежде всего, о том, что́ же на самом деле показывают оценки, которыми студенты характеризуют прослушанные курсы. Возникает целый ряд вопросов о потенциальной измеримости качества преподавательской деятельности, о возможности такого оценивания со стороны студентов, критериях, в соответствии с которыми выставляются соответствующие оценки, и т. д.[13] Например, многие преподаватели уверены, что студенты в принципе не могут адекватно оценить их работу. Также отмечается «реваншистский» характер оценок: они сильно зависят от того, насколько лояльно преподаватели оценивают знания студентов. Желание «насолить» требовательному преподавателю перевешивает (в отсутствие какой-либо заинтересованности раскрыть реальное положение вещей) объективность.

В период 1975—1990-х годов проблема валидности систем оценивания была одним из наиболее популярных направлений исследований по образовательной тематике. В то же время эксперты отмечают, что результаты подобных работ «невозможно с легкостью обобщить … [поскольку изложенные в них] взгляды расходятся достаточно сильно»[14]. Большинство «неверных» выводов о существовании обратной зависимости между отзывами студентов и их знаниями получены в исследованиях, методологическая основа которых выглядит не очень убедительно. Поэтому сегодня специалисты считают, что студенческие оценки являются эффективным инструментом выявления случаев неудовлетворительного преподавания[15]. Существуют свидетельства, что подобные системы способствуют повышению качества преподавания, хотя масштабы соответствующего благоприятного влияния не очень велики[16].

Наличие определенных искажений в системах оценивания преподавателей отмечают заведующие кафедрами и административные ра-

---

[13] *Haskell R. E.* Academic Freedom, Tenure, and Student Evaluation of Faculty: Galloping Polls In The 21st Century.

[14] *Marsh H. W.* Students' Evaluations of University Teaching: Research Findings, Methodological Issues, and Directions for Further Research // International Journal of Educational Research. 1987. Vol. 11. P. 253—388.

[15] *Kemp B. W., Kuman G. S.* Student Evaluations: Are We Using them Correctly? // Journal of Education for Business. 1990. Vol. 65. P. 106—111; *Scriven M. A.* Unified Theory Approach to Teaching Evaluation // Studies in Educational Evaluation. 1995. Vol. 21. P. 111—129.

[16] *Arubayi E. A.* Improvement of Instruction and Teacher Effectiveness: Are Student Ratings Reliable and Valid? // Higher Education. 1987. Vol. 16. P. 267—278; *Marsh H. W.* Students' Evaluations of University Teaching: Dimensionality, Reliability, Validity, Potential Biases and Utility // Journal of Educational Psychology. 1984. Vol. 74. P. 707—754.

ботники, отвечающие за организацию учебного процесса в ГУ—ВШЭ. Вместе с тем они признают, что информация об оценках позволяет достаточно точно выявлять случаи низкого качества преподавания, а также отслеживать профессиональный рост преподавателей, изменения в отношениях между студентами и конкретным преподавателем. В этой связи оценки формально не учитываются при определении надбавок (или «штрафов») к заработной плате профессорско-преподавательского состава, но они являются сигналом, в соответствии с которым администрация факультетов должна отнестись с бóльшим вниманием к качеству преподавания конкретных курсов.

Оценка работы преподавателей студентами и другие инструменты изучения качества преподавания

Исследователи отмечают, что оценка работы преподавателей студентами является важным инструментом изучения качества образовательных услуг. Однако они призывают осторожно относиться к информации, получаемой от студентов, и по возможности не использовать ее в качестве единственного критерия для продвижения преподавателей по карьерной лестнице или материального поощрения[17]. Если в американских вузах подобные системы — реально применяемый административный инструмент и в работах изучаются его свойства и возможности модернизации[18], то в Европе они в большинстве случаев всего лишь источник информации о восприятии студентами образовательного процесса. Соответственно подавляющее большинство исследований посвящено анализу результатов опросов студентов, их удовлетворенности работой отдельных подразделений вузов, особенностям организации учебного процесса[19].

Система оценивания преподавателей студентами является в ГУ—ВШЭ лишь одним из элементов контроля качества преподавания. Значительное внимание при этом уделяется оценке учебных курсов внешними экспертами (в дополнение к обязательным административным проверкам, установленным российским законодательством). Кроме того, широко используется практика изучения мнения преподавателей по вопросам организации учебного процесса[20]. Иными словами, подчеркивается необходимость создания экспертного сообщества, а не формально функционирующего института.

Таким образом, особенности организации образовательного процесса и самой системы оценивания могут существенно ограничивать эффективность использования данного инструмента. Жесткая структура

---

[17] *Husbands C. T., Fosh P.* Students' Evaluation of Teaching in Higher Education: Experiences from Four European Countries and Some Implications of the Practice // Assessment and Evaluation in Higher Education. 1993. Vol. 18. P. 95—114. Более подробно об ограничениях применимости оценок работы преподавателей студентами см.: *Johnson R.* The Authority of the Student Evaluation Questionnaire // Teaching in Higher Education. 2000. Vol. 5, No 4. P. 419—434.

[18] Проблемы учета различных аспектов оценивания преподавательской деятельности при составлении соответствующего социологического инструментария (*dimensionality*), валидности собираемой информации (*validity*), смещенности оценок (*biasedness*).

