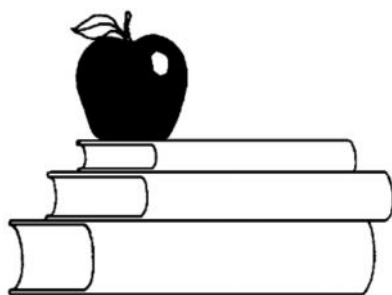




РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФАКУЛЬТЕТОВ, КАФЕДР И ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Сборник докладов
2-го межвузовского
семинара-совещания
вузов Хабаровского
края и Еврейской
автономной области
*Биробиджан,
май 2009 г.*



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Совет ректоров Хабаровского края и ЕАО
Комитет образования Правительства ЕАО
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия»

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФАКУЛЬТЕТОВ, КАФЕДР
И ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Сборник докладов
2-го межвузовского семинара-совещания
вузов Хабаровского края
и Еврейской автономной области

Биробиджан, май 2009 г.

Под общей редакцией Б. Е. Фишмана

Биробиджан
2009

УДК 378
ББК 74.58 я 431
Р359

Рейтинговая система оценивания деятельности факультетов, кафедр и профессорско-преподавательского состава: Сборник докладов 2-го межвузовского семинара-совещания вузов Хабаровского края и Еврейской автономной области. Биробиджан, май 2009 г. / Под общ. ред. Б. Е. Фишмана. – Биробиджан: Изд-во ДВГСГА, 2009. – 81 с.
ISBN 978-5-8170-0116-7

Р359

Сборник докладов 2-го межвузовского семинара-совещания вузов Хабаровского края и Еврейской автономной области по проблемам и опыту разработки рейтинговой системы оценивания деятельности факультетов, кафедр и ППС. Материалы сборника могут быть использованы в профессиональной педагогической деятельности преподавателями, учеными, аспирантами и студентами, занимающимися исследованиями в гуманитарной сфере.

Материалы печатаются в авторской редакции. Ответственность за их содержание возлагается на авторов.

УДК 378
ББК 74.58 я 431

Научный редактор

Фишман Борис Ентильевич, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и психологии ГОУВПО «ДВГСГА»

Печатается по решению редакционно-издательского совета ГОУВПО «ДВГСГА»

ISBN 978-5-8170-0116-7

© ГОУВПО «ДВГСГА», 2009

Содержание

БАЖЕНОВА Н. Г. О ПРЕДПОСЫЛКАХ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОЦЕДУР РЕЙТИНГОВОГО ОЦЕНИВАНИЯ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ И РЕЙТИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС.....	4
ЗИМОВИНА О.В. К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ППС ВУЗА НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	9
ИВАНИЦЕВ Ю.Г., ШАЛОБАНОВ С.В. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ.....	13
КРИВОНОСОВА Л.А. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ.....	20
ГРИНКРУГ Л.С., ФИШМАН Б.Е., КУЗЬМИНА Б.С. КОНЦЕПЦИЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ВУЗОВ КАК РЕШЕНИЕ НЕЧЕТКО СФОРМУЛИРОВАННОЙ ПРОБЛЕМЫ.....	25
МАШОВЕЦ С.П., МОСКВИНА Н.Б. КРИТЕРИИ И ОСНОВАНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР И ФАКУЛЬТЕТОВ УНИВЕРСИТЕТА.....	33
ИВАНЧЕНКО В.Н., МИТИНА Г.В. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР НА ФАКУЛЬТЕТАХ АКАДЕМИИ.....	40
ИВАНИЦЕВ Ю.Г., ПЕРОВА А.Г., БОГДАН М.В., СУСЛО В.А. ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ ВУЗА ГЛАЗАМИ СТУДЕНТА.....	43
ФИШМАН Б.Е., КУЗЬМИНА Б.С., ВАСИЛЕНКО В.С. ОБЗОР СИСТЕМНЫХ ПОДХОДОВ И ОСНОВАНИЙ ОЦЕНКИ СТУДЕНТАМИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА.....	49
ЧЕБРОВСКАЯ С.В. ОПЫТ РАЗРАБОТКИ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР И ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО ОСТАВА В АМГПГУ.....	56
СУРМЕНКО С.Л. АВТОМАТИЗАЦИЯ РАСЧЕТА РЕЙТИНГА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ДВГСГА.....	60
ШАПОВАЛОВА О.Е. САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ.....	65
ПРИЛОЖЕНИЕ	72

Н. Г. Баженова

ГОУ ВПО «Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия», г. Биробиджан

О ПРЕДПОСЫЛКАХ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОЦЕДУР РЕЙТИНГОВОГО ОЦЕНИВАНИЯ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ И РЕЙТИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС

Проблема оценки качества профессиональной деятельности педагога являлась всегда одной из актуальных и одновременно труднейших проблем, затрагивающих взаимоотношения не только внутри профессионального сообщества, но и шире – взаимодействия образовательных систем с социумом. Оценка результативности, эффективности, качества педагогической деятельности породила многообразие подходов к построению оценочных моделей, которые отличаются друг от друга, как по методологическим основаниям, так и по процедурам практической реализации. И, тем не менее, этот вопрос значительно проработан.

В настоящее время не менее актуальной представляется задача оценки достижений студента: учебных, научных, творческих (внеучебных).

Идея сопоставимости, на наш взгляд, должна просматриваться при проектировании систем оценки качества профессиональной деятельности ППС и студентов академии.

Исходными позициями при разработке системы, обеспечивающей оценку достижений студентов, стали простота (понятность и доступность студентам, ответственным за заполнение форм лицам), очевидность и общепринятость показателей.

Рейтинг как система оценки по формальным показателям должен обладать определенными достоинствами – четкостью критериев, простотой реализации и невозможностью завышать, или занижать оценку (отсутствием субъективизма), «назначать» лучших.

В основу балльно-рейтинговой системы контроля достижений студентов легла модель комплексного оценивания, выбор показателей которой определяется комбинацией целеориентированного, нормо-ориентированного и ценностно-ориентированного подходов. Однако приоритетным направлением нам видится ценностно-ориентированное, поскольку именно этот аспект формирует имидж, репутацию и признание внешней по отношению к объекту оценки среды (другие студенты, преподаватели, администрация вуза).

Следует заметить, что разработанная система не лишена процедуры циклического оценивания, предполагающей прямые и обратные информационные потоки, совершенствование самой системы оценивания по завершению каждого цикла (коррекция).

Описанные свойства присущи как процедуре рейтингового оценивания ППС, так и студентов.

В Дальневосточной государственной социально-гуманитарной академии с 2008 года введен в действие стандарт организации СМК «Балльно-рейтинговая система контроля достижений студентов», предусматривающий оценку учебных, научных и творческих достижений студентов.

Согласно стандарту подведение итогов внеучебных творческих достижений студентов (ВТДС) осуществляется дважды в год и выстраивается в рамках следующих Модулей (таблица 1):

Модуль 1: Организация и разработка, а также фактическое участие во внеучебных профилактических, профориентационных, творческих и конкурсных мероприятиях.

Модуль 2: Спортивно-массовое направление.

Модуль 3: Студии дополнительных профессий и общественные молодежные движения.

Модуль 4: Участие в органах студенческого самоуправления, профориентационная работа, пресс-центр.

Таблица 1

Расчет баллов по каждому модулю ВТДС

модули	уровень мероприятия (указано «тах» количество баллов за модуль)													
	международный		всероссийский		краевой		областной		городской		внутри академии		Уровень факультета	
	О	Ф	О	Ф	О	Ф	О	Ф	О	Ф	О	Ф	О	Ф
модуль 1	10	15	9	13	7	11	6	9	3	7	2	4	1	3
модуль 2	10	15	9	13	7	11	6	9	3	7	2	4	1	3

модуль 3	Спортивные секции	Школы (вожатых, самоуправления)	Хореография	Мода на подиуме	Вокал	участие в общественных организациях, молодежных движениях и т.д.		
						высокий уровень	средний	низкий
		5	5	5	5	5	15	10-5

модуль 4	Центр молодежных инициатив	факультетское самоуправление	Профориентационная работа			пресс-центр	
			Высокий уровень	средний	низкий	Газета академии «Ойкумена»	газета факультета
		4	3	10	7-6	2-1	4

Апробация существующей системы показала:

- диапазон разброса максимальных баллов от 74-148 (при неограниченной верхней границе; каждый студент мог набрать любое количество баллов в зависимости от своей творческой активности);

- минимальное значение 0 зафиксировано на всех факультетах. Эти

данные лишний раз подтверждают тот факт, что существует часть студентов, ценностная значимость учебной деятельности которых превалирует над внеучебной, исключая при этом любые направления, проявления внеучебной активности.

Сопоставление баллов различных модулей рейтинга ВТДС (по данным факультетов) отражает разный удельный вес отдельных модулей. Максимальный балл приходится на модуль 1 – организация и разработка, а также фактическое участие во внеучебных профилактических профориентационных, творческих и конкурсных мероприятиях; минимальный балл на модули 2,3,4. Это иллюстрирует недостаточную вовлеченность студентов в студии дополнительных профессий и малую активность в работе органов студенческого самоуправления.

Апробация описанной системы оценивания высветила те аспекты, по которым необходимо предпринять корректирующие действия. Не учтенными оказались такие элементы деятельности студентов: получение студентами именных стипендий, премий, спортивный разряд, руководство студентов органами ССУ группы, факультета, академии, общественная работа студентов в общежитии. Вероятно, следует вынести профориентационную работу в отдельный модуль, пересмотреть баллы за спортивные достижения, внести изменения по творческим студиям. Открытыми остались также некоторые вопросы технологии оценивания.

Скорректированные модули (материал находится в разработке и на стадии обсуждения) имеют вид (таблица 2):

Таблица 2

Скорректированные модули

<i>Модуль 1 – Культурно-досуговое направление</i>							
Уровень мероприятия	<i>Степень эффективности участия</i>						<i>Организация и разработка</i>
	Участие	специальная номинация	III место	II место	I место	Гран-При	
международный	3	6	9	11	13	15	-
всероссийский	2	5	7	9	11	13	-
краевой	1	3	5	7	9	11	-
областной	1	2	4	5	7	9	-
городской	1	2	3	4	5	7	-
внутривузовский	1	2	3	4	5	-	до 5 баллов за 1 мероприятие
факультетский, уровень общежития	0,5	0,5	1	2	3	-	до 3 баллов за 1 мероприятие

<i>Модуль 2 – Спортивно-массовое направление</i>					
Уровень мероприятия	<i>Степень эффективности участия</i>				<i>Организация и разработка</i>
	Участие	III место	II место	I место	
всероссийский	6	11	12	13	-
краевой	5	9	10	11	-
областной	4	7	8	9	-

городской, областной	3	5	6	7	-
внутривузовский	2	3	4	5	до 5 баллов за 1 мероприятие
факультетский	-	2	3	4	до 3 баллов за 1 мероприятие
Примечание: дополнительные баллы: кандидат в мастера спорта – 10 баллов, мастер спорта – 15 баллов.					

Модуль 3а – Участие в творческих студиях					
Уровни в зависимости от посещения, активности (за семестр, за одну студию)					

Модуль 3б – Участие в спортивных секциях					
Уровни в зависимости от посещения (за год, за одну секцию)					
Высокий		Средний		Низкий	
7		5		3	

Модуль 4 – Участие в ССУ						
Студенческий совет академии		Рабочие творческие группы при ООСС (кроме членов ООСС)	ССУ факультетов		ССУ общежитий	
Председатель ООСС	Член ООСС		Председатель ССУ	Член ССУ	Председатель совета общежития	Член совета общежития
25	15	5	17	10	15	10

Модуль 5 – Именные стипендии, награды				
Стипендии президента РФ, правительства РФ	Диплом совета ректоров Хаб. края и ЕАО	Премия губернатора ЕАО	Стипендия мэра города	Именные стипендии: В. Потанина, В.И. Вернадского и др.
15	10	10	10	10

Модуль 6 – Профориентационная работа и иная организационная работа (субботники, поручения деканата и др.)		
Уровни участия	Организация и разработка	Фактическое участие
Высокий	7	7
Средний	4	4
низкий	2	2

Актуализируя возможность совмещения процедур рейтингового оценивания достижений студентов с процедурами рейтинга деятельности ППС, обозначим ряд позиций:

Общность целей оценивания «преподаватель-студент»:

- повышение мотивации и качества деятельности субъектов оценивания;
- совершенствование качества образовательного процесса;
- повышение обоснованности принимаемых управленческих решений.

Общность преимуществ совместного оценивания и формирования рейтинга «преподаватель-студент»:

- возможность текущей и кумулятивной оценки качества деятельности участников;
- возможность формирования и развития у субъектов совместной деятельности навыков самооценки и анализа собственной деятельности.

Общность принципов проектирования, внедрения и совершенство-

вания рейтинга «преподаватель-студент»:

- единая методологическая основа, включающая комплексный подход к организации и практике рейтинговой оценки;
- централизация создания и управления системой оценивания;
- комплексность, обеспечивающая оценку всех видов деятельности;
- открытость, включающая в себя полную информированность субъектов оценивания;
- вовлеченность общественности в разработку внедрения и корректировку системы оценивания.

Общность структуры оцениваемой деятельности при определении рейтинга «преподаватель-студент»:

- оцениваются следующие виды деятельности:
- учебно-методическая;
- научная;
- внеучебная.

Рассмотрим компоненты рейтингового оценивания преподавателей и студентов по основным составляющим модулей оценивания, представленные ниже (таблица 3). Из сравнения указанных компонентов видна широкая общность их структур. Именно такая общность обеспечивает принципиальную возможность формировать рейтинг «преподаватель-студент».

Таблица 2

Компоненты рейтингового оценивания преподавателей и студентов

Преподаватель	Студент
Статусность	
Должность Ученая степень Ученое звание Совокупные характеристики профессиональной компетентности (подготовлено кандидатов наук, докторов, общее количество публикаций, научно-педагогический стаж, правительственные награды и др.)	Должность (староста группы, этажа в общежитии, руководитель органа ССУ и др.) Именные стипендии Именные премии Спортивный разряд
Продуктивность (за отчетный период)	
Активность преподавателя в: - учебно-методической работе (разработка методических пособий, грифование авторских работ, разработка УМК, др.), - научной работе (защиты, научное консультирование, написание отзывов, научные публикации, выполнение НИР, др.), - воспитательной работе (подготовка мероприятий, предметных недель, конкурсов, профориентационная работа и др.)	- участие в конкурсах, фестивалях, спортивных состязаниях, др. - активная деятельность в органах ССУ. - занятие в творческих студиях. - профориентационная деятельность. - волонтерское движение. - др.
Подведение итогов по целевым группам	
- профессор, - доцент, - старший преподаватель, - ассистент.	- 1-2 курсы, - 3 курс, - 4-5 курсы.

Преподаватель	Студент
Подведение итогов по видам деятельности и совокупного рейтинга	
<ul style="list-style-type: none"> - представительские функции и работа на имидж академии, - учебно-методическая работа, - научная работа, - внеучебная работа, - статусность. 	<ul style="list-style-type: none"> - учебные достижения, - научные достижения, - внеучебные творческие достижения.

Резюмируя сказанное, отметим, что процессы и результаты рейтинговой оценки качества профессиональной деятельности ППС (как и рейтинговой оценки достижений студентов) имеют педагогический, социальный и экономический аспекты. Так, рейтинговая оценка позволяет принимать оптимальные управленческие решения, связанные с укреплением кадрового потенциала, аттестацией преподавателей и студентов, их профессиональной мотивацией, ценностной ориентацией, определением приоритетных целей в области управления качеством подготовки специалиста в вузе.

О.В. Зимовина

ГОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права», г. Хабаровск

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ППС ВУЗА НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Необходимость обновления взглядов на систему оценки труда преподавательского состава в вузах обусловлена сложившейся ситуацией в европейском образовательном пространстве. Опыт лидирующих зарубежных вузов свидетельствует о том, что их успех во многом зависит от ориентации на потребителя через создание собственных систем менеджмента качества, в которых оценка качества деятельности преподавателей занимает важное место. И это неспроста, т.к. профессорско-преподавательский состав – это основной и самый ценный человеческий ресурс вуза. Именно преподаватели являются ключевыми фигурами в деятельности институтов и университетов. Судя по уровню преподавания, говорят о классе вуза, а научно-педагогический потенциал определяет его рейтинг.

Исходя из вышесказанного, представляется целесообразным подробнее остановиться на вопросах мотивации ППС на основе комплексной оценки качества их деятельности как условия повышения эффективности работы вуза в целом.

Рассматривая современное состояние системы мотивации преподавате-

лей можно выделить ключевую проблему, а именно низкую материальную заинтересованность ППС в конечных результатах своего труда. Нет четкой зависимости оплаты труда ППС от его качества, в основном наблюдается так называемая «уровнировка», даже после введения новой системы оплаты труда.

Вследствие низкой удовлетворенности размером вознаграждения за труд по основному месту работы ведущим преподавателям приходится изыскивать дополнительные источники доходов, что не говорит о снижении качества учебно-педагогической работы по основному месту работы, однако, понижает качество научно-методической работы в связи с отсутствием и времени и сил.

Налицо необходимость реформирования системы вознаграждения ППС. Существенной частью ее должна явиться ситуация, когда работник имеет возможность зарабатывать без ограничений в рамках своей организации, реализуя весь имеющийся у него потенциал. Речь здесь идет не об увеличении объема работы преподавателя, а о существенной дифференциации в оплате труда ППС.

Главным фактором в оценке труда преподавателя и его оплаты должен стать его ежегодный рейтинг, позволяющий привязать результаты оценки качества работы ППС к системе оплаты его труда.

Суть существующей системы аттестации ППС сводится к переизбранию по конкурсу в условиях отсутствия реальной конкуренции, что является не более чем простой формальностью. В основе этой работы отсутствует четко сформулированная концепция, целью которой явилось бы не только признание и подтверждение соответствия формальным признакам, но и подтверждение содержания и качества деятельности установленным стандартам заявленной статусной категории должности на кафедре. В связи с этим, многие отечественные вузы разрабатывают и апробируют различные методики оценки качества деятельности ППС, но единой общепринятой методики нет.

Конечно, при разработке подобной методики нужно определить сначала «нормы качества», выполнение которых в дальнейшем будет учитываться как при текущей оценке деятельности преподавателя, т.е. по итогам работы в учебном году, так и при итоговой комплексной оценке качества работы преподавателя за весь период действия трудового договора. Результаты итоговой комплексной оценки деятельности преподавателя должны являться основанием для принятия решения о сроках заключения трудового договора и основанием для поощрения преподавателей, имеющих высокие показатели.

Для всесторонней оценки деятельности ППС необходим анализ многих показателей, таких как:

- а) учебная работа,
- б) учебно-методическая работа,
- в) организационно-методическая работа,
- г) научная работа,
- д) повышение квалификации,
- е) общественная работа,
- ж) воспитательная работа.

При оценке учебной работы следует учитывать:

а) профессионализм (владение предметом, знакомство с последними достижениями науки, ведение исследований по теме курса и т.п.)

б) коммуникативная компетентность (умение взаимодействовать с аудиторией, с администрацией МГППУ, уважительное отношение к студентам и сотрудникам и т.п.)

в) педагогическая компетентность (умение мотивировать аудиторию, владение основными приемами дидактики, использование современных педагогических технологий)

г) дисциплинированность (отсутствие опозданий и пропусков занятий без уважительной причины, своевременное оформление учебных документов, участие в работе кафедры, выполнение требований администрации и т.п.).

При оценке учебно-методической работы учитываются:

а) наличие авторской программы дисциплины, соответствующей стандартам,

б) наличие авторского методического пособия по самостоятельной работе студентов,

в) наличие авторского учебно-методического комплекса (УМК),

г) наличие авторского учебника или учебного пособия,

д) обеспеченность курса комплектом демонстрационных материалов,

е) тест для рубежного и/или итогового контроля.

При оценке организационно-методической работы учитывается выполнение преподавателем дополнительной нагрузки, связанной с административной деятельностью.

При анализе научной работы преподавателя может оцениваться:

а) наличие публикаций;

б) участие в научных конференциях;

в) привлечение средств для проведения научных исследований из внешних источников;

г) участие в работе диссертационного совета;

д) руководство студенческими научными объединениями;

- е) руководство аспирантами, магистрантами;
- ж) руководство курсовыми/дипломными работами студентов.

При оценке повышения квалификации учитываются:

- а) защита диссертации;
- б) обучение в магистратуре/аспирантуре/докторантуре;
- в) стажировка;
- г) переподготовка;
- д) курсы повышения квалификации;

При рассмотрении общественной работы учитываются:

- а) выполнение поручений администрации,
- б) постоянные общественные нагрузки.

При оценке воспитательной деятельности преподавателя следует анализировать его работу как в учебной деятельности, так и во внеучебной.

Оценка качества деятельности преподавателя может проводиться в три этапа.

На первом этапе преподаватель заполняет, к примеру, анкету-самооценку. На второй стадии эксперты (проректоры, деканы, заведующие кафедрами и др.) заполняют экспертную документацию по каждому критерию на основе:

- данных самооценки;
- анализа представленных преподавателем материалов;
- собственных экспертных оценок;
- опроса студентов.

На третьем этапе оформленные документы поступают в службу качества, где подвергаются входному контролю, систематизации, анализу и обработке. Далее они предоставляются членам Совета факультета/Ученого совета для принятия соответствующего решения о персональной мотивации преподавателя.

Необходимо определить доли фиксированной части в оплате труда преподавателей и части, отражающей текущую эффективность.

Таким образом, при реализации данного подхода будет осуществлен один из основных принципов современной концепции менеджмента, заключающейся в индивидуальном подходе к каждому сотруднику и персонализации системы мотивации кадров, который, в свою очередь, приведет к повышению эффективности работы вуза в целом.

Библиографический список

1. Трапизин С.Ю., Васильева Е.Ю. Оценка качества деятельности профессорско-преподавательского состава вуза // Знание. Понимание. Умение. – 2005. - № 4. – С. 16

2. Гегерчкори О.Н. К вопросу о оценке качества деятельности преподавателей вузов. //www.zpu-journal.ru

3. Бордовская Н.В. Методика оценки качества преподавателей вуза: методические рекомендации // – СПб.; Архангельск, 2003.

4. Скок Г.Б. Некоторые нормы качества деятельности преподавателя // Университетское управление: практика и анализ. – 2003.–№3(26).–С.84-90.

5. Васильева Е.Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза // Университетское управление. – 2006. – №8. – С. 75-79

6. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам: учебное пособие. – СПб.: ЛИК. - 2007

Ю.Г. Иванищев, С.В. Шалобанов

ГОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

В настоящее время в высшей школе существует понимание того, что только системный подход в обеспечении качества подготовки специалистов, охватывающий все сферы и функции деятельности вуза, позволит выйти на тот уровень образовательных услуг, который требует международное сообщество.

Системное обеспечение качества подготовки специалистов обеспечит востребованность выпускников на рынке труда и, следовательно, обеспечит эффективность развития вуза.

При этом в настоящее время сложилось три основных подхода к оценке качества образования:

1. Оценка результатов деятельности учебного заведения.
2. Оценка показателей, характеризующих состояние образовательной организации.
3. Оценка характеристик, отражающих потенциальные возможности образовательного учреждения.

Для решения этих задач с учетом накопленного опыта [1-4] в Тихоокеанском государственном университете разработана рейтинговая система оценки деятельности подразделений и преподавателей, которая определяет общие принципы проведения рейтинговой оценки деятельности и порядок принятия решения по ее итогам.

Целью рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей является:

- обеспечение оценки деятельности преподавателей для совершенствования процесса управления вузом;

- стимулирование видов деятельности профессорско-преподавательского состава, способствующих повышению рейтинга университета в целом;
- повышение мотивации преподавателей к профессиональному совершенствованию и распределение фонда стимулирования;
- создание баз данных, отражающих деятельность преподавателей, для анализа и корректировки работы кафедр, факультетов (институтов) и университета в целом.

Положение распространяется на всех преподавателей, как штатных, так и работающих по совместительству и занимающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, зав.кафедрой, декана (директора).

Для обеспечения сравнимости результатов деятельности преподавателей предусматриваются квалификационные категории научно-преподавательского состава: деканы (директора), зав.кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, аспиранты и соискатели, осуществляющие педагогическую деятельность.

Сравнимость результатов деятельности подразделений осуществляется по группам: факультетам (институтам), выпускающим кафедрам и не выпускающим кафедрам.

Для обеспечения сравнимости основных направлений деятельности подразделений и сотрудников предусматриваются группы показателей (рис. 1).

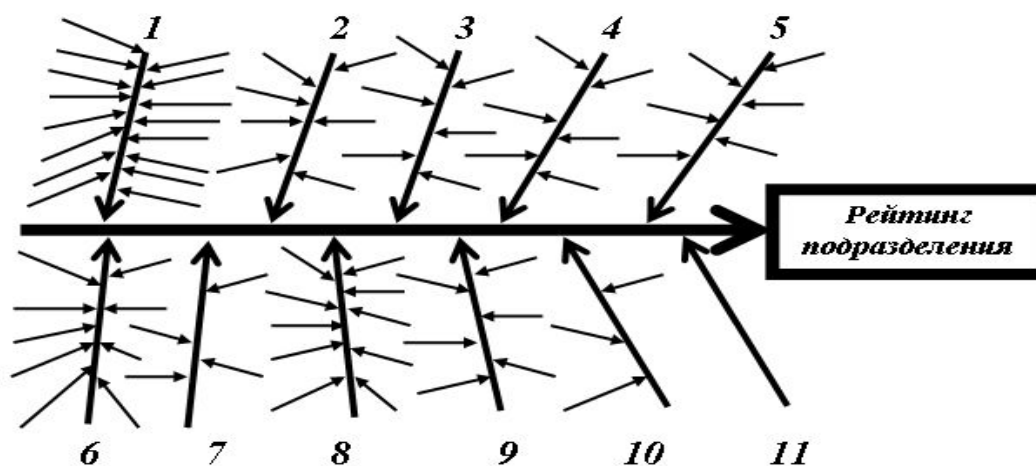


Рис. 1 – Группы показателей рейтинга подразделений:

- 1 – аккредитационные показатели; 2 – научные публикации;
- 3 – учебно-методические публикации; 4 – подготовка кадров высшей квалификации и повышение квалификации; 5 – учебная деятельность и методическая работа;
- 6 – качество подготовки выпускников; 7 – НИРС; 8 – внеучебная и воспитательная работа; 9 – организационная работа; 10 – международная деятельность;
- 11 – соблюдение трудовой дисциплины

Каждая группа имеет свои показатели. Все показатели рейтинга измеримы. При участии нескольких работников из числа ППС в выполнении одного и того же вида работ показатель определяется как доля участия каждо-

го (как правило, в равных долях). Показатели личного рейтинга являются составляющей рейтинга соответствующего подразделения. Для расчета специализированных составляющих рейтинга осуществляется детализация отдельных показателей рейтинга.

Расчет рейтинга проводится по специальным зависимостям. Для показателя рейтинг рассчитывается с учетом его фактического значения, установленного порога и коэффициента весомости. рейтинг для группы рассчитывается как сумма рейтингов показателей внутри группы. Рейтинг подразделения в целом рассчитывается как сумма произведений рейтингов групп на их коэффициенты весомости.

Для эффективного функционирования в системе реализуется заявительно-утвердительный принцип ввода и контроля показателей. В таблице приведена информация о периодичности ввода показателей группы аккредитационных показателей и ответственные за их ввод.

Таблица

Информация о периодичности и ответственных за ввод показателей

№ показателя	ввод данных		
	периодичность	обеспечение ввода	Ответственный за достоверность
ПГпд 1.1	Один раз в год	УНИР	
ПГпд 1.2		Рассчитывается автоматически	
ПГпд 1.3		УНИР	
ПГпд 1.4	По мере публикации	кафедра	библиотека
ПГпд 1.5	Один раз в год	УМУ	
ПГпд 1.6		УНИР	
ПГпд 1.7			
ПГпд 1.8	По мере защит	Ученый секретарь, УНИР	
ПГпд 1.9	Один раз в год		
ПГпд 1.10	По мере проведения ФПК	ФПК	
ПГпд 1.11	По мере разработки УМКД	кафедра	УМУ
ПГпд 1.12	По мере разработки и внедрения		
ПГпд 1.13	Один раз в год, дополнительно при необходимости	кафедра ОК	ОК УМУ
ПГпд 1.14			
ПГпд 1.15			
ПГпд 1.16	По мере защит	Ученый секретарь, УНИР	

Ниже приведены наименования показателей этой группы

ПГпд 1.1 Годовой объем финансирования научных исследований.

ПГпд 1.2 Годовой объем научных исследований на единицу (ставку) научно-педагогического персонала.

ПГпд 1.3 Число отраслей науки, в рамках которых выполняются научные исследования.

ПГпд 1.4 Количество монографий на 100 ставок основных штатных педагогических работников с учеными степенями и (или) учеными званиями, изданных за год.

ПГпд 1.5 Число укрупненных групп специальностей (направлений подготовки) по реализуемым основным образовательным программам.

ПГпд 1.6 Число отраслей науки по специальностям научных работников (аспирантуры).

ПГпд 1.7 Число аспирантов на 100 студентов контингента, приведенного к очной форме обучения.

ПГпд 1.8 Процент аспирантов, защитивших диссертации не позднее чем через год после окончания аспирантуры.

ПГпд 1.9 Наличие докторантуры, диссертационных советов, реализация образовательных программ профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации руководящих работников и специалистов, научных и научно-педагогических работников.

ПГпд 1.10 Контингент обучающихся по образовательным программам профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации.

ПГпд 1.11 Процент учебных дисциплин основных образовательных программ, обеспеченных учебно-методическими комплексами.

ПГпд 1.12 Использование инновационных методов в образовательном процессе.

ПГпд 1.13 Процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) учеными званиями.

ПГпд 1.14 Процент докторов наук и (или) профессоров.

ПГпд 1.15 Процент профессорско-преподавательского состава, работающего в вузе на штатной основе.

ПГпд 1.16 Число защит диссертаций на 100 человек научно-педагогического персонала.

Пороговые значения аккредитационных показателей системы для университета в целом принимаются равными, утвержденным Рособрнадзором. Пороговые значения других показателей определяются на основе экспертных оценок с учетом достигнутых результатов их выполнения по предыдущим годам и актуальности их выполнения. Пороговые значения, как правило, являются относительными величинами (в % или численная величина на 100 ставок ППС и т.п.) поэтому фактические пороговые значения для подразделений определяются с учетом их кадрового состава.

Разработанная система адаптивна в части ограничения:

- влияния отдельных показателей на суммарный конечный результат (за счет использования специальных расчетных зависимостей);
- пороговых (минимальных) значений отдельных показателей.

Весовые коэффициенты групп показателей рейтинга и весовые коэффициенты показателей внутри каждой из групп определяются путем экспертных оценок руководителей подразделений и членов ректората. На рис. 2 приведены значения коэффициентов весомости для групп показателей университета.

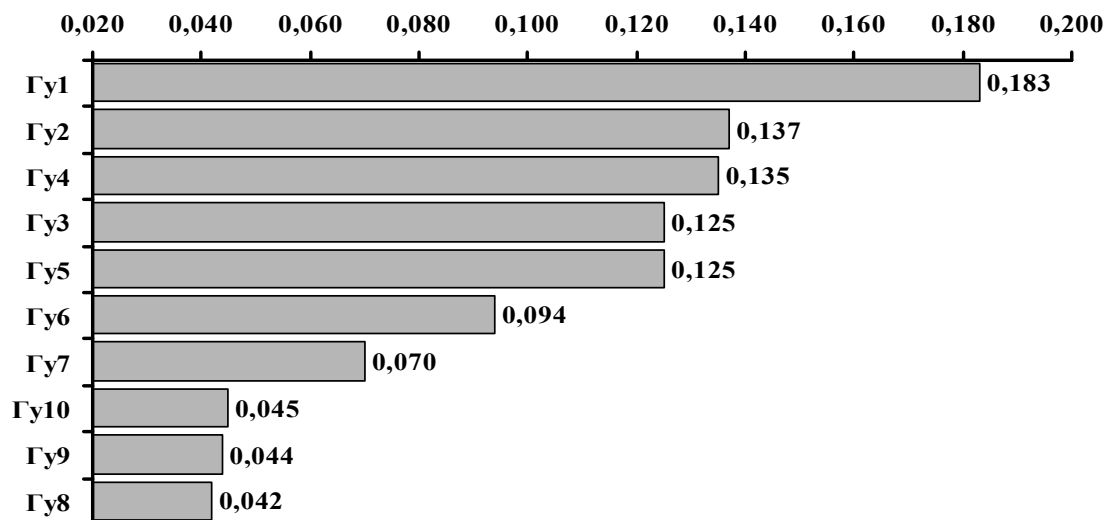


Рис. 2 – Коэффициенты весомости групп показателей университета

На рис. 3 приведены значения коэффициентов весомости аккредитационных показателей университета.

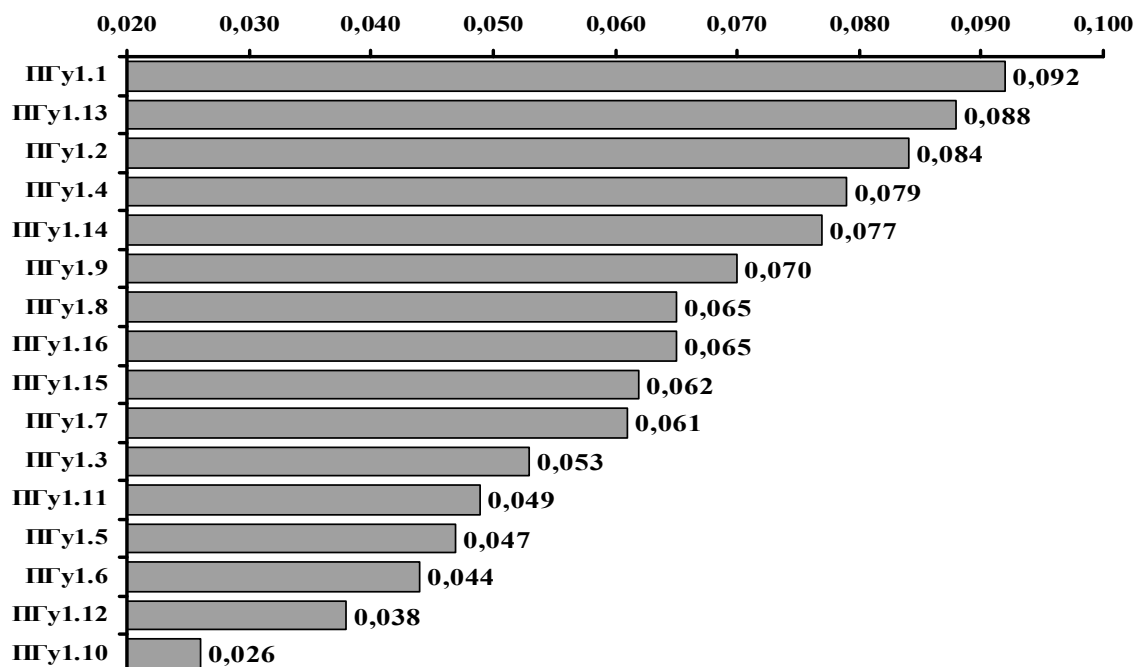


Рис. 3 – Коэффициенты весомости аккредитационных показателей университета

При расчете рейтинга преподавателя (РП) выделяются следующие две части:

- потенциал П – постоянная, характеризующая квалификационный

потенциал преподавателя, накопленный им за все время работы;

– активность А – текущая составляющая, учитывающая его производственную и творческую активность за отчетный период (за квартал, учебный год или пятилетний период).

Показатели потенциала преподавателей поясняются рис. 4.

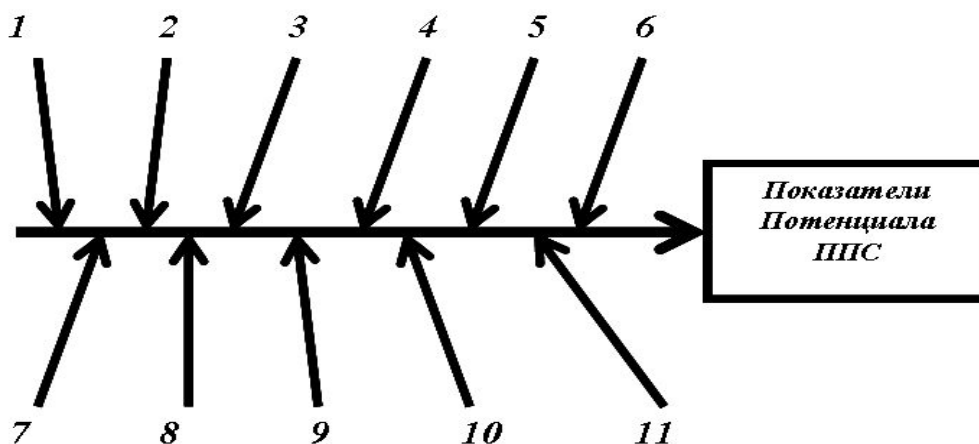


Рис.4 – Показатели потенциала ППС:

1 – ученая степень; 2 – ученое звание; 3 – должность; 4 – возраст лица с ученой степенью; 5 – стаж работы в вузе; 6 – количество у руководителя защитившихся аспирантов; 7 – количество опубликованных монографий; 8 – количество опубликованных учебников и учебных пособий, имеющих гриф; 9 – общее количество публикаций; 10 – индекс цитирования; 11 – награды

Структура показателей активности преподавателей представлена на рис. 5.

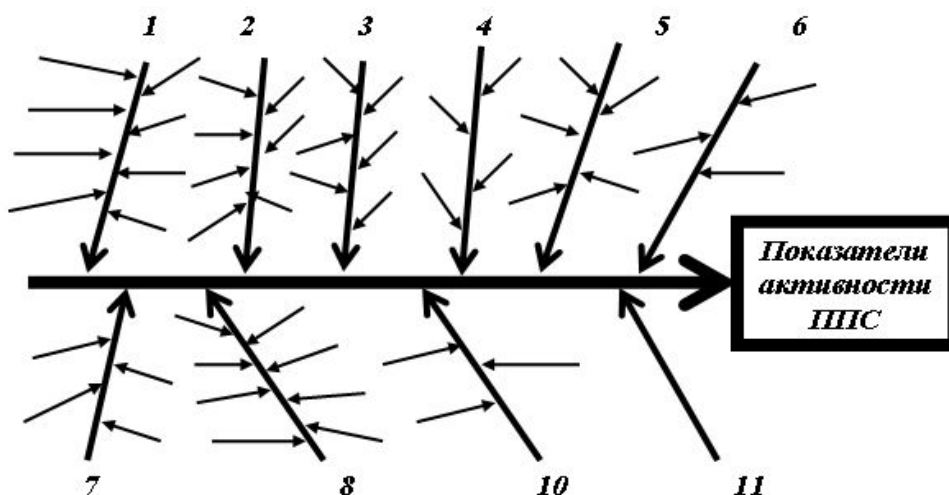


Рис. 5 – Структура показателей активности ППС¹

При расчетах принято: $РП = КП \cdot П + КА \cdot А$, $КП + КА = 1$, где КП и КА – коэффициенты долевого участия потенциала и активности в формировании рейтинга ППС. Их значения устанавливаются перед началом расчета.

¹ Наименование групп показателей полностью соответствует группам показателей подразделений

При этом:

$$П = \sum_{\gamma=1}^{\gamma=l} П_{\gamma} \cdot K_{\gamma}, \quad П_{\gamma} = П_{\Phi\gamma} / П_{Д\gamma}, \quad \sum_{\gamma=1}^{\gamma=l} K_{\gamma} = 1$$

$П_{\gamma}$, $П_{\Phi\gamma}$, $П_{Д\gamma}$ – относительное, фактическое и пороговое значение γ -го показателя потенциала;

K_{γ} – коэффициент весомости γ -го показателя потенциала, .

Активность A рассчитывается с учетом размера приведенной ставки n_{cm} (суммы занимаемых ставок с учетом почасовой нагрузки).

$$A = \frac{1}{n_{cm}} \cdot \sum_{i=1}^{i=k} A_i \cdot K_i, \quad A_i = \sum_{j=1}^{j=m} A_{ij}$$

A_i – рейтинг i -ой группы показателей активности ($i = 1 \dots k$)

K_i – коэффициент весомости i -ой группы показателей активности

A_{ij} – рейтинг j -го показателя i -ой группы показателей активности

$$A_{ij} = A_{Oij} \cdot K_{ij}, \quad A_{Oij} = A_{\Phi ij} / A_{Дij}$$

A_{Oij} , $A_{\Phi ij}$, $A_{Дij}$ – относительное, фактическое и пороговое значение j -го показателя активности i -ой группы;

K_{ij} – коэффициент весомости j -го показателя активности i -ой группы.

С целью ограничения влияния отдельного показателя на суммарный потенциал вводятся ограничения ПД и АД на линейную зависимость.

Учитывая, что по университету среднее значение рейтинга преподавателя $РПср$ может значительно отличаться от «единицы», итоговое значение рейтинга пересчитывается из условия приведения к «единице» среднего значения рейтинга по университету. При этом приведенный рейтинг i -го преподавателя будет рассчитан по формуле: по аналогии с рейтингом преподавателя рассчитывается рейтинг каждого подразделения и его приведенное значение.

Как указывалось выше цель рейтинговой системы – обоснование распределения фонда стимулирования. Фонд стимулирования активности работы ППС и различных подразделений распределяется по статьям:

$$\Phi = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3 + \Phi_4 + \Phi_5,$$

где: Φ_1 – фонд стимулирования ППС, распределяемый по индивидуальному рейтингу;

Φ_2 – фонд стимулирования заведующих кафедрами;

Φ_3 – фонд стимулирования деканов факультетов (директоров институтов);

Φ_4 – фонд стимулирования сотрудников и ППС кафедр, распределяемый по рейтингу кафедры;

Ф₅ – фонд стимулирования сотрудников факультета (института), распределяемый по рейтингу подразделения.

В соответствии с расчетными значениями рейтингов преподавателей и подразделений экономическим советом ведется распределение фонда стимулирования.

Функционирование рейтинговой системы осуществляется в автоматизированном режиме с помощью специального программного обеспечения.

Библиографический список

1. Иванищев Ю.Г., Шалобанов С.В. Рейтинговая система стимулирования обеспечения аккредитационных показателей вуза. Проблемы высшего образования: сб. науч. трудов / под ред. Т.В. Гомза. – Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та 2006. 11-18 с.

2. Иванищев Ю.Г., Шалобанов С.В. Опыт использования рейтинговой системы оценки деятельности подразделений университета на основе аккредитационных показателей. Проблемы высшего образования: сб. науч. трудов / под ред. Т.В. Гомза. – Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та 2007. 31- 32 с.

3. Иванищев Ю.Г., Парфенов А.А., Шалобанов С.В. Мониторинг основных процессов системы менеджмента качества в университете. Совершенствование качества высшего профессионального образования в современных условиях: материалы Всероссийской научно-методической конференции / под науч. ред. А.А. Фаткулина; отв. за вып. А.А. Белоусов. Владивосток: Изд-во «Уссури», 2007. 270-275 с.

4. Иванищев Ю.Г., Шалобанов С.В. Информационное обеспечение мониторинга основных процессов системы менеджмента качества с использованием баз данных автоматизированной системы управления вузом. Межрегиональная научно-практическая конференция «Информационные и коммуникационные технологии в образовании и научной деятельности» (21-23 мая 2008 года), г. Хабаровск: материалы конференции / под ред. А.И. Мазура. – Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та 2008. 37- 41 с.

Л.А. Кривоносова

ГОУ ВПО «Дальневосточная государственная академия государственной службы», г. Хабаровск

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ

Рейтинговая оценка высших учебных заведений, определенная приказом Минобрнауки РФ от 12.09.2003 № 593, предполагает следующие уровни в высшем образовании: рейтинг высших учебных заведений; факультетов, кафедр, преподавателей, студенческих групп, студентов.

Методика определения рейтинга вузов основывается на положении, что структура критериев, соответствует иерархической композиции сложной

глобальной системы образования в вузе, содержательно определяется как обеспечение соответствия содержания и качества образования потребителем современных общественно-государственных требований.

Методологическую основу в разработке показателей и критериев оценки качества составляют сегодня различные теоретические направления организации образовательных процессов. Особое внимание в данном контексте отводится компетентностному подходу и его роли в качественном определении современных образовательных услуг.

Современный тип экономики вызывает новые требования к выпускникам высших учебных заведений. Формирующиеся условия в сфере постиндустриального и информационного труда воздействуют на цели высшего образования. Речь идет не о простом расширении его содержания и увеличении учебной нагрузки. Необходимо отдавать предпочтение предметам, которые развивают интеллектуальные способности, инициативность, предпринимательство (совместимое с социально-этическими нормами), приспособляемость и готовность уверенно работать в сегодняшней и прогнозируемой производственной среде. Исследователи отмечают, что присущее прежним формам организации труда дробление производственных функций, замещается их целостным (контекстным) представлением. Взаимозаменяемость работников уступает место персонализации задач. Нестандартизированный характер рабочей силы все в большей мере становится предпочтительнее стандартизированного. Теряется идентификация устойчивых профессий.

Новым феноменом выступает, так называемая, «кочевая мультиактивность». Работодатели информационного общества остерегаются создавать рабочие места, на которых трудятся в течение всей активной жизни. Растет ненадежность рабочих мест. Все большее число сотрудников будет иметь дело с гибким, краткосрочными производственными проектами и коллективами, которые не обязательно принадлежат одной фирме или компании. Работники приобретают черты «квази-самостоятельности» и значительной рыночной ответственности. Временность работы становится рабочей моделью будущего, что предполагает развитие способности к обучению, как одной из наиболее важных. Идет разрушение профессиональной замкнутости. Напротив, формируются «плавающие» профессиональные границы, нарастает динамика профессий, их глобализация.

В этой связи в высокоразвитых постиндустриальных экономиках и обществах профессиональное образование постепенно утрачивает свою четкость и ориентацию на дальнейшую специализацию. Усиливаются неопределенность и ненадежность, ускоряются темпы изменений в экономике, идет наступление автоматизированных и коммуникационных технологий.

Выпускники вузов должны обладать системно организованными, интеллектуальными, коммуникативными, рефлексивными и этическими началами, быть готовыми организовать свою деятельность в широких социальном, экономическом и культурном контекстах. Экономика завтрашнего дня в нашем динамичном мире затребует от работника не столько ориентации на выполнение определенных заданий, сколько умения решать проблемы и управлять проектами. Новые формы труда предполагают готовность мыслить различными сценариями и категориями процесса, действовать с учетом нескольких альтернатив, выдвигать и корректировать цели по ходу реализации производственных задач.

Адекватная модель специалиста – не квалификационная, а компетентностная, возможно, по определению автора, сегодня может рассматриваться переходная — квалификационно-компетентностная. Это отнюдь не означает ни изгнания категории квалификаций в ее положительном опыте, ни абсолютизации компетенций. Компетенции и квалификации не противопоставляются друг другу. Компетенции – это единство профессиональных и непрофессиональных знаний, умений, навыков, способностей, установок и ценностных ориентацией.

В европейском проекте TUNING понятие компетенции включает знание и понимание (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать), знание как действовать (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям), знание как быть (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия). Компетенции и квалификация в данном контексте взаимосвязаны, это различные аспекты субъективного деятельностного потенциала личности.

В числе требований к разработке стандартов нового поколения названы следующие: к структуре, к условиям реализации, к результатам освоения основной образовательной программы.

Последнее требование по существу и представляет собой парадигмальный сдвиг образовательной системы от предметно-центрированной к результатно-центрированной, или компетентностно-ориентированной направленности образовательного процесса, т.е. его нацеленность на результаты образования, разворот от знаниевой ориентации образовательного процесса к компетентностной. Здесь предполагается следующее:

Во-первых, сдвиг стандартов содержания образования к стандартам результатов образования, где меняется логика целеполагания образовательного процесса: не что знать, а что и как уметь.

Во-вторых, компетентностно-ориентированное образование предполагает перенастройку образовательного процесса на студентоцентрированную направленность, при которой изменяются роли обоих субъектов образова-

тельного процесса. Преподаватель выступает по преимуществу в роли организатора обучающей деятельности студента. Студент, в свою очередь, призван демонстрировать гораздо большую вовлеченность в достижение заявленных и предписанных компетенций.

В-третьих, результаты образования и компетенции как цели образовательного процесса делаются прозрачными для участников образования и потребителей образовательных услуг.

На взгляд автора, формулировать результаты обучения в компетентностной интерпретации необходимо, так как они:

- помогают обеспечить большую открытость/транспарентность с точки зрения ожиданий;
- проясняют для студента, что следует ожидать от обучения; позволяют реализовать составление учебных планов и разработку проектов, а также оценку требований напрямую связанную с результатами;
- оказывают помощь при формулировании и достижении адекватных образовательных стандартов;
- должны быть представлены простой формулировкой ожидаемых достижений студентов в обучении.

В данный момент основной акцент дискуссий, связанных с компетентностным подходом направлен на то, какими должны быть характеристики результатов обучения. Большинство мнений едины в том, что результаты обучения:

- обязаны быть выражены через определение, какие ожидаются от студента знания, понимания и/или способности по итогам прохождения периода обучения, модуля/единицы обучения, проектной работы или по завершении получения степени;
- могут включать в себя проявление таких качеств, как социальные и поведенческие принципы, усвоение определенных ценностей и этнокультурных установок;
- отличаются от целей, так как относятся больше к проявлению интересов и желаний обучающихся, а не к намерениям разработчиков образовательных программ, команды преподавателей;
- предполагают тесную связь между ними и методами преподавания, изучения и процессами, которыми они оцениваются;
- используются в критериальной системе оценки качества обучения.

Для формулирования результатов обучения следует соблюдать некоторые требования. Они должны быть простыми и обычно утверждать, по крайней мере, следующее:

- что должен сделать студент для демонстрации своих достижений в обучении;

- контекст демонстрации студентом своих знаний;
- некий заданный уровень, к которому студенту необходимо стремиться во время демонстрации своих знаний.

Таким образом, очевидно, что ориентация на результаты обучения и компетенции должна привести к перенастройке основных образовательных программ и учебных планов.

Именно в таких стандартах заинтересованы сегодня работодатели. К разработке новых стандартов должны активно привлекаться представители работодателей, и это должно избавить стандарты от, присущих им, абстрактных методических конструкций.

Вновь вводимые образовательные стандарты или учебные планы должны соответствовать требованиям со стороны профессиональных сообществ, а, следовательно, разработанные с их участием и, как минимум, не уступать современному международному уровню. Такие стандарты будут определять не перечень учебных предметов и число часов, а достижение уровня самостоятельного оперирования знаниями, смогут сами конструировать свои образовательные программы, конкурировать на рынке образования.

Формируется потребность между обязанностями высшего образования обязанностями работодателей. Традиционные инструменты планирования рабочей силы перестают работать. Возникает новая парадигма соответствия профессионального образования и рынка труда.

Вовсе нет необходимости заниматься заимствованием зарубежных практик. Разумеется, всякое сравнение необходимо для понимания общемировых и общеевропейских тенденций, интеграционных процессов. Но в нашей отечественной практике компетентностный подход не возникает на голом месте: он имеет свою концептуально-методологическую историю. Достаточно перечислить такие подходы, как личностно-деятельностный, функционально-коммуникативный, субъект-субъектный, акмеологический личностно-ориентированный, контекстный, развивающее обучение, моделирование деятельности специалистов. Противники компетентностного подхода мотивируют свою позицию утверждая, что компетентностный подход не может замещать лучшие традиции российской вузовской системы, держат нас в плену представлений, что новое еще не наступило и обновление в духе международных тенденций не следует производить. Другое дело, мы можем взять много позитивного из нашей многообразной отечественной педагогической практики. Тем не менее, компетентностный подход имеет собственный смысл и свою собственную актуальную концептуальную основу.

Концептуальная основа компетентностного подхода проявляется в следующем: собственном категориальном аппарате; межпредметной направленности; новых оценочных средствах; обновленном учебно-методи-

ческом сопровождении; новых функциях и ролях преподавателя; усилении ответственности студентов; совершенствовании организационных форм; введении системы зачетных единиц; новых формах взаимодействия высшего образования со сферой труда; студентоцентрированном характере образовательного процесса.

Перед академической общественностью отечественной высшей школы встает задача методологического и адаптационного содействия «мягкому» введению компетентностного подхода в образовательную повседневность.

Многое можно критически почерпнуть из зарубежного опыта освоения компетентностного подхода и осмысления того, как и что делалось до сих пор в отечественной высшей школе.

Высказанные соображения относятся к числу «поисковых». Хотелось бы, чтобы они, послужили созданию достойных нашей высшей школы стандартов нового поколения, успешно обретающей современное качество.

Библиографический список

1. http://www.bologna-handbook.eom/docs/downloads/C_3_4_1/pdf
2. The Quality Management Project. HRK German Rectors Conference. The Voice of the universities
3. Волков А., Ливанов Д., Фурсенко А. Высшее образование: повестка 2008-2016// Эксперт. - 2007. - №32. - 3 сентября.
4. Рубин Ю. E-Learning: от экстремального обучения к упорядоченной системе//Высшее образование в России.- 2007. — №11.
5. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. – М.: АП-КиППРО, 2005. – 101 с.

Л.С. Гринкруг, Б.Е. Фишман, Б.С. Кузьмина

ГОУ ВПО «Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия», г. Биробиджан

КОНЦЕПЦИЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ВУЗОВ КАК РЕШЕНИЕ НЕЧЕТКО СФОРМУЛИРОВАННОЙ ПРОБЛЕМЫ

Введение дифференцированной оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов предопределило необходимость поставить величину стимулирующих надбавок в зависимость от реальных достижений преподавателей в различных видах деятельности. В связи с

этим для вузов усиливается потребность в системе, максимально открыто, объективно и сопоставимо оценивающей уровень таких достижений. Задачи такого рода должны решаться на основе рейтинговой системы оценки деятельности и достижений ППС вузов.

С позиций системного подхода деятельность ППС вуза можно представить как один из важнейших процессов (в системе образовательной деятельности вуза), имеющий ряд макрокомпонентов. Корректно сформированная совокупность таких макрокомпонентов представляет первый уровень его структуры.

При этом возможна уровневая декомпозиция макрокомпонентов, в результате которой выделяются компоненты второго, третьего и т.д. уровней. Количество уровней определяется в зависимости от цели, для достижения которой формируется структура объекта. В любом случае на самом нижнем уровне располагаются элементы системы, структура которых не берется во внимание. Кроме того, считается, что каждый элемент нижнего уровня может быть единственным образом определен и охарактеризован [4]. Таким образом, в зависимости от поставленной задачи для одного и того же объекта может быть выполнена разная уровневая декомпозиция, обеспечивающая построение различной формализованной структуры объекта.

Ниже описывается задача формализации знаний о качестве системного объекта (КСО), приводящая к структуре КСО, и применение этой задачи в случае оценки качества деятельности ППС. В такой задаче исходная информация о КСО чаще всего является совокупностью мнений, представлений, оценок, приоритетов респондентов (экспертов, заинтересованных лиц, потребителей и т.д.), причем согласованных далеко не всегда (рис. 1).

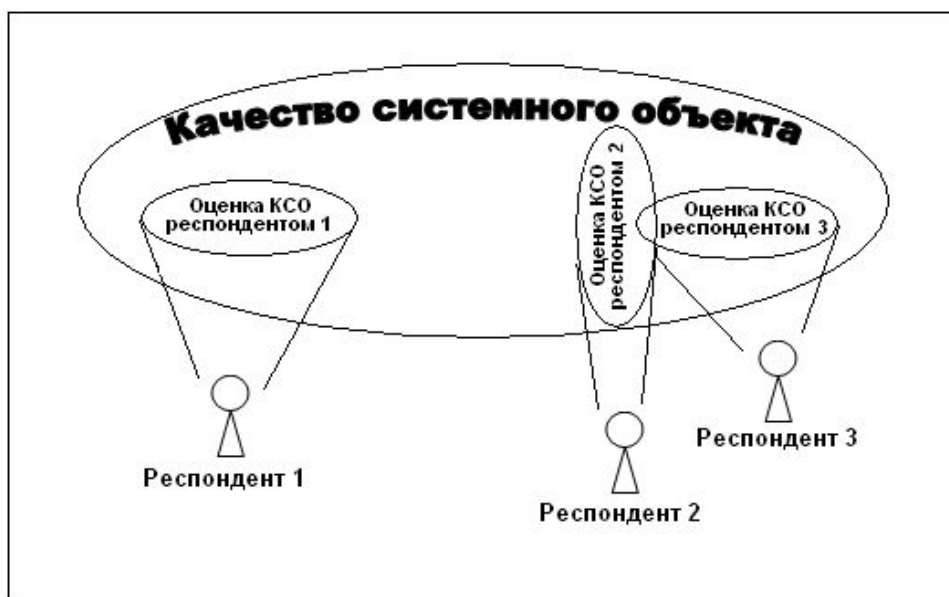


Рис. 1 – Представление качества системного объекта с позиций разных респондентов

Следует отметить, что рис. 1 не только отражает совокупность субъективных мнений, представлений, оценок, приоритетов респондентов, но и отображает различия возможных точек зрения на качество системного объекта, совокупности допустимых характеристик качества, методов его оценивания.

Мы будем рассматривать такие объекты, у которых исходная информация о КСО - это совокупность большого количества субъективных оценок респондентов, которые формируются в зависимости от их мнений, предпочтений, установок, ценностей и т.п.

Задача формализации знаний о КСО понимается нами как построение такого описания КСО, в рамках которого качество системного объекта представляется формализованной структурой, обобщающей множество субъективных оценок респондентов (рис. 2).

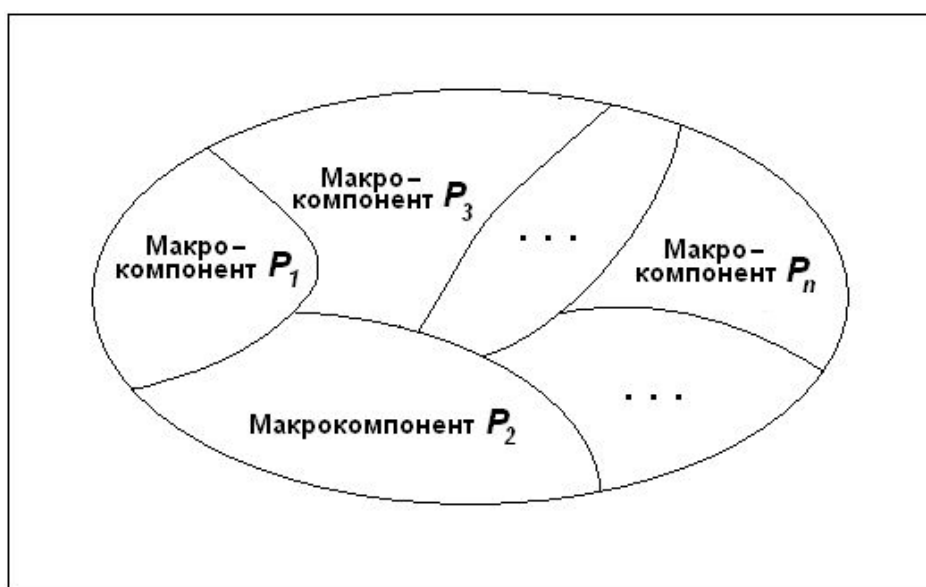


Рис. 2 – Схема структурных составляющих КСО

Как видно из рисунка 2, решение задачи формализации знаний о КСО означает построение множества макрокомпонентов КСО - P_i . Каждый из этих макрокомпонентов P_i представляет собой результат осмысления и обобщения мнений, представлений, оценок, приоритетов респондентов.

Требования объективности и сопоставимости, которые упоминались выше, означают, что множество макрокомпонентов P_i должно удовлетворять условиям представимости, полноты и репрезентативности.

Условие представимости означает, что для рассматриваемого системного объекта каждый макрокомпонент должен отображать одну конкретную область представления КСО.

Условие полноты реализуется в случае, когда множество всех макрокомпонентов полностью исчерпывает смыслы КСО.

Условие репрезентативности означает, что нет ни одного респондента, для которого не удастся установить соответствие мнения (представления, оценки, приоритета и т.д.) ни одному из макрокомпонентов.

Заметим, что обычно условия полноты и репрезентативности удовлетворяются введением сборного макрокомпонента «прочее».

На базе формализованного описания структуры КСО строится конкретная концептуальная схема качества данного системного объекта. Она может быть получена путем пространственного «разведения» макрокомпонентов формализованного описания КСО и введения связей принадлежности макрокомпонентов P_i всему КСО.

При всей внешней близости концептуальной схемы КСО к результатам формализованного описания КСО между ними имеются принципиальные различия. Эти различия являются следствием нескольких предположений, которые используются при переходе к концептуальной схеме КСО. Во-первых, предполагается, что поле смыслов каждого макрокомпонента P_i можно полностью отделить от поля смыслов других макрокомпонентов (иными словами, элементы смыслов, соответствующие границам между макрокомпонентами P_i , не играют существенной роли и ими можно пренебречь или их можно однозначно отнести к какому-либо одному из макрокомпонентов). Во-вторых, принимается, что отсутствует взаимовлияние одного макрокомпонента на другой (другие). Первое предположение позволяет получить однозначный результат декомпозиции КСО на макрокомпоненты. Благодаря второму предположению, становится возможным представление формализованного описания в виде планарной структуры (рис. 3).

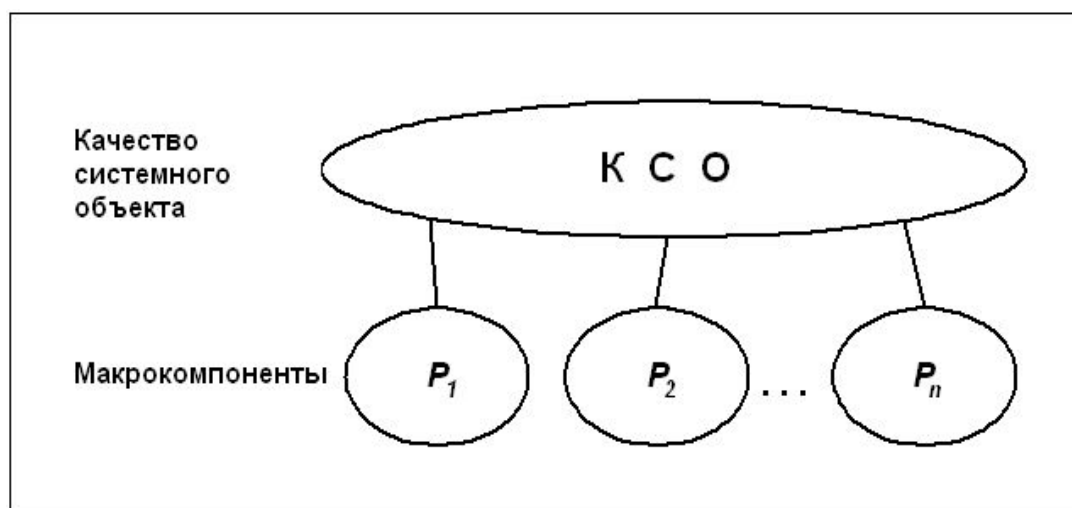


Рис. 3 – Концептуальная схема представления КСО до уровня макрокомпонентов

С позиций системного подхода для рассматриваемого объекта «деятельность ППС вуза» авторы выделили следующие макрокомпоненты:

- учебная деятельность;
- воспитательная деятельность;
- научно-исследовательская деятельность;
- организационно-методическая деятельность;
- выполнение представительских функций и работа на имидж вуза;
- развитие собственной профессиональной педагогической культуры.

Процедура дальнейшей декомпозиции этих макрокомпонентов выполнялась, учитывая следующие требования:

- структуры тех характеристик макрокомпонентов КСО, которые оцениваются разными группами респондентов, должны быть в достаточной мере близкими;

- используемые характеристики макрокомпонентов КСО должны быть понятны всем респондентам, включая тех, кто не обладает четкими представлениями о норме качества и критериях его объективной оценки;

- характеристики макрокомпонентов КСО, которые формируют респонденты, могут опираться на интуитивные критерии субъективной оценки КСО (например, оценка респондентами качества своей деятельности и получаемых результатов).

Авторы выполнили декомпозицию макрокомпонентов КСО, рассматривая в которой в качестве составляющих следующего уровня конкретные проявления макрокомпонентов. При этом соблюдалось следующее требование: смысл проявлений и возможность их восприятия должны быть такими, чтобы разные группы респондентов могли однозначно определить, *как часто те или иные проявления реализуются* в действительности.

Серьезной трудностью при реализации декомпозиции является выбор масштаба составляющих следующего уровня. Этот масштаб не может быть задан априорно – он определяется спецификой системного объекта и задачами, для решения которых выполняется декомпозиция. В рассматриваемом случае декомпозиция выполняется для формирования процедур оценивания респондентами качества деятельности ППС вуза. Поэтому нами были сформулированы следующие два критерия, качественно ограничивающие масштаб декомпозиции:

- результатом декомпозиции должна стать совокупность не пересекающихся по смыслу характеристик и показателей качества деятельности ППС вуза;

- полученные характеристики и показатели качества деятельности ППС вуза должны обладать хорошо определенными (в идеале - стандартизированными) процедурами определения их значений.

Например, для макрокомпонента «Организационно-методическая дея-

тельность ППС» в качестве одного из проявлений может рассматриваться «Разработка учебно-методического пособия», а показателями данного проявления являются «Подготовка к изданию и издание», «Подготовка к переизданию и переиздание» и «Получение грифа УМС на опубликование электронной версии» (рис. 4).

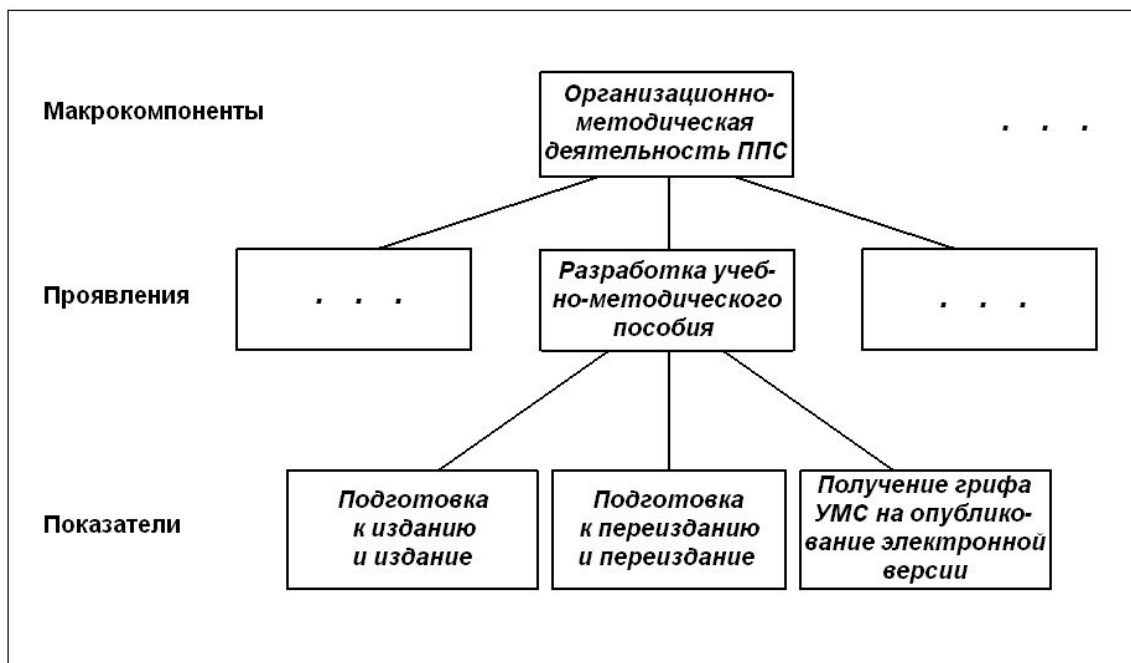


Рис. 4 – Часть результата декомпозиции качества деятельности ППС до уровней «Проявления» и «Показатели»

Обычно в классической теории систем в качестве результатов декомпозиции рассматриваются четкие множества, для которых имеется строгое соответствие между уровнями:

- с одной стороны, каждому макрокомпоненту первого уровня соответствует некоторый набор элементов второго уровня;
- с другой стороны, каждый элемент второго уровня входит в одну конкретную совокупность элементов, представляющих один макрокомпонент первого уровня [3].

Иными словами, в четких множествах компоненты любого уровня не имеют пересечений. Поэтому все компоненты могут быть строго определены и охарактеризованы (качественно и количественно). Вместе с тем, вполне реальны множества, у которых на каком-либо уровне имеются пересечения компонентов. Такие множества относятся к нечетким, для которых компоненты не могут быть строго определены и охарактеризованы [1] (рис. 5).

Причиной указанной неоднозначности является пересечение смыслов оцениваемых макрокомпонентов КСО. Такое пересечение проявляется в том, что разные эксперты предложили одни и те же (по смыслу) конкретные проявления, рассматривая различные макрокомпоненты.

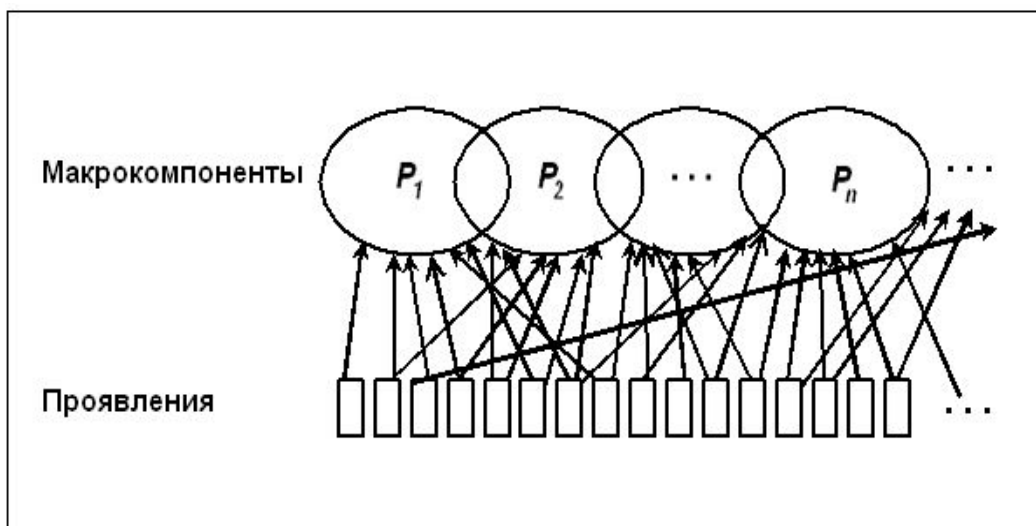


Рис. 5 – Типичная нечеткая двухуровневая структура КСО

Различные по смыслу проблем, возникающие из-за нечеткости структуры КСО, выявляется не только на уровне макрокомпонентов, но и на уровне проявлений, например, при сопоставлении структуры мнений разных респондентов (групп респондентов). Кроме того, возможна конкретизация проблем путем сопоставления структуры мнений респондентов со структурой, принятой в качестве нормативной.

Рассмотрим в качестве примера макрокомпонент «Развитие собственной профессиональной педагогической культуры». Здесь как проявление можно рассматривать «Повышение своей квалификации». Однако, с другой стороны, данное проявление может относиться и к другим макрокомпонентам. Так, показатели этого проявления «Прохождение краткосрочных курсов повышения квалификации» и «Участие в научно-методическом семинаре» указывают на то, что рассматриваемое проявление можно отнести и к «Научно-исследовательской деятельности», и к «Организационно-методической деятельности», и к «Выполнению представительских функций».

Все выше сказанное означает, что нечеткость отнесения проявлений к макрокомпонентам присуща любой задаче формализации знаний о качестве системного объекта. Такая нечеткость возникает из-за пересечения смыслов макрокомпонентов и не может быть устранена без утраты репрезентативности концептуальной схемы представления КСО. Как следствие, она приводит к неопределенности решения о том, к какому макрокомпоненту КСО относится конкретное проявление. В результате может быть утрачена обоснованность выводов (ведь группировка оценок различных проявлений существенно зависит от того, к каким макрокомпонентам КСО они отнесены).

Если вернуться к примеру с задачей о разработке рейтинговой системы оценки качества деятельности ППС вуза, то пренебрежение нечеткостью концептуальной схемы представления КСО может здесь привести:

– к искусственному занижению учета того или иного проявления деятельности ППС при расчете рейтинга в случае решения о том, что каждое проявление строго относится только к одному вполне конкретному макрокомпоненту;

– к искусственному завышению учета того или иного проявления деятельности ППС при расчете рейтинга в случае решения о том, что каждое проявление в равной мере относится к нескольким конкретным макрокомпонентам.

В теории множеств принадлежность элемента любому макрокомпоненту множества можно описать при помощи функции принадлежности. Для четких множеств (множеств, макрокомпоненты которых не пересекаются и имеют строго определенные границы) принадлежность определенного элемента к конкретному макрокомпоненту понимается в дискретных терминах в соответствии с бинарным условием - элемент либо принадлежит, либо не принадлежит данному макрокомпоненту. Однако в случае нечетко определенных множеств такая бинарность порождает существенные проблемы [1].

В теории нечетких множеств (множеств, у которых границы компонентов какого-либо уровня нечеткие, «размытые») вводится функциональное описание принадлежности элемента множеству. Принадлежность элемента описывается теперь при помощи функции принадлежности, которая может принимать любые значения из отрезка от 0 до 1. Таким образом, если элемент точно принадлежит определенному компоненту, то функция принадлежности равна 1, а если точно не принадлежит - равна 0. В случаях же, когда элемент не принадлежит определенному компоненту однозначно, функция принадлежности будет иметь значение, большее 0, но меньшее 1.

Таким образом, возникает необходимость решить следующую задачу: определить степень принадлежности конкретного проявления к каждому из рассматриваемых макрокомпонентов. При решении этой задачи можно использовать метод экспертных оценок, применяя ту или иную математически обоснованную процедуру согласования экспертных оценок [2].

Решение такой задачи позволит обосновать следующую двухэтапную процедуру синтеза оценок макроструктуры КСО. На первом этапе определяются оценки совокупности конкретных проявлений КСО. Затем, используя однозначный алгоритм расчета оценок макрокомпонентов КСО, основанный на конкретной функции принадлежности каждого проявления к компонентам КСО, рассчитываются оценки макроструктуры КСО.

Таким образом, последовательная концепция рейтингового оценивания качества деятельности ППС вузов должна быть сформирована как решение соответствующей нечетко сформулированной проблемы.

Библиографический список

1. Кофман, А. Введение в теорию нечетких множеств / А. Кофман. – М.: Радио и связь, 1982. – 432 с.
2. Орлов, А.И. Экспертные оценки. Учебное пособие / А.И. Орлов. – М.: 2002. – 31 с
3. Перегудов, Ф.И. Введение в системный анализ: Учеб. пособие для вузов / Ф.И. Перегудов, Ф.П. Тарасенко. – М.: Высш. шк., 1989. – 367 с.
4. Холл, А. Опыт методологии для системотехники / А. Холл. – М.: Сов. Радио, 1975. – 448 с.

С.П. Машовец, Н.Б. Москвина

ГОУ ВПО «Дальневосточный государственный гуманитарный университет», г. Хабаровск

КРИТЕРИИ И ОСНОВАНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР И ФАКУЛЬТЕТОВ УНИВЕРСИТЕТА

Из англо-русского словаря:

rating I: рейтинг, оценка; положение; класс, разряд, ранг;

rating II. выговор, нагоняй.

Как бы усилия для создания системы рейтинга в первом значении не привели к рейтингу во втором.

(авторы)

Уже сейчас мир буквально оплетён паутиной разнообразных рейтингов. Можно смело утверждать, что сейчас мир переживает своеобразную «рейтинговую революцию».

(Е.В. Балацкий, А.Б. Гусев)

Можно предположить, что в условиях функционирования вуза – простого воспроизводства его деятельности – вопрос рейтинговой оценки не очень актуален. Он актуализируется при возникновении (или осознании) необходимости принятия серьезных управленческих решений.

Сегодня идея рейтингования «подогревается» грядущим переходом на новую систему оплаты труда. Чтобы избежать здесь уравниловки или дифференциации только по формальным – статусным критериям (профессор, доцент, зав. кафедрой, декан и пр.), необходима развернутая, многоаспектная оценка деятельности каждого работника.

Первым шагом здесь является осмысление и выстраивание системы оснований и критериев для «рейтингования» коллективных или индивидуальных субъектов деятельности (подразделений или преподавателей).

В ДВГГУ импульс к этому шагу был дан в ходе коллективного обдумывания концепции развития вуза после изменения его статуса (с ХГПУ на ДВГГУ). В процессе работы над концепцией обнаружилась неоптимальность

оргструктуры управления, в том числе, дублирование дисциплин на ряде кафедр, недостаточность специальностей и контингента обучаемых в подразделении, именуемом институтом.

Это поставило в повестку дня вопрос о структурных изменениях, которые не могли не быть болезненными. Тогда и было принято решение не торопиться с решением, а выработать систему критериев и показателей соответствия того или иного подразделения своему наименованию (институту, факультету, выпускающей кафедре, общеуниверситетской кафедре).

После выработки, обсуждения и принятия этих критериев, каждому подразделению предстояло пройти процедуру самооценки на предмет соответствия им (критериям). По результатам самооценки делался один вывод из трех ниже перечисленных: 1) о полном соответствии; 2) о приемлемой степени соответствия с определением «зон роста» и постановкой задачи в течение 1-2 лет достичь критериальных показателей; 3) о несоответствии. Последнее являлось основанием для принятия управленческих решений по оптимизации структуры.

Попробуем осмыслить опыт этих трех шагов – своего рода «дорейтинговой» истории (выработки критериев – самооценки – принятия решений по оптимизации структуры).

Шаг первый – выработка системы критериев. Безусловно, положительным здесь можно считать то, что оказалась максимально подробно и разносторонне описана деятельность основных коллективных субъектов образовательного процесса (института, факультета, кафедр – выпускающей и общеуниверситетской). Этого удалось добиться за счет следования логике: критерии – показатели – индикаторы. Покажем это на одном примере (таблица).

Так, одним из критериев соответствия статусу факультета является организация образовательного процесса. Этот критерий «распадается» на ряд показателей (оптимальность расписания для студентов и преподавателей; координация объема внеаудиторной нагрузки студентов; оптимальность использования аудиторного фонда; координация межкафедральной деятельности; разработка учебного плана; обеспечение выполнения учебного плана; обеспечение качества выполнения учебного плана, качества успеваемости).

Для того, чтобы сделать вывод о соответствии критерию, необходимо оценить состояние по всем показателям данного критерия. Для такой оценки обращаемся к индикаторам как предельно (по возможности!) конкретизированным проявлениям каждого показателя.

Столь подробное описание деятельности «вытаскивало на свет» и те ее аспекты, которые в повседневной рутине оказывались на периферии внимания руководителя. Тем самым обнаруживались проблемные зоны, требующие дополнительных управленческих усилий.

Показатели и индикаторы критерия «Организация образовательного процесса»

Критерий	Показатели	Индикаторы
2. Организация образовательного процесса*	2.1. Оптимальность расписания для студентов и преподавателей.	2.1.1. Удовлетворение (по возможности) заявок преподавателей на расписание. 2.1.2. Отсутствие «окон» в расписании.
	2.2. Координация объема внеаудиторной нагрузки студентов.	2.2.1. Согласованность внеаудиторной нагрузки студентов между кафедрами.
	2.3. Оптимальность использования аудиторного фонда.	2.2.1 Обеспеченность занятий аудиториями. 2.2.2. Отсутствие «накладок» в использовании аудиторного фонда. 2.2.3. Содержание аудиторий в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии.
	2.4. Координация межкафедральной деятельности.	2.4.1. Проведение межкафедральных семинаров, конференций. 2.4.2. Проведение интегрированных занятий преподавателями разных кафедр.
	2.5. Разработка учебного плана.	2.5.1. Соответствие учебного плана образовательным стандартам. 2.5.2. Учет запросов студентов при определении регионального и вузовского компонентов учебного плана. 2.5.3. Знакомство студентов с учебным планом для обеспечения им перспективного видения образовательного процесса.
	2.6. Обеспечение выполнения учебного плана.	2.6.1. Наличие системы практических мер для организации самостоятельной работы студентов как части учебного плана. 2.6.2. Контроль выполнения учебного плана (в части объема часов, наименований дисциплин, форм отчетности и т.п.).
	2.7. Обеспечение качества выполнения учебного плана, качества успеваемости.	2.7.1. Наличие системы сбора и обработки информации об удовлетворенности преподавателей и студентов качеством выполнения учебного плана и качеством успеваемости. 2.7.2. Наличие системы промежуточной аттестации и гибкого реагирования на ее результаты. 2.7.3. Наличие системы мотивации студентов на высокое качество успеваемости.

Развернутую систему критериев – показателей – индикаторов можно рассматривать как определенную программу-ориентир в деятельности начинающего руководителя, т.к. она задает ему основные реперные точки для организации жизнедеятельности подразделения.

Шаг второй – самооценка подразделений. Руководителям (директорам институтов, деканам факультетов, заведующим кафедрами) было предложено традиционный годовой отчет составлять на основании разработанной системы критериев. По существу, необходимо было отразить представленность каждого индикатора (или его отсутствие) в деятельности подразделения. Анализ сданных отчетов и последующие собеседования с руководителями показали, что первыми реакциями на предложенную форму были негатив и отторжение. Объяснялось это громоздкостью формы отчета,

а также отсутствием в готовом виде запрашиваемой в нем информации. Ее сбор требовал дополнительных усилий и времени. С этой задачей справились по-разному: в некоторых отчетах напротив индикаторов красовались «+» или «-», при отсутствии каких бы то ни было комментариев. В других же – достаточно четкие данные с анализом причин недостаточной проявленности того или иного индикатора.

Те, кто в первый раз добросовестно отнесся к сбору и анализу информации, на следующий год отмечали, что задача существенно облегчилась, т.к. предстояло лишь отследить динамику по уже известным показателям.

Безусловно, приведение отчета к унифицированной форме автоматически не снимает таких проблем, как предоставление недостоверной информации (если таковое в принципе имеет место) или отсутствие стратегического планирования деятельности подразделения (если отсутствует стратегическое мышление у руководителя). Данная система и не предусматривает этих задач. Но с ее помощью конструируется своеобразное зеркало, в котором названные (и другие) проблемы неизбежно отразятся.

Анализ отчетов родственных подразделений обнаружил возможность сравнения и сопоставления процессов и результатов деятельности подразделений, что уже можно рассматривать как выход на рейтингование.

Шаг третий – принятие решений по оптимизации структуры университета. Принятое решение по объединению кафедр, не вышедших на критериальные показатели, не было простым и безболезненным. Однако никто не мог упрекнуть руководство в волюнтаризме. Вместе с тем, первые результаты принятого решения показали, что помимо некоторой экономической и управленческой целесообразности, в нем присутствует не менее важный момент – психологический. Сколь бы ни было обосновано объединение, его необходимо психологически обеспечивать, сопровождать. Этот процесс должен стать точкой практического приложения психологической службы университета.

Вероятно, следующим шагом должен стать перевод определенных значений индикаторов (или более обобщенно – показателей) в баллы. Эта процедура присутствует практически во всех мировых системах ранжирования. Там – вузу, у нас – подразделению с наивысшим количеством баллов по отдельному показателю присваивается абсолютная отметка в 100, а потом оцениваются другие подразделения в зависимости от того, насколько близок их результат к наивысшему количеству баллов. Как только баллы по каждому показателю будут подсчитаны, их взвешивают, причем наибольший вес присваивается показателям, считающимся наиболее значимыми. Взвешенные баллы по всем показателям подсчитываются, в результате чего по каждому подразделению выводится общий итоговый балл [1].

В разных университетах накоплен достаточно разнообразный опыт разработки и реализации рейтинговой системы. Так, в Саратовском государственном аграрном университете им. Н.И. Вавилова определяются победители в номинациях «Лучший преподаватель», «Лучшая кафедра», «Лучшая научная школа университета», «Лучший факультет». Аналогичный конкурс в Белгородском государственном университете, где учреждаются звания «Лучший ученый БелГУ», «Лучшая кафедра по научной работе БелГУ».

В Новосибирском государственном техническом университете полученные результаты оценивания факультетов используются для отслеживания динамики их развития, сравнения с «себе подобными» или лучшими в группе (бенчмаркинг), для формирования норм деятельности на уровне подразделений и вуза в целом. Все показатели там делятся на две зависимые группы - показатели потенциальных возможностей подразделения и показатели его актуальной активности [4].

В национальном аграрном университете Украины пришли к тому, что основанием для участия в рейтинговой оценке является разработка, составление и выполнение каждым преподавателем индивидуального плана в электронной форме. Виды работ, выполненные преподавателем на протяжении года и занесенные в электронную форму, должны иметь расшифровку: пояснение в виде сноски (перечня выполненных работ) по утвержденной форме. Без этой формы рейтинговая комиссия первичных материалов не принимает [3].

Понимая, что система рейтинга может выступать инструментом стимулирования деятельности кафедр, факультетов, отдельных преподавателей, мы все же достаточно осторожно относимся к этому инструменту. Эта осторожность обусловлена знанием того, как легко наше сознание скатывается к технократизму, когда происходит замещение цели средствами. Нередко рейтинговые методики оказываются настолько громоздкими, что уже не обслуживают основную деятельность с целью ее оптимизации, а сами являются отдельным видом деятельности [3].

Можно придумать очень хорошие показатели. Хотя это сделать, по всей видимости, не так просто. Недаром существующие мировые рейтинги достаточно противоречивы, как по системе критериев и показателей, так и по результатам. А. Ашер и М. Савино, проанализировав различные системы рейтингов университетов мира, пришли к выводу о том, что между авторами этих систем почти не существует согласия по поводу показателей, их весовых коэффициентов, а по существу, – по поводу того, что является мериллом качества образования [1].

Обнаружив в ходе анализа, что разные рейтинговые схемы дают стойкие результаты для одних и противоречивые для других вузов, они выска-

зывают предположение, что международные ранжирования не оценивают то, что замышлялось их авторами. Авторы ранжирований считают, что каждый показатель является рациональным мериллом качества, и тогда соответствующим образом подсчитанные и взвешенные показатели составляют убедительное, целостное «определение». В действительности же, большинство показателей, вероятно, являются побочными проявлениями некой основной черты, не подлежащей измерению [1].

В создании системы рейтинга существует минимум два слоя задач – смысловые (смысло-целевые) и технологические. Необходимость хорошей технологической проработки этой системы очевидна – иначе она просто не будет функционировать. Но за технологией важно не потерять смыслы и цели, а риск такой потери, или искажения достаточно высок. В этой связи необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Рейтинг неизбежно предполагает определенную соревновательность между подразделениями. Это можно назвать конкуренцией, что современно, но небезобидно. На опасность внедрения конкурентных отношений во все сферы жизни, прежде всего, в гуманитарные сферы, указывала К. Хорни, видя в этом угрозу невротизации личности и общества в целом. Кто-то в идее рейтинга усмотрит возрождение элементов соцсоревнования (пусть сегодня – капсоревнования). Но с практикой такого соревнования в сознании тех, кто его помнит, связаны такие понятия, как приписки, процентомания. Последнее, вероятно, трансформируется в «балломанию», т.к. подсчет осуществляется в баллах. Вряд ли эту опасность можно назвать мифической.

В любой деятельности, особенно в гуманитарной, важны не только ее результат, но и мотивация, которой субъект деятельности движим. Не приведет ли введение рейтинговой системы к мотивационному сдвигу – к «погоне за баллами»?

Наконец, пожалуй, самое важное. В чем смысл деятельности вуза, каково его основное назначение? Вероятно, оно в двух процессах – образовательном и научно-исследовательском (это азбучные истины). Но тогда рейтинг, как и любое другое изобретение, должен быть направлен на улучшение, оптимизацию именно этих основных процессов. Так ли это? Формально, наверное, да, а вот сущностно...

Все критерии и показатели, которые могут быть заложены в рейтинговую систему (разработанные нами – не исключение) отражают, по существу, внешнее обустройство самого главного – того, чтобы студент учился. Причем, в соответствии с последними тенденциями – учился все более самостоятельно (50% времени – аудиторные занятия, 50% – самостоятельная работа – знакомо?). Смеем предположить, что многие коллеги испытывают чувство неловкости, когда в зачетке указывают количество часов, вдвое

большее, чем реальный объем аудиторных занятий. И преподаватель, и студент знают, что второй половины, отведенной на самостоятельную работу, либо попросту не было, либо реально она была значительно меньше предусмотренных 50 % часов.

Сошлемся на вывод, сделанный Е.В. Балацким и А.Б. Гусевым на основе проведенного ими опроса (данные 2007 года): «студенты российских вузов практически не учатся». Среднее время внеаудиторной работы российских студентов составляет 68,1 мин (1,14 ч) в день², что в среднем в 4,2 раза меньше, чем немецких. Более того, наблюдается явно выраженная тенденция к убыванию этого времени по мере возрастания курса. За пять лет учёбы внеаудиторная нагрузка российских студентов снижается почти втрое и к последнему году обучения сводится практически к нулю [2].

Проблема сверхсложная и сверхважная, пожалуй, первостепенная. Поможет ли ее решению внедрение рейтинговой системы? Можно сказать, что у него иные задачи, но если он не работает на решение основной, насколько он целесообразен и своевременен?

Второй процесс, без которого немислим вуз, особенно в статусе университета – научно-исследовательский. Да, подсчет баллов может привести к росту количественных показателей в этой сфере. Вопрос – как они отражают качество исследований. Это сродни тому, что отчитываться количеством проведенных экспериментальных хирургических операций, без учета количества летальных исходов в них. Здесь на память приходят слова Ортеги-и-Гассета: «...доброе дело, самое гуманное в наши дни – не напечатать лишнюю книгу». Однако стремление набрать побольше баллов неизбежно будет толкать многих к обратному. То, что мы называем вузовской наукой, все больше приобретает черты суетливости и недостаточной добросовестности. Пусть это – субъективное ощущение, мы не настаиваем на его экстраполяции на все вузы и всех вузовских ученых. Но если признать, что сказанное все же существует, то возникает тот же вопрос: рейтинговая система будет способствовать исправлению или закреплению этой ситуации?

Мы обозначили некоторые проблемы, на наш взгляд, чрезвычайно актуальные для высшей школы. Сделали это не для того, чтобы увести разговор от идеи рейтинга, а для того, чтобы, реализуя эту идею, не потерять смысловые ориентиры деятельности. Если использование рейтинговой системы позволит пусть не напрямую, пусть косвенно, но положительно влиять на решение названных и других проблем, то, на него, вероятно, стоит тратить время, силы, деньги.

Библиографический список

1. Ашер, А. Мировой обзор рейтингов университетов и ранжирований / А. Ашер,

М. Савино // www.logosbook.ru/educational_book/2aams.html.

2. Балацкий, Е.В. Рейтинги национальных систем высшего образования / Е.В. Балацкий, А.Б. Гусев // Мир измерений. – 2008. – Апрель: <http://stq.ru/magazine/mi/adetail.php?ID=8262>

3. Мельничук, Д.А. Рейтинг субъектов деятельности национального аграрного университета Украины / Д.А. Мельничук, И.И. Ибатулин, А.В. Шостак // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. - № 3. – С.44-58.

4. Никитина, Н.Ш. Рейтинговая оценка деятельности факультетов как элемент системы мониторинга качества образования в университете / Н.Ш. Никитина // Университетское управление: практика и анализ. - 2003. - № 4. – С. 62-70.

В.Н. Иванченко, Г.В. Митина

ГОУ ВПО «Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия», г. Биробиджан

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР НА ФАКУЛЬТЕТАХ АКАДЕМИИ

Основное направление деятельности факультетов ДВГСГА решает одну из важнейших задач – удовлетворение потребности граждан Еврейской автономной области (ЕАО) в высшем образовании, а также в их культурном, нравственном и эстетическом развитии, подготовка квалифицированных преподавательских кадров для школ, организация фундаментальных исследований по проблемам региональных исследований территории Дальнего Востока.

Для этого необходимо подкрепить деятельность коллектива такой системой учебной, научной, методической, воспитательной деятельности, которая создаст наиболее эффективные условия для того, чтобы студенты и ППС могли бы во всей полноте реализовать свой творческий потенциал, интересы и стремления.

Цель оценки деятельности кафедр - совершенствование процесса организации подготовки бакалавров, специалистов, магистров по специальностям и направлениям факультета.

Задачи:

– активизировать деятельность ППС кафедр в учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работе;

– создать оптимальные условия для осуществления научно-исследовательской деятельности.

– Нормативные документы:

– Приказ Министерства науки и образования об особенностях режима рабочего времени

- Положение о факультете
- Положение о кафедре (кафедры факультета)
- Рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава академии
- Критерии оценки деятельности кафедр:
- Учебно-методическая работа
- Организационно-методическая работа
- Научно-исследовательская деятельность
- Воспитательная работа

Преподаватели выпускающих кафедр активно внедряют в учебный процесс инновационные формы и методы обучения: модульно-рейтинговую систему, перманентную конференцию, дискуссии, поисковые методы обучения.

Решение основных задач профессионального образования невозможно без повышения роли самостоятельной работы студентов над учебным материалом, усиления ответственности преподавателей за развитие навыков самостоятельной работы. Повышение эффективности самостоятельной работы студентов является важным фактором обеспечения качества их подготовки. В связи с этим проводятся семинары по изучению многообразия форм организации самостоятельной работы: создание проектов, построение моделей и др.

ППС факультетов и студенты пятый год участвуют в академическом эксперименте по внедрению балльно-рейтинговой системы оценки учебных и внеучебных (научных, творческих) достижений студентов. В связи с этим все заведующие кафедрами и ряд ППС обучались на семинарах по изучению положения о рейтинговой системе оценки знаний студентов согласно стандарту СМК. Данный вопрос рассматривался на заседаниях кафедр, проводились открытые семинары для ППС факультета, круглые столы, на которых обсуждались плюсы и минусы новой системы.

Воспитание на факультете обеспечивается в первую очередь атмосферой культа знаний и науки, непрерывной линией сохранения и развития передовых вузовских традиций, преемственностью поколений, демократизмом жизни. Оно осуществляется по следующим главным направлениям:

- приобщение студенчества к научному творчеству в процессе обучения;
- групповое и индивидуальное общение студентов с преподавателями;
- проведение факультетских мероприятий культурно-просветительского характера;
- взаимодействие структур факультета с другими структурами, географическими факультетами ДВР, НИИ РАН ДВР, музеями, библиотекой,

студенческими клубами, объединениями студентов по интересам и др., общественными организациями, учреждениями культуры города и региона, творческими союзами.

В соответствии с выделенными критериями оценки деятельности кафедр были проанализированы Положения о кафедре, процессы жизненного цикла кафедр и выделены по каждому критерию соответствующие показатели (таблица).

Таблица

Показатели оценки деятельности кафедр

Критерии	Показатели
Учебно-методическая работа	<ul style="list-style-type: none"> – Содержательность и соответствие Положению УМК по закрепленным за кафедрой дисциплинам. – Наличие на кафедре контрольно- измерительных материалов по всем закрепленным дисциплинам (тренировочных - для самоконтроля, демо-версии - для промежуточной аттестации). – Наличие технологий рейтинговой оценки успеваемости студентов согласно закрепленным дисциплинам в соответствии с СМК «Балльно-рейтинговая система контроля достижений студентов» по единой утвержденной модели. – Степень внедрения балльно-рейтинговой системы оценки в изучении дисциплин учебного плана, оценки практики, курсовых работ и ВКР. – Наличие информационного поля для студентов по набору баллов за текущую деятельность и контрольные точки. – Использование ППС кафедры инновационных форм, методов и средств обучения (видео, мультимедиа и т.п.). – Уровень организации СРС (разнообразие видов и форм, наличие системы заданий, графика отчетности, расписания консультаций). – Наличие на кафедре постоянно действующего методического семинара. – Подготовка и проведение предметных олимпиад со студентами и подготовка студентов к участию в олимпиадах разного уровня в сторонних вузах. – Продуктивность выпуска ППС кафедры печатной продукции (учебники, учебно-методические пособия и т.п.). – Своевременность и качество заполнения учебной документации (ведомости по контрольным точкам и текущей успеваемости, зачетные книжки, экзаменационно-зачетные ведомости и т.п.).
Организационно-методическая работа	<ul style="list-style-type: none"> – Лицензирование новых специальностей и направлений. – Работа ППС кафедры в составе методической комиссии факультета. – Активность участия ППС кафедры в работе межкафедрального факультетского методического семинара. – Активность и продуктивность участия ППС кафедры в работе совета факультета. – Разнообразие форм работы по профессиональной ориентации молодежи при поступлении в вуз (профклассы, клубы, кружки, участие ППС в проведении школьных олимпиад, конференций, в ЕГЭ и др.). – Качество оформления закрепленных за кафедрой кабинетов и создание новых специализированных кабинетов и лабораторий. – Работа кафедры по обеспечению учебного процесса литературой и методическими материалами. – Владение ППС кафедры интернет ресурсами.
Научно-исследовательская деятельность	<p>НИР ППС:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Процент остепененности. – Открытие и продуктивность деятельности аспирантуры и магистратуры. – Наличие научной школы. – Организация и участие в научных конференциях разных уровней. – Участие в конкурсах грантов, хоздоговорной деятельности.

Критерии	Показатели
	<ul style="list-style-type: none"> – Написание монографий, статей в реферируемых журналах. – Взаимодействие с одноименными кафедрами других вузов, с НИИ, научными библиотеками, работодателями, органами управления города, района, области согласно специализации, общественными организациями. Организация НИРС: <ul style="list-style-type: none"> – Организация ППС кафедры научных студенческих мероприятий на факультете (конкурсы научных работ, конференции и др.). – Активность участия студентов под руководством ППС кафедры в научно-исследовательской работе разного уровня (межвузовский, внутривузовский, факультетский). – Точечные исследования.
Воспитательная работа	<ul style="list-style-type: none"> – Активность работы куратора студентов 1-го курса по специальности кафедры. – Наличие при кафедре студенческого кружка (проблемной группы). – Руководство ППС кафедры подготовкой студентов к участию во внеучебных делах (конкурсы, форумы, фестивали, предметные недели). – Активность участия ППС кафедры во внеучебных делах факультета.



Рис. - Схема организации оценки деятельности кафедр

**Ю.Г. Иванищев, А.Г. Перова,
М.В. Богдан, В.А. Сусло**

*ГОУ ВПО «Тихоокеанский государственный
университет», г. Хабаровск*

ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ ВУЗА ГЛАЗАМИ СТУДЕНТА

Удовлетворенность потребителя – один из компонентов системы менеджмента качества. А одним из показателей удовлетворенности потребителя (студента) в образовательном учреждении является субъективная оценка работы преподавателя со стороны студента. Во многом качество такой оценки зависит от набора используемых показателей. Целесообразно,

чтобы в качестве таких показателей были выбраны показатели, отобранные самими студентами.

В Тихоокеанском государственном университете была проведена такая работа, в результате которой были отобраны минимально целесообразное число показателей, которые в дальнейшем были апробированы при опросе однородной группы студентов при оценке нескольких преподавателей.

Предварительно на основе данных рейтинговых методик Московского автомобильного института, Казанского государственного медицинского университета, работы [1] и личного опыта был отобран набор из 33 показателей для оценки преподавателя глазами студента.

Составленный перечень показателей оценен по степени важности (по десятибалльной шкале) экспертами. В качестве экспертов привлечена учебная группа из 25 студентов. Полученная информация протестирована на согласованность мнений экспертов. Учитывая, что коэффициент вариации меньше или равен 0,4, сделано заключение об удовлетворительной степени согласованности экспертов и полученный массив данных оценки показателей содержит адекватную информацию.

После проверки степени согласованности экспертов, все показатели были разбиты на три группы в соответствии со средним значением оценок: группа высоких оценок (S+), средних (SN) и низких(S-). Оценки показателей приведены в таблице и на рис. 1.

Таблица

Оценки показателей

№ показ.	S ⁺	S ^N	S ⁻	№ показ.	S ⁺	S ^N	S ⁻	№ показ.	S ⁺	S ^N	S ⁻
1	8,7			12		7,7		23	8,1		
2	8,2			13		7,8		24		7,9	
3	8,3			14			6,7	25		7,7	
4			6,8	15		7,9		26	8,1		
5			6,9	16	9,1			27			6,9
6		7,1		17			5,8	28	8,0		
7		7,5		18			6,6	29		7,8	
8		7,8		19			6,6	30			6,0
9		7,9		20			6,7	31		7,4	
10	8,4			21	8,0			32		7,2	
11		7,7		22		7,9		33			6,7

В результате проведенного анализа показателей предварительно отобраны 23 показателя из групп высоких и средних оценок. Но и данное количество показателей целесообразно уменьшить и определить весомость каждого из них в общей оценке рейтинга преподавателя.

Для проведения такого исследования было использовано априорное ранжирование факторов [2] с применением специального программного обеспечения, разработанного на кафедре компьютерного проектирования и

сертификации машин Тихоокеанского государственного университета и используемого в учебном процессе при изучении дисциплины «Планирование и организация эксперимента».

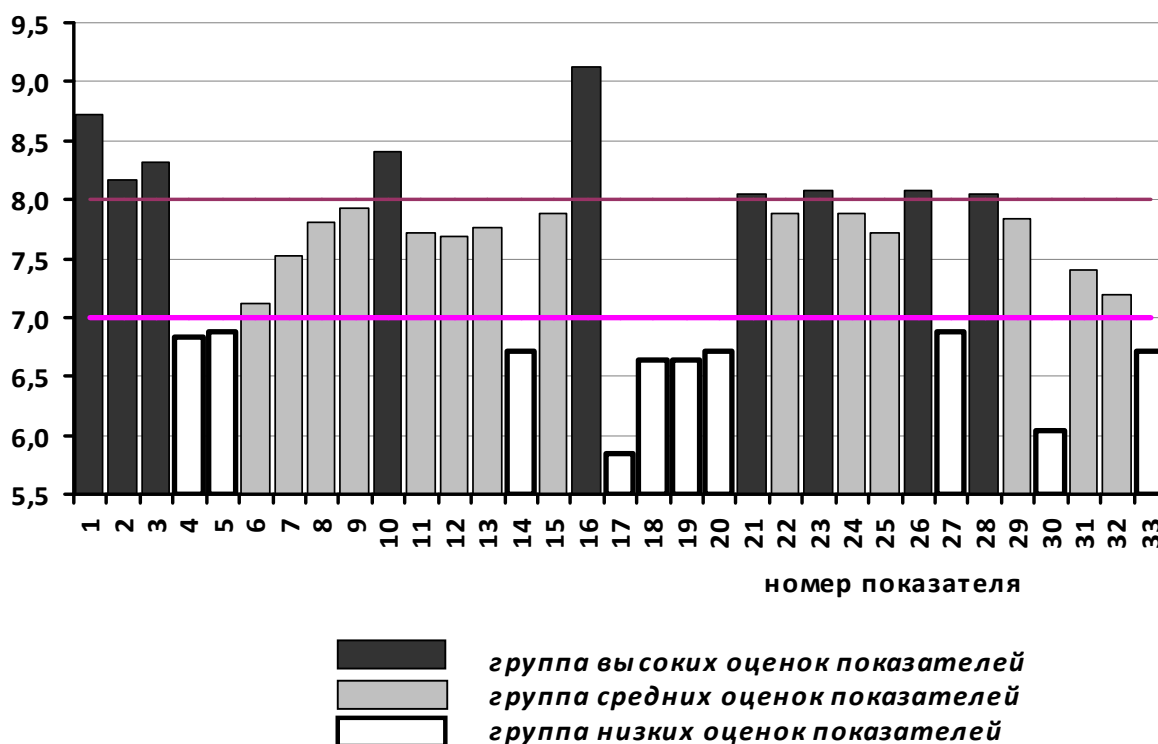


Рис. 1 – Оценки показателей.

После обработки результатов опроса окончательно отобраны первые 14 наиболее значимых.

- 16 – Знание материала.
- 1 – Уважение и благоприятная атмосфера.
- 10 – Ясность изложения.
- 3 – Стимуляция интереса к предмету обсуждения.
- 21 – Возможность получения консультаций.
- 2 – Вовлечение учащегося в процесс обучения.
- 26 – Степень энтузиазма/интереса самого преподавателя в предмете.
- 28 – Педагогическое мастерство.
- 29 – Связь лекций и семинарских занятий.
- 23 – Прозрачная система оценивания студентов.
- 11 – Акцентирование ключевых моментов и стимуляция активного запоминания.
- 13 – Обратная связь между преподавателем и студентом.
- 22 – Владение ораторским искусством.
- 12 – оценивание преподавателем знаний, навыков и умений студентов.
- 24 – Углубленность даваемого материала.

- 15 – Использование инновационных технологий.
- 31 – Эффективность использования учебного времени.
- 9 – Организация учебного процесса.
- 8 – Передача целей занятия.
- 25 – Сложность задаваемых заданий/вопросов.
- 7 – Планирование/организованность.
- 20 – Соблюдение внутри университетских правил и этических норм.

В указанном списке параметров их нумерация соответствует нумерации первоначально принятого перечня.

Для проверки независимости использования любого количества параметров для оценки преподавателя от полного набора 23 показателей до 14 наиболее значимых проведено исследование зависимости оценки от количества используемых параметров. В исследовании принимала участие группа студентов (20 человек), которая оценивала 6 преподавателей по 10 бальной шкале. Рейтинг преподавателя определялся как сумма произведений оценки каждого из параметров на его коэффициент весомости.

В результате исследования было установлено, что изменение рейтинга преподавателей при использовании различного количества параметров для оценки преподавателей меняется незначительно. Подтверждением этого служат графики на рис. 2, 3, 4.

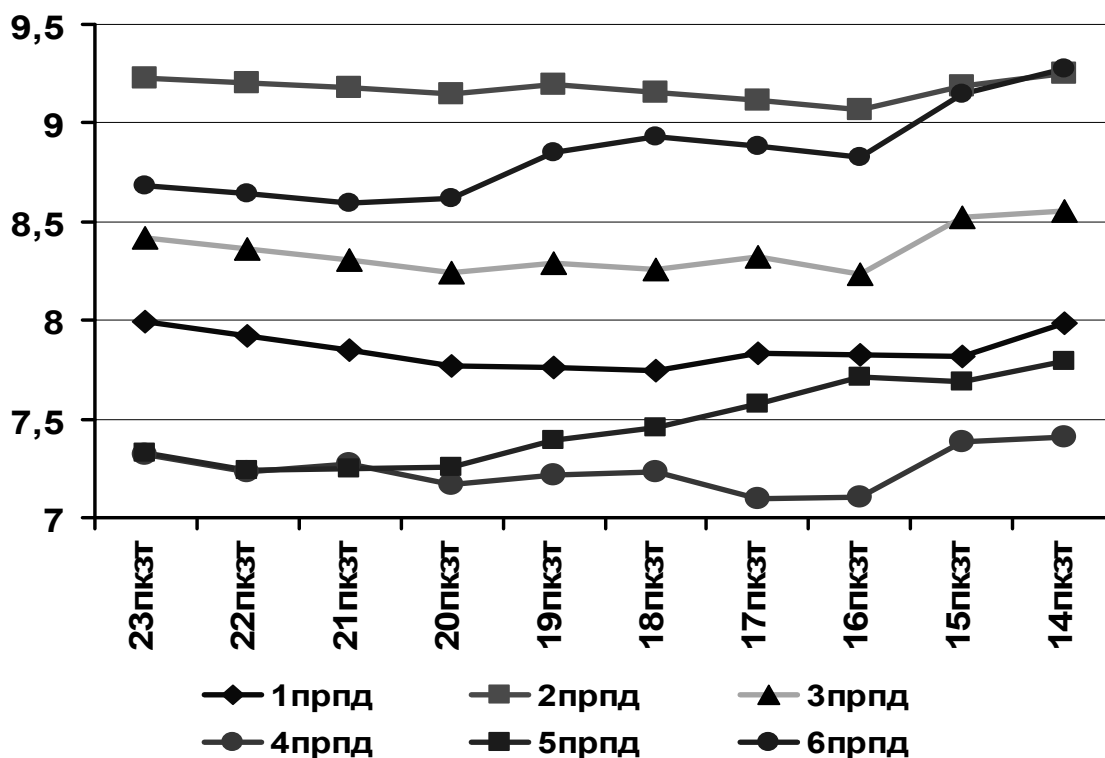


Рис. 2 – Изменения рейтинга в зависимости от количества используемых показателей

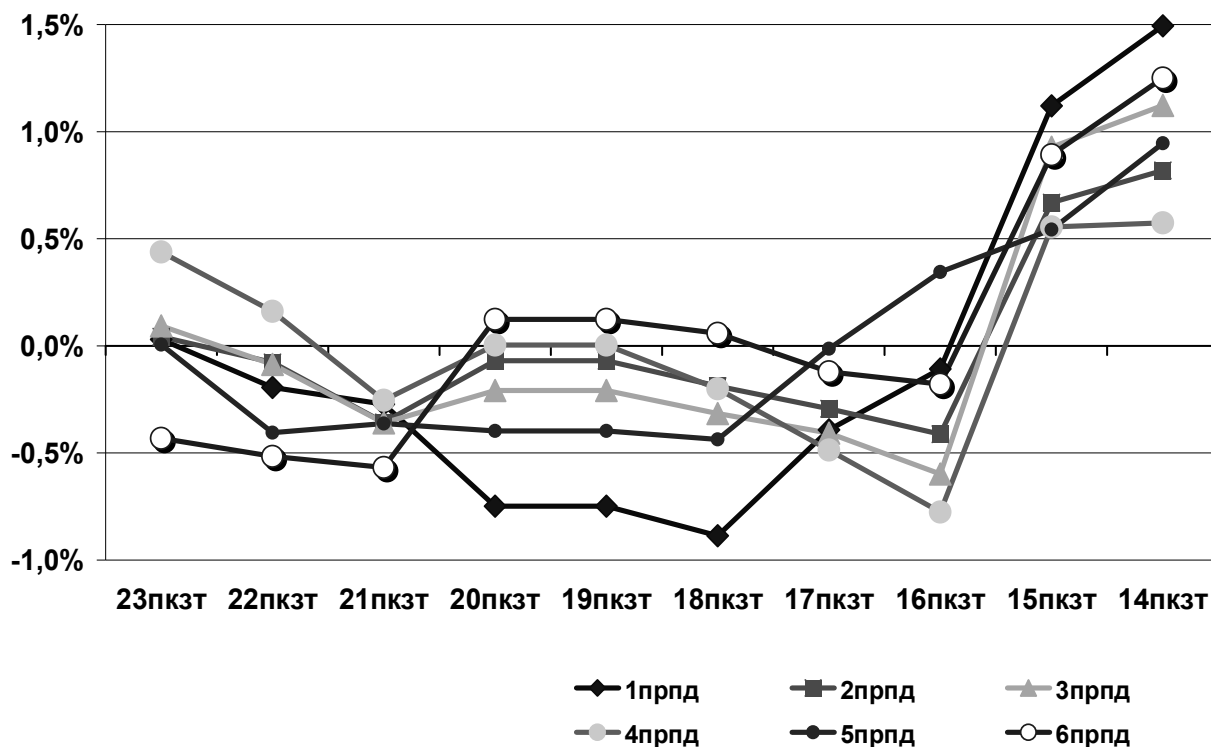


Рис. 3 – Отклонения от среднего значения рейтинга при использовании в оценке деятельности различного количества показателей

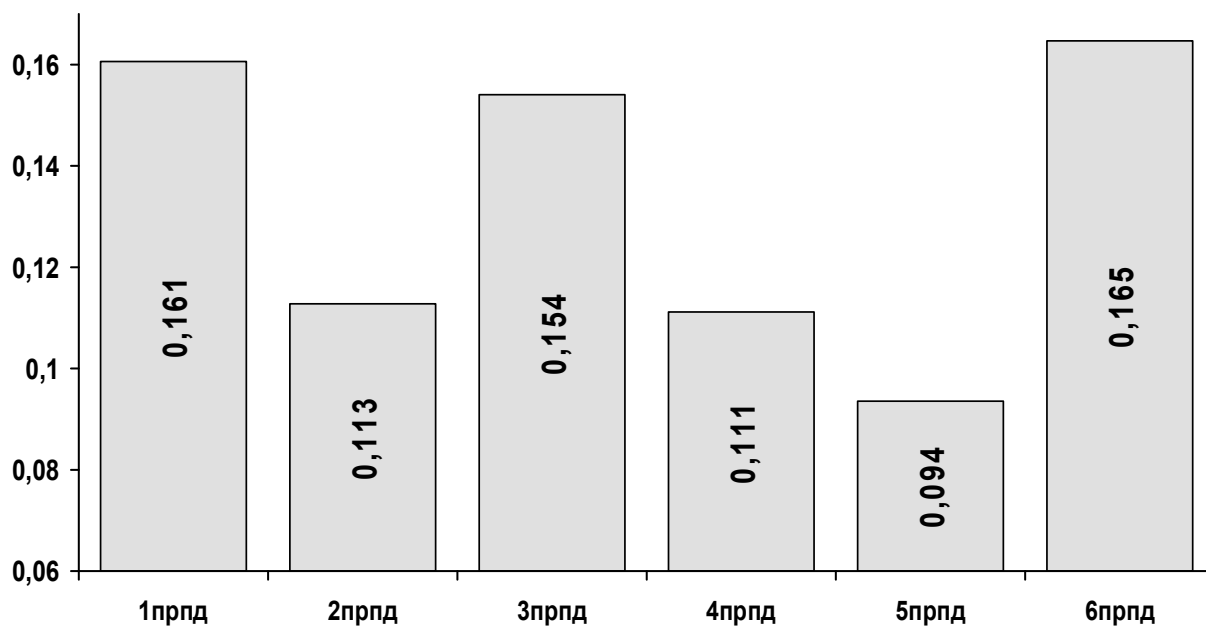


Рис. 4 – Абсолютная величина разброса рейтинга преподавателей при используемом числе показателей от 14 до 23 (Максимальный рейтинг 10)

Окончательно отобранные параметры с коэффициентами их весомости приведены на рис. 5.

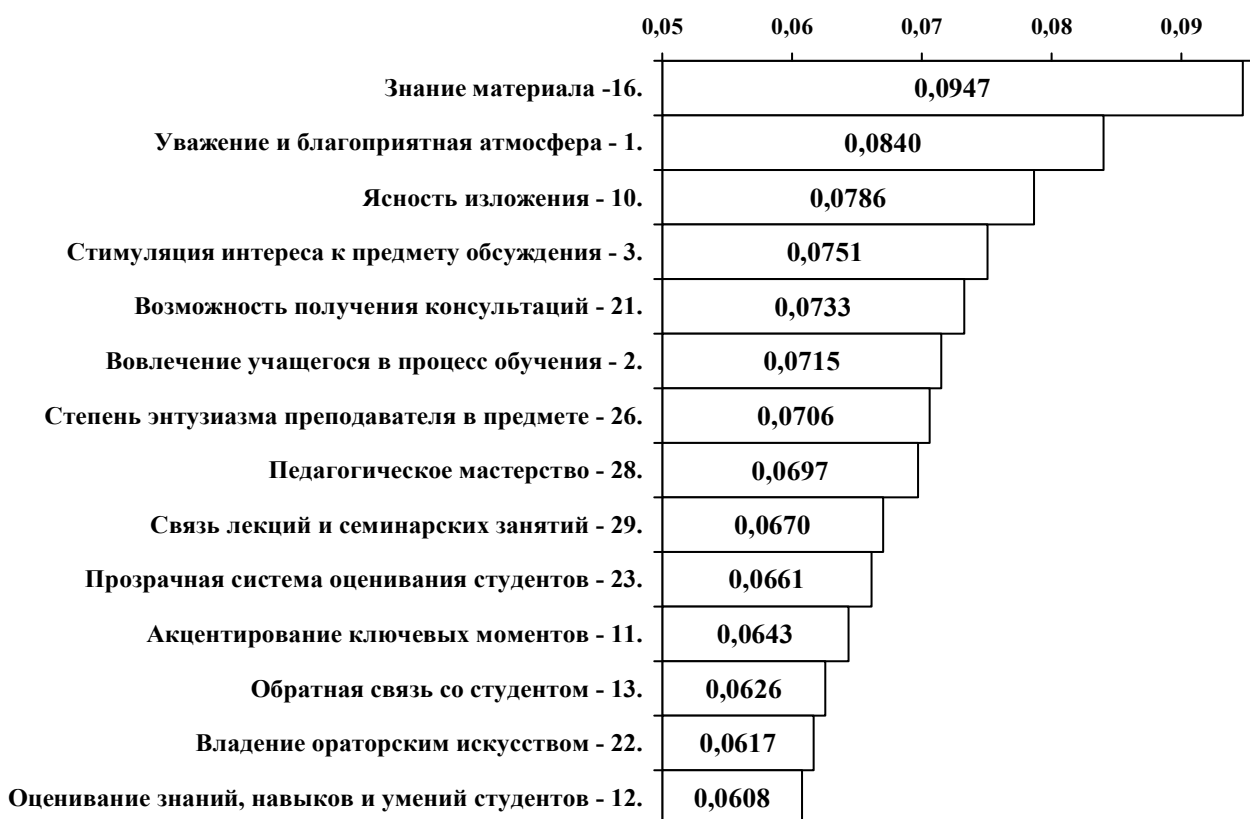


Рис. 5 – Весомость 14 показателей отобранных после исследования для использования при оценке преподавателя глазами студентов

Проведенное исследование показывает, что в зависимости от стоящих задач может быть разработана любая система оценки преподавателей, причем число показателей может быть значительно сокращено. Очень важно при этом чтобы показатели были доведены до сведения самих оцениваемых и чтобы сами преподаватели смогли целенаправленно выстраивать свою педагогическую деятельность с учетом указанных приоритетов.

Библиографический список

1. Новикова Н. и Синопальникова Е. «Преподаватели глазами студентов: критерии оценки и типологизации» Журнал «Санкт-Петербургский университет», 2007, №1 0.
2. Ящерицын П.И., Махаринский Е.Н. Планирование эксперимента в машиностроении: [Справочное пособие]. М.: Высш. Шк., 1985.

Б.Е. Фишман, Б.С. Кузьмина, В.С. Василенко

*ГОУ ВПО «Дальневосточная государственная
социально-гуманитарная академия», г Биробиджан*

ОБЗОР СИСТЕМНЫХ ПОДХОДОВ И ОСНОВАНИЙ ОЦЕНКИ СТУДЕНТАМИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

По мнению Е.Я. Когана, качество деятельности педагогов и качество образования, в целом, определяется тем, «какие возможности возникают у человека при том или ином образовании, какие ценности он получает... Реформа школы началась, когда общество получило новые способы передачи информации... С появлением глобальных информационных сетей ценность учителя как транслятора информации исчерпана. Места и роли всех участников образовательного процесса меняются. Учитель, педагог становится консультантом, поводырем в информационном лабиринте» [6].

Анализ ролевых позиций студентов вуза показывает [1], что, участвуя в образовательной деятельности вуза, студенты являются в ней:

1) неотъемлемым носителем обрабатываемого продукта – личностных и профессиональных компетенций (по аналогии с производством): личностные и профессиональные компетенции абитуриента, поступающего в вуз – «сырье», личностные и профессиональные компетенции студента в процессе обучения – «перерабатываемый продукт», личностные и профессиональные компетенции выпускника вуза – «конечный продукт»;

2) активными участниками образовательного процесса;

3) потребителями образовательных услуг, оказываемых ППС вуза;

4) потребителями предоставляемого учебного материала (учебных пособий, учебно-методических рекомендаций и т.д.);

5) ресурсом функционирования и развития вуза.

Естественно, что предложенный первый аспект (студенты как носители обрабатываемого продукта) – это метафора. Аналогия с производством здесь не прямая, а смысловая. Ведь в вузе студенты никогда и никем не рассматриваются, как объекты прямой обработки (интеллектуальной, моральной, эмоциональной и т.п.). Вуз – это не обычное производство, обеспечивающее выход конкретной материальной продукции. Вуз – это особое гуманитарное производство ценностей, знаний, умений, компетенций в создании своих студентов. По мере участия студентов в образовательном процессе вуза увеличивается ценность студентов как личностей и как будущих профессионалов. Поэтому первый аспект означает, что «сырье» – это исходное состояние личностных и профессиональных компетенций абитури-

ентов. «Переработка вузом продукта» - это процессы комплексного развития сознания студентов по мере обучения. А «конечный продукт» - это состояние личностно-профессиональной сферы сознания выпускников.

Таким образом, первый аспект предполагает потребность в системной оценке образовательных (т.е. не только учебных) результатов и использование такой оценки в управлении образовательным процессом вуза.

Второй, третий и четвертый аспекты означают необходимость осуществлять управление качеством образовательного процесса. Здесь речь идет, прежде всего, о качестве его организации и управления, качество используемого учебного материала, используемых технологий, о мотивации студентов и о многом другом.

Что касается пятого аспекта, то он указывает на необходимость вовлечения студентов в основные процессы вуза, включая участие в деятельности системы управления и самоуправления вуза.

Таким образом, потребности и запросы студентов к качеству своего образования и к образовательной деятельности вуза потенциально многообразны. Однако студенты могут предъявлять эти потребности и запросы только в такой мере, в какой сами ощущают себя реальными субъектами образовательной деятельности вуза.

Вместе с тем, формирование условий для субъектности студентов в образовательном процессе вуза, а значит, в мониторинге его качества и в управлении этим качеством предполагает необходимость учесть следующее противоречие:

- студенты не обладают четкими представлениями о норме качества и критериях объективной оценки образовательного процесса;
- у студентов есть интуитивные критерии субъективной оценки качества своей деятельности и своих результатов.

В силу сказанного, студентов можно включать в систему мониторинга качества образовательной деятельности вуза только как опосредованных экспертов качества, опирающихся на личностно формируемые (субъективные) установки, критерии и оценки.

В тоже время, следует отметить, что ориентация на потребителя в образовании является одним из важнейших и, одновременно, самым неоднозначным принципом ISO 9000. На уровне общих принципов не вызывает сомнений, что качество деятельности вуза (как и для любой деятельности) в конечном итоге оценивает потребитель, так что качество должно быть соотносено с требованиями и ожиданиями потребителя. При этом вне зависимости от специфики и вида обучения (бюджетного или внебюджетного) назначением вуза является реализация гуманитарного (образовательного) производства, удовлетворяющего потребности и запросы своих потребителей.

Из вышесказанного следует, что мнения и оценки студентов как потребителей вуза обязательно необходимо выявлять и оценивать.

Существующие различные подходы к получению оценок студентами деятельности ППС. Охарактеризуем основные из них.

1. Можно организовать оценивание студентами деятельности преподавателей - «Преподаватель глазами студента».

Именно с этой позиции в Постановлении Минвуза СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 17.06.87 N 435/20-11/ст 7/10а «О первоочередных мерах по расширению участия студентов в управлении высшими учебными заведениями» было предложено проводить опрос студентов, позволяющий оценить профессиональные и личностные качества преподавателя вуза. Считалось, что для этого следует проводить анонимное анкетирование студентов через полгода после завершения изучения конкретной дисциплины. Предложенная анкета была ориентирована на оценку: 1) характера деятельности преподавателя; 2) формирования и развития мотивации студентов, 3) отношения к студентам; 4) профессиональные и личностные качества преподавателя.

В Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов (СПбГУП) предложили усовершенствованную методику такой оценки и сделали процедуру опроса более качественной. Многолетнее применение анкеты СПбГУП, содержащей всего 6 вопросов, подтвердило информативность и репрезентативность получаемых результатов [3].

Стабильно используемая в течение пяти лет анкета СПбГУП позволяет охарактеризовать характеристики деятельности преподавателя, соответствующие следующим критериям.

- 1) Ясно и доступно излагает материал.
- 2) Вызывает и поддерживает интерес к предмету.
- 3) Стимулирует самообразование, развитие творческих способностей и личностных качеств.
- 4) Доброжелателен и тактичен со студентами.
- 5) Располагает к себе.
- 6) Профессиональные и личностные качества педагога соответствуют представлению студентов о педагоге университета.

Анкета СПбГУП позволяет оценить: 1) характер деятельности преподавателя; 2) формирование и развитие мотивации студентов; 3) отношение к студентам; 4) профессиональные и личностные качества преподавателя.

2. Несколько иной подход реализован в методике, предложенной коллективом исследователей под руководством Г.Б.Скок (Новосибирский государственный технический университет - НГТУ). Здесь ведется анкетирование студентов, направленное на оценку деятельности тех преподавателей,

которые проходят избрание (переизбрание) по конкурсу или желают продлить контракт.

Студентам предлагается анонимно заполняемая анкета, особенность которой заключается в том, что студенты оценивают не преподавателя, а себя в учебном процессе под руководством данного преподавателя. При этом ясно, что оценки качества учебного процесса опосредованно свидетельствует и о качестве деятельности преподавателя, который этот процесс организует. Эти оценки могут использоваться в ходе аттестации и переизбрания преподавателей [5].

Анкета содержит десять вопросов: по три вопроса, относящиеся к оценке трех компонентов педагогической деятельности (представление информации, организация познавательной деятельности, эмоциональный настрой и регуляция поведения). Последний вопрос анкеты понуждает студента к размышлениям на тему, хотел ли бы он продолжать работать с данным преподавателем.

Говоря о качестве образовательного процесса и оценивая его, само качество определяется как «соответствие принятым нормам». Приведем связанные с преподавателями «нормы качества» учебно-воспитательного процесса, принятые в НГТУ:

- преподаватель знает материал курса, свободно владеет им;
- студенты понимают и принимают преподавателя;
- преподавателю приятно с ними работать, помогать освоить предлагаемый курс;
- предмет вызывает у студентов интерес и желание работать;
- студенты задают вопросы (в ходе занятия и после);
- студенты активны, не занимаются посторонним делом на занятиях;
- общий эмоциональный настрой на занятиях положительный;
- курс хорошо структурирован, студенты легко могут выделить главное в его содержании.

Как очень важное достоинство методики НГТУ следует отметить то, что наличие четко определенных и зафиксированных официально норм качества позволяет в НГТУ не только статистически обрабатывать, но *обоснованно и содержательно характеризовать результаты оценивания студентами качества учебного процесса.*

В Омском государственном университете (ОмГУ) разработан и апробирован социологический инструментарий (концепция социологического мониторинга, анкеты, процедура сбора, обработки, анализа и хранения данных, процедура подготовки экспертов на факультетах) для оценки студентами качества учебной и педагогической деятельности преподавателей.

Студентам предлагается анкета, которая заполняется анонимно. Особенность анкеты заключается в том, что студенты оценивают не преподавателя, а себя в учебном процессе под руководством данного преподавателя (подход, на идейном уровне соответствующий подходу НГТУ). Вместе с тем, согласно концепции, на основе которой реализована данная методика, результаты мониторинга служат, прежде всего, для улучшения деятельности преподавателя на основе предоставляемой ему оценочной информации. Поэтому полные результаты анкетирования предоставляются только лично самому преподавателю. А руководители подразделений в ОмГУ получают лишь обобщенные результаты.

Таким образом, официальные результаты анкетирования не становятся средством, которое может применяться как основа для сравнения одного преподавателя с другим, либо как средство административного воздействия на преподавателя. Словесные же формулировки итоговой оценки ограничиваются следующими выражениями: «преподаватель справляется с...», «есть проблемы:...», «есть серьезные проблемы:...» [7].

3. Представляют интерес методики, реализующие оценивание студентами не качество деятельности тех или иных преподавателей, а качество образовательного процесса.

В 2006 г. в Казанском государственном университете (КГУ) было выполнено социологическое исследование «Качество образования глазами студентов», в котором опрашивались студенты дневного отделения третьих и четвертых курсов всех факультетов [4]. В результате было сформировано представление о том, какие проблемы, касающиеся качества образовательного процесса, волнуют студентов каждого из факультетов. Изучались мнения и оценки, характеризующие:

- удовлетворенность получаемыми на занятиях знаниями и причины неудовлетворенности (если такова оценка студентов);
- удовлетворенность качеством преподавания и причины неудовлетворенности (если такова оценка студентов);
- методы оценивания качества получаемых студентами знаний;
- информированность студентов о Болонском процессе и о переходе российских вузов на европейскую систему образования;
- изменения, отражающиеся на качестве российского образования;
- факторы, которые влияют на качество обучения в вузе;
- роль учебной практики в формировании представлений о будущей профессии;
- обеспеченность материально-технической базой, оснащенность кабинетов и лабораторий;

– готовность студентов получать знания самостоятельно.

В рамках данного направления лежит разработанная в ДВГСГА проективная методика оценки качества образовательной деятельности [2].

Данная методика позволяет выявлять и характеризовать проблемы качества образовательной деятельности вуза на уровне единичных признаков качества деятельности вуза, а также на уровне компонентов макроструктуры этого качества.

Смысл выявленных проблем определяется при сопоставлении структуры оценок преподавателей и студентов. При этом как одни, так и другие участники экспертно оценивают не интенсивность проявления базовых признаков, а частоту соответствия реальности конкретных утверждений, отображающих смысл базовых признаков.

Использованная макроструктура понятия «качество образовательной деятельности» вуза, отображает: а) роль и мотивацию участников этой деятельности (Мотивация студентов, Субъектность студентов и выпускников); б) развиваемые качества участников (Самостоятельность студентов, Развитие творческих способностей студентов); в) эффективность самой деятельности (Эффективность образовательной деятельности); г) справедливость контроля деятельности (Контроль процесса и результатов деятельности студентов).

Таким образом, необходимо отметить, что предложенные и апробированные в различных вузах подходы, основания и методы оценки студентами качества деятельности ППС вуза не противоречат друг другу, а являются взаимно дополняющими.

В то же время множество результатов, полученных на их основе и важных для практики управления, означает невозможность выделить какой-либо один вариант получения от студентов оценок качества образования (образовательной деятельности, образовательного процесса), который был бы пригоден во всех случаях и для всех вузов. Разнообразие известных методов недвусмысленно указывает на то, что реален системный подход, в рамках которого можно обеспечить необходимую систему мониторинговых оценок студентами качества образования (образовательной деятельности, образовательного процесса) с детализацией, требуемой для эффективного управления и учитывающей специфику основных процессов и системы управления вуза. Такой мониторинг, органично включенный в систему менеджмента качества вуза (факультета), может обеспечить стабильные информационные обратные связи «студенты - система управления» и в силу этого способен стать еще одним действенным средством управления качеством основных процессов в вузе (на факультете) и получаемых результатов. Проблема реального использования в СМК вуза оценок качества обра-

зования, регулярно получаемых от студентов, в значительной мере, связана с тем, насколько указанные оценки влияют на рейтинг профессорско-преподавательского состава. До тех пор, пока оценки студентов будут сами по себе, а рейтинг сам по себе, нельзя всерьез рассчитывать, что в вузе реализовано полноценное управление качеством (тем более, если оценки студентов вообще отсутствуют). Очевидно, что данную проблему необходимо решать вузам совместно. Поэтому, нам представляется крайне желательным координировать усилия различных вузов (возможно, даже создать реальный творческий коллектив) для разработки единого подхода к оцениванию студентами деятельности ППС.

Библиографический список

1. Гринкруг, Л.С. О неоднозначности смысла принципа «ориентация на потребителя» в образовании / Л.С. Гринкруг, Б.Е. Фишман, Б.С. Кузьмина // *Фундаментальные исследования*. – 2007. – №10. – С. 96-98.
2. Гринкруг, Л.С. Проективная методика оценки качества образовательной деятельности вуза / Л.С. Гринкруг, Б.Е. Фишман, И.В. Мусовской // *Материалы XVII Всероссийской научно-методической конференции «Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ высшего профессионального образования в контексте европейских и мировых тенденций»*. – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007. – 41 с.
3. Запесоцкий, А.С. Преподаватель глазами студента. Об изучении мнений студентов о качестве педагогической деятельности преподавателя / А.С. Запесоцкий, Л.А. Санкин, С.В. Викторенкова // *Высшее образование сегодня*. – 2007. – №9. – С. 28-32.
4. Рафикова, Д. Качество образования глазами студентов / Д. Рафикова, Э. Даминова, Л. Ишмурзина, А. Гимадеева, А. Замалеева // *Казанский университет*. – 2006. – N 5. [Электронный ресурс]: <http://www.gazeta.ksu.ru/archiv1/0306a/3.htm>.
5. Скок, Г.Б. Методика оценки качества учебного процесса и деятельности преподавателя (по показателю «удовлетворенность потребителя») / Г.Б. Скок, Е.А.Лебедева. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2003. – 26 с.
6. Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию: Материалы семинара / Под ред. А.В. Великановой. – Самара: Изд-во Профи, 2001. – 60 с.
7. Тимкин, С.Л. К концепции построения внутривузовской системы обеспечения качества образовательного процесса в ОмГУ [Текст] / С.Л. Тимкин, И.Ф. Перепеча, И.А. Огородникова, В.В. Дубицкий // *Университетское управление*. – 2003. – № 2(25). – С. 96-100.

С.В. Чебровская

*ГОУ ВПО «Амурский гуманитарно-педагогический
государственный университет», г. Комсомольск-на-Амуре*

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР И ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО ОСТАВА В АМГПГУ

Рейтинг – термин, обозначающий экспертную оценку какого-то явления по заданной шкале. В самом общем понимании преимущество рейтинговой системы в том, что она позволяет организовать регулярный и дозированный контроль над деятельностью, как отдельного преподавателя, так и подразделения в целом. Рейтинг реализует мотивационную и воспитательную функции, дает возможность развить навыки самооценки и самоконтроля, прогнозировать результат.

По отзывам самих преподавателей, рейтинг дает возможность самому планировать деятельность во времени и пространстве, предоставляет свободу выбора форм, приемов, темпа работы и приучает к персональной ответственности за получаемые результаты.

В Амурском гуманитарно-педагогическом государственном университете (АмГПГУ) на протяжении двух последних лет проходит апробацию внутривузовская балльно-рейтинговая оценка научно-исследовательской деятельности кафедр и профессорско-преподавательского состава. Такая оценка должна явиться составной частью комплексной системы управления качеством образования в АмГПГУ.

Уточняются Положения о внутривузовой оценке научно-исследовательской деятельности кафедр АмГПГУ и об оценке научно-исследовательской работы преподавателя названного вуза, разрабатывается электронная оболочка для автоматической оценки весовых значений исходных данных балльно-рейтинговой системы. Оба Положения призваны обеспечить совершенствование системы оценки деятельности относительно установленных университетом стратегических приоритетов развития. Положения определяют методику и порядок проведения в университете оценки научно-исследовательской деятельности кафедр и научной работы профессорско-преподавательского состава.

Целью оценки деятельности кафедр является обеспечение объективного анализа работы всех кафедр университета и выработка конкретных предложений по повышению уровня подготовки специалистов, основываясь на законодательной базе и реальной ситуации сложившейся в системе высшего образования.

Результаты рейтинга используются руководством университета для выявления и поощрения наиболее эффективных и результативных кафедр. Результаты учитываются при премировании и выделении кафедре сверхнормативных ресурсов.

Материалы для оценки деятельности кафедр предоставляются заведующими кафедрами в Управление научных исследований, в обязанности которого включено осуществление контроля достоверности предоставленных материалов и оценки научно-исследовательской деятельности кафедр.

Рейтинг кафедр определяется один раз в год. Обработка данных рейтинга по кафедре проводится заведующим кафедрой. Расчет рейтинга проводится по состоянию на 30 ноября отчетного календарного года.

Результаты ежегодной оценки научно-исследовательской деятельности кафедр утверждаются ректором университета.

Рейтинг кафедры (R) складывается из двух составляющих:

$$R = R_k + R_a,$$

где R_k - квалификационный рейтинг, определяемый учеными степенями и званиями, общественным признанием и квалификацией ППС кафедры; R_a - рейтинг деятельности активности, характеризующий результативность научной и научно-методической деятельности за аттестуемый период.

Критерии результативности деятельности активности подразделяются на две группы: приоритетные и дополнительные. К группе приоритетных критериев относятся:

- публикации в рецензируемых ВАК периодических российских журналах и в зарубежных журналах, имеющих международный индекс цитирования;
- монографии, учебники и учебные пособия с грифом Министерства, УМО;
- получение патента на изобретение, на полезную модель, свидетельства о регистрации баз данных, программ для ЭВМ (Роспатент), свидетельства об отраслевой регистрации разработки (ОФАП) и др.;
- выполнение проектов, поддержанных грантами различных научных фондов, и научных программ, выполнение работ по хоздоговорной тематике;
- руководство диссертацией и защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук или кандидата наук, защищенной в срок;
- участие в конкурсе научных работ или научных выставках при условии награждения представленной работы медалью, дипломом или грамотой победителя;
- депонирование научных работ;
- участие во внешних научных конференциях.

Остальные критерии относятся к группе дополнительных.

Относительный рейтинг кафедры вычисляется как сумма баллов, учитывающая квалификацию R_k и деятельностную активность R_a всех преподавателей кафедры, соотнесенная с установленным полным штатом.

Все предоставляемые кафедрами сведения подтверждаются копиями соответствующих документов. Не подтвержденные сведения к расчету рейтинга не принимаются.

Целью оценки научно-исследовательской работы преподавателя АмГПУ является стимулирование, активизация роста научно-исследовательской квалификации и продуктивности научно-исследовательской деятельности, развитие творческой инициативы профессорско-преподавательского состава.

Основными задачами оценки являются:

- создание информационной базы, всесторонне отражающей научно-исследовательскую работу преподавателей университета;
- совершенствование научно-исследовательской деятельности и развитие университета через информационный анализ результативности работы;
- стимулирование видов научно-исследовательской деятельности, способствующих повышению рейтинговых показателей университета.

Заполнение форм проводится лично преподавателем с указанием Ф.И.О., количества публикаций и их названий, выходных данных и прочих уточнений (копии свидетельств, публикаций и прочего обязательны).

Обработка данных преподавателей по кафедре проводится заведующим кафедрой. Расчет рейтинга проводится по состоянию на 30 ноября отчетного календарного года.

В основу механизма определения рейтинга положено представление о нем, как об акте признания коллегами и администрацией вуза конечных результатов работы отдельного преподавателя, продуктивности и качества его активности по подготовке специалистов и проведению научных исследований. Используемые показатели и методика количественной оценки (ранжирования) научно-исследовательской работы преподавателей разработаны Управлением научных исследований совместно с кафедрами методом проектной деятельности, экспертной работой и с использованием опыта ряда вузов РФ.

Для обеспечения сравнимости результатов предусмотрены четыре квалификационные категории преподавателей: профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент.

Рейтинг преподавателя состоит из двух частей: квалификационная часть, характеризующая потенциал преподавателя, накопленный им за все время работы, общественное признание (рейтинг «К») и активностная часть,

учитывающая его научно-исследовательскую работу за последний год (рейтинг «А»).

В таблице указываются краткие наименования показателей и их порядковые номера. Все показатели имеют строго однозначную интерпретацию, поэтому при заполнении пустой графы «Значение» преподаватель должен придерживаться принятого толкования показателей. В графе «Значение» таблицы исходных данных следует указывать сами значения и названия соответствующих данных. При нехватке места для размещения данных непосредственно в таблицах, их можно приводить на отдельном листе, указав там номера дополнительных показателей. Если данные по тому или иному показателю отсутствуют (работа не выполнялась), в графе «Значение» следует поставить прочерк.

Контроль достоверности значений показателей осуществляет ведущий кафедрой. Обработку показателей по университету осуществляет Управление научных исследований, сверяясь с соответствующими данными отделов и служб университета.

Методика подсчета рейтинга индивидуальных достижений научно-исследовательской работы преподавателя проводится по четырем категориям сотрудников: профессоров, доцентов; старших преподавателей и ассистентов. Подсчет рейтинга ведется следующим образом:

1. Каждый преподаватель представляет две группы данных. Первая характеризует так называемый научный потенциал и общественное признание ученого и отражает его личные достижения по основным параметрам за всю научную карьеру (показатель «К» – квалификация). Вторая группа показателей отражает активность научно-исследовательской работы и достижения в НИР в текущем году (показатель «А» – активность).

2. Для каждого преподавателя подсчитывается набранная им сумма баллов по показателю «К» и показателю «А».

3. Для каждой категории работников подсчитывается индивидуальная итоговая сумма баллов.

4. Управление научных исследований вычисляет средний по университету весовой суммарный показатель по каждой категории отдельно (сколько баллов в среднем набрали профессора, доценты и т.д.)

5. Определяется рейтинг каждого преподавателя путем деления его суммы баллов на среднее значение для данной категории.

Проводимая в вузе работа по разработке балльно-рейтинговой оценке сталкивается с рядом проблем. Среди них: трудности в сборе массива базовой информации за все годы работы каждого преподавателя, т.е. составить квалификационный рейтинг; трудности в определении весовых значений исходных данных для оценки достижений, удовлетворяющие представителей

профессорско-преподавательского состава всех отраслей науки; трудности в получении единых комплексных критериев для оценки, анализа и контроля уровня эффективности научно-исследовательской деятельности кафедр.

Работа по созданию балльно-рейтинговой оценки деятельности в Ам-ГПГУ продолжается. На следующем этапе работы мы планируем включить в список наименований показатели из области учебной и воспитательной деятельности преподавателя и в целом кафедры. Осуществить это планируется с учетом видов работы в вузе и нормами времени, затрачиваемыми на эти виды.

Библиографический список

1. Аветисов А.А. О системологическом подходе в теории оценки и управления качеством образования и практики. Национальная система оценки качества образования в России – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1996.
2. Вергазов Р.И., Кревский И.Г., Жильцов А.Ю. Автоматизация проверки качества тестовых заданий //Иновации в образовании: Материалы научно-методической конференции – Пенза, Инф.-издат. центр ПГУ, 2003.
3. Рейтинг в учебном процессе вуза. Опыт. Проблемы. Рекомендации: межвузовский сборник – Москва, 1992.

С.Л. Сурменко

ГОУ ВПО «Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия», г. Биробиджан

АВТОМАТИЗАЦИЯ РАСЧЕТА РЕЙТИНГА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ДВГСГА

С позиций информационно-технологического обеспечения рейтингового оценивания деятельности профессорско-преподавательского состава сам рейтинг представляет собой индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке. Фактически "рейтинг" - это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей (рейтинговых оценок).

Несомненно, ведение эффективной системы рейтинга преподавателей вуза создает условия для стимулирования творческой активности научно-педагогических кадров и высокого качества их деятельности. К тому же итоговый рейтинг позволяет отражать не только накопленный квалификационный потенциал, но и текущую активность преподавателей по основным направлениям их деятельности.

Поскольку выделение значимых показателей рейтинга весьма субъективно, разработчики ДВГСГА с системных позиций проанализировали имеющийся опыт других российских вузов. В результате вся совокупность обычно используемых показателей рейтинга ППС была разбита на пять различных групп:

- группа показателей «ПФИИ», обеспечивающих учет выполнения преподавателем представительских функций и его работа на имидж вуза;
- группа показателей «РУМ», отображающих качество и результативность учебно-методической работы преподавателя;
- группа показателей «РН», направленных на описание объема и эффективности научной работы преподавателя;
- группа показателей «РВ», учитывающих вклад преподавателя в воспитательную работу вуза;
- группа показателей «С», отражающих реальный статуса преподавателя вуза.

Для составляющих каждой группы экспертным путем был установлен удельный вес каждого показателя. Так, например, при учете научной работы преподавателя, показатель «Написание отзыва на автореферат кандидатской диссертации» имеет вес, равный 1, а показатель «Написание отзыва на автореферат докторской диссертации» - вес, равный 2. Заметим, что определение удельного веса около половины частных показателей вызвало значительные споры, так что согласованное решение было получено в ходе коллегиальной работы.

Всего в пяти указанных группах было выделено более 50 частных показателей. Естественно, такое количество затрудняло ручной подсчет рейтинга по отдельным группам, а также общего рейтинга преподавателя. Поэтому руководством вуза было принято стратегическое решение автоматизировать подсчет рейтинга преподавателя и соответственно рейтинга кафедры.

Отметим, что разработанная методика и процедура подсчета рейтинга до автоматизации этих процессов наряду с другими особенностями обладала следующими положительными свойствами:

- формализуемость, позволявшая осуществлять компьютерную обработку данных;
- наличие объективного числа показателей, характеризующих деятельность каждого участника рейтинга;
- возможность дополнения и изменения системы показателей рейтинга.

Исходный вариант автоматизации подсчета рейтинга осуществлялся в формате электронных таблиц, а не в формате баз данных. Это было свя-

занно с тем, что пока не все структурные подразделения академии объединены в единую локальную сеть. Да и дефицит времени не позволил к концу учебного года отработать методику слияния данных из различных источников. К тому же файлы электронных таблиц обладают большей мобильностью, наличием гиперссылок между файлами и листами, а также быстротой разработки интерфейса по сравнению с базами данных.

Для каждой кафедры был разработан файл в формате Excel, где на первом листе размещается список членов кафедры и итоговый рейтинг преподавателя, разделенный по группам показателей, который автоматически отображается при расчете рейтинга в индивидуальной карточке преподавателя (рис.1).

	Ф.И.О.	ПФии	РУМ	РН	РВ	С	
1	Сидоров А.А	0	0	0	0	0	перейти
2	Петров А.В	0	0	0	0	0	перейти
3	Иванов С.Д.	0	0	0	0	0	перейти
4	Ласкин И.П.	0	0	0	0	0	перейти
5	Кузнецов В.А.	0	0	0	0	0	перейти
6	Бажов Р.И.	7	155	31,6	0	31,5	перейти
7	Афанасьев А.П.	0	10	0	0	4	перейти
8	Борисова И.В.	0	8	10	0	9,3	перейти

Рис. 1 – Стартовая страница расчета рейтинга

Индивидуальные карточки преподавателей размещаются на отдельных листах книги и между ними можно осуществлять навигацию по гиперссылкам (рис.2).

В каждой индивидуальной карточке представлены две группы показателей. Показатели первой группы являются номинальными переменными и могут принимать одно из двух значений: 1 – учитывается данный показатель (например, имеется степень кандидата наук), 0 – не учитывается данный показатель. Показатели второй группы являются количественными переменными, которые могут иметь любые целочисленные значения.

Во всех случаях информация вносится самим преподавателем в режиме редактирования количественные поля второго справа столбца в отчете преподавателя о проделанной работе за отчетный период. Остальные ячейки отчета преподавателя защищены от редактирования. Из приведенного на рис 2. примера можно видеть вес некоторых показателей группы ПФии.

В рамках данной статьи мы не приводим удельные веса всех показателей, поскольку вся эта информация представлена в настоящем сборнике в приложении.

		Преподаватель: Бажов Р.И.	
Заполняются ТОЛЬКО желтые и зеленые поля!			
<input type="checkbox"/>	В зеленом поле напротив выбранного рейтинга поставьте 1		
<input type="checkbox"/>	В желтом поле напротив выбранного рейтинга укажите необходимое количество		
I. Рейтинговая система расчета показателя, определяемого выполнением преподавателем представительских функций и его работой на имидж вуза (ПФИИ)			
1.	Член УМО по специальности	1	2
2.	Член диссертационного совета:		
	- по защите кандидатских диссертаций	1	7
	- по защите докторских диссертаций	1	10
3.	Член ученого совета ДВГСГА	1	5
4.	Участие в работе других советов академии:		
	- совет факультета	1	1
	- УМС	1	2
	- НМС	1	2
5.	Участие в работе ГАК сторонних вузов	1	4
	Участие в работе внешних советов/ комиссий:		
	- городских	1	2
	- областных	1	3
6.	- региональных	1	4
	- всероссийских	1	5

Рис. 2 – Индивидуальная карточка преподавателя

В зависимости от веса показателя осуществляется подсчет рейтинга по данному показателю (крайний правый столбец). Ниже итоговый рейтинг суммируется по группе показателей и отображается после каждой группы (рис.3) и на стартовой странице расчета рейтинга (рис.1).

Итоговый рейтинг преподавателя рассчитывается по формуле:

$$ИР = K1 * ПФИИ + K2 * РУМ + K3 * РН + K4 * РВ + K5 * С$$

где K1, ..., K5 вес каждой группы показателей в общем рейтинге преподавателей.

Заметим, что на ближайший период принято, что группы показателей «РН» и «ПФИИ», учитывающие научную работу и работу преподавателя на имидж вуза, имеют больший вес чем, например, группа показателей «РВ», учитывающие воспитательную работу преподавателя. Вес группы в рейтинге обсуждается и утверждается каждый год на ученом совете вуза.

14.	Методическое руководство (не включенное в учебную нагрузку преподавателя):		
	- подготовкой занявших призовое место в тематической олимпиаде (укажите количество студентов):		
	- внутривузовской		0
	- городской		0
	- региональной		0
	- общероссийской	1	5
	- международной		0
	- подготовкой участвовавших в тематической олимпиаде (укажите количество студентов)	5	5
Показатель РУМ, определяемый учебно-метод. работой преподавателя, равен			155
III. Рейтинговая система расчета показателя научной работы преподавателя (РН)			
1.	Защита диссертации на соискание степени кандидата наук;	1	15
	Защита диссертации на соискание степени доктора наук		0
2.	Научное руководство аспирантом (соискателем), защитившим кандидатскую диссертацию		0
	Научное консультирование защитившего диссертацию доктора наук		0
3.	Научное руководство аспирантами и соискателями, прикрепленными приказом ректора	1	2

Рис. 3 – Пример расчета рейтинга по группе показателей «РУМ»

Процедуры, реализованные при расчете рейтинга преподавателя в формате электронных таблиц, имеет некоторые недостатки.

- Учет рейтинга ведется только за отчетный период. Чтобы сравнить данные различных периодов, нужно анализировать данные из разных файлов электронных таблиц. Иными словами, пока не обеспечена возможность накапливать информацию о рейтинге преподавателей.

- Несколько преподавателей кафедры не могут выполнять текущее редактирование данных о рейтинге одновременно, так как сведения обо всех преподавателях кафедры хранятся на различных листах одной книги Excel.

В дальнейшем, чтобы избавиться от этих проблем, мы полагаем необходимым перевести учет рейтинга преподавателей академии в формат баз данных. Одновременно (в случае необходимости) будет скорректирована методика расчета рейтинга за счет введения новой группы показателей, учитывающих, например, качество лекций, семинаров и др.

О.Е. Шаповалова

*ГОУ ВПО «Дальневосточная государственная
социально-гуманитарная академия», г. Биробиджан*

**САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

Социально-трудовая адаптация молодежи и связанные с ней возможности самореализации личности всегда были объектом пристального внимания отечественных специалистов, поскольку, независимо от происходящих в общественном сознании перемен, именно труд, профессиональная деятельность, является основной ценностью и нормой удовлетворения всех потребностей человека.

Подчеркивая социальную природу личности, С.Л. Рубинштейн отмечал, что это сознательный индивид, занимающий определенное положение в обществе и выполняющий определенную общественную роль [9]. Соответственно, профессиональное самоопределение личности максимально способствует реализации имеющегося потенциала.

В работах Л.С. Выготского, Л.В. Занкова, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и других убедительно доказано влияние деятельности на развитие сознательности, самостоятