

## **PRVI POSVET STROKOVNJAKOV Nacionalne agencije Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu**

**24. november 2011  
Hotel Mons, Ljubljana**

### **POVZETEK VSEBIN DELA IN RAZPRAVE NA DELAVNICI PRIPRAVA POROČIL IN STROKOVNA PODPORA STROKOVNJAKOM**

Prvi del je bil namenjen izmenjavi izkušenj pri pisanju poročil in komuniciranju med strokovnjaki. Velik del prisotnih je že bil vključen v ocenjevanje programov, manj pa v ocenjevanje institucij. Večinoma smo izpeljali delovne naloge kot posamezniki – eksperti, brez komuniciranja v skupini ocenjevalcev, nekaj tudi po logiki pisanja ocen na fakultetah, kjer komisije kot skupine niso zaživele. Pod vtisom predavanja gospoda Camillerija in tudi izkušenj prisotnih iz strokovnih timov smo predvidevali, da lahko komunikacija v timu (ocenjevalni skupini, potem ko vsak posameznik opravi svoje delo) in pisanje ocene v smislu skupinskega mnenja močno dvigne kvaliteto. V ta namen bi naj predsednik predvidel logistiko korakov do skupnega poročila. Izmenjali smo tudi izkušnje o izpostavljenosti raznim pritiskom v procesu ocenjevanja in predvideli načine ravnanja v takšnih primerih.

Diskusija o vlogi poročila odkriva nevarnosti stereotipov pri vrednotenju, ocenjevanju in poročanju. Zato naj bi komisija dobila povratne informacije o uporabnosti poročila pri odločanju sveta, ki bi omogočale dvig kvalitete dela komisij. Razprava je tekla o stopnji strukturiranosti poročil. Izražena so bila stališča od tistih, da bi potrebovali enotni vzorec, shemo, do tistih, da naj bodo ocenjevalci predvsem kreativni. Prevladalo je mnenje, da bi prvo lahko vodilo v formalizem, drugo v kaotično nepreglednost. Prevladalo je mnenje, da je najprimernejša semistrukturiranost, pri čemer osnovne točke strukture predstavlja zakon.

Ob vprašanju poenotenja kriterijev za pisanje poročil je bil posebej izpostavljen kriterij zaposljivosti. Ob mnenjih, da ima ta kriterij drugačen pomen v okoljih, kjer se šolnina plačuje, kot v tistih, kjer gre za interes javnih financ, smo bili mnenja, da kriterij jemljemo ohlapno in v kontekstu z naravo financiranja. Večji poudarek je smiselno dati stabilnosti kadrovske strukture, ki jo je mogoče zagotavljati tudi z zaposlitvami za nedoločen čas s skrajšanim delovnim časom, ker pogosto gre za strokovnjake, ki so v velikem delu raziskovalci ali aktivni na strokovnih področjih (na primer profesorji, ki so hkrati klinično aktivni kot zdravniki).

Razprava je privedla do tega, da je več odprtih vprašanj kot odgovorov, zato pričakujemo nadaljnje aktivnosti v smislu sodelovanja v procesu.

dr. Peter Praper