[19] См., например: *Forrester-Jones R.* Students' Perceptions of Teaching: the Research is Alive and Well // Assessment and Evaluation in Higher Education. 2003. Vol. 28, No 1. P. 59—69.

[20] См.: Системы обеспечения качества подготовки специалистов. М.: ГУ—ВШЭ, 2005. С. 12—13, 17.

учебных планов, закрытость для студентов результатов оценивания приводят к тому, что у студентов пропадают стимулы для более или менее объективной оценки качества преподавания.

Оценка работы преподавателей студентами и особенности системы образования

Серьезные дискуссии связаны и с проблемами валидности оценок преподавательской деятельности. В частности, достаточно широко обсуждается проблема преподавательского оппортунизма, когда профессора «покупают» хорошие отзывы, выставляя высокие оценки учащимся. Возникает «инфляция оценок», снижение образовательных стандартов. Изучение искажений в системах оценивания преподавателей в американских университетах показало, что этот эффект крайне незначителен[21]. Однако такой вывод нельзя распространять на все остальные страны. Принципиальную роль играет специфика поведения участников образовательного процесса.

В России, как мы показали, стимулирующие контракты распространены в основном в вузах, специализирующихся на экономическом и юридическом образовании. Рассмотрим в качестве примера особенности российского экономического образования, которые могут обусловливать существование соответствующих негативных эффектов стимулирующих контрактов в этих сферах: множественная занятость преподавателей и заинтересованность студентов скорее в формальном титуле высшего образования (дипломе), нежели в получении знаний и навыков в процессе обучения.

Большинство — более 70% — преподавателей в российских вузах имеют несколько источников доходов[22]. Поэтому преподаватель будет стараться минимизировать издержки (прежде всего временные) подготовки и проведения лекций и семинаров, а также проверки знаний студентов для обеспечения высоких альтернативных доходов[23]. Это может стать причиной оппортунизма преподавателей: они начинают чрезмерно лояльно оценивать знания студентов, допускать списывания, плагиат. В такой ситуации с большой вероятностью система оценивания преподавателей студентами окажется неэффективной.

Современный рынок труда в России достаточно высоко оценивает работников с высшим образованием. Разница в оплате труда между работниками с незаконченным средним и высшим образованием увеличилась с 7,5% в конце 1980-х годов до 74,2% в 2000 г.[24] Сегодня диплом о высшем образовании является необходимым условием получения

---

[21] *Marsh H. W.* Students' Evaluations of University Teaching. P. 311—318.

[22] *Рощина Я. М., Филиппова Т. Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг // Информационный бюллетень Мониторинга экономики образования. 2006. № 2 (20). С. 12. Эти доходы связаны непосредственно с преподаванием в учебных заведениях, на курсах повышения квалификации, с репетиторской деятельностью, участием в исследовательских проектах и другими формами занятости. Во многом подобная ситуация связана с низкой оплатой труда преподавателей в вузах.

[23] *Кузьминов Я. И.* Образование и реформа // Отечественные записки. 2002. Т. 2. С. 7—29.

[24] *Sabirianova K.* Skill-Based Transition: The Role of Markets, Institutions and Technological Change / IZA Discussion Paper № 83. 2003.

хорошей работы[25]. В то же время существуют свидетельства о том, что знания, которые студенты получают в вузах, для работодателей не важны. При отборе сотрудников работодатели учитывают прежде всего опыт кандидата и записи в трудовой книжке. Что же касается образования потенциальных работников, то перечень дисциплин во вкладыше к диплому и оценки по соответствующим дисциплинам оказываются на последнем месте[26]. Складывающаяся ситуация не способствует заинтересованности студентов в получении новых знаний и навыков. В результате обучение в университете сводится к получению диплома. Незаинтересованные студенты в этом случае с большой вероятностью будут поощрять оппортунизм преподавателей. Следовательно, система оценивания опять же окажется неэффективной.

* * *

Системы оценки работы преподавателей студентами являются одним из наиболее распространенных инструментов контроля и стимулирования качества преподавания в западных вузах. Российские учебные планы существенно ограничивают возможности студентов самостоятельно определять набор курсов, которые помогут им стать хорошими специалистами по окончании вуза. Результаты оценивания преподавателей, таким образом, практически не играют никакой роли в жизни студентов. Они могли бы использовать эти результаты при принятии решений о выборе специализации, научного руководителя дипломной работы в бакалавриате (либо в рамках подготовки специалистов) или диссертационного проекта в магистратуре. Однако закрытость этой информации для студентов не дает им такой возможности. Изменить подобную ситуацию можно только в том случае, если удастся восстановить интерес студентов к оцениванию преподавателей. Необходимо предусмотреть бóльшую гибкость учебных планов, сделать открытыми для студентов результаты оценивания преподавателей. Это требует проведения огромной подготовительной работы — создания экспертного сообщества и академических стандартов, которые оказались бы устойчивыми к описанным в настоящей работе негативным эффектам реформ образования.

[25] Даже в описаниях вакансий офисных служащих и производственных работников указывается, что предпочтение будет отдаваться кандидатам с высшим образованием (см.: *Красильникова М. Д.* Формирование информационной базы мониторинга экономики образования: изучение мнений работодателей о характере текущего и перспективного спроса на рабочую силу и различного профессионально-квалификационного уровня / Отчет аналитического центра Юрия Левады №1174-2. 2006).

[26] *Красильникова М. Д.* Указ. соч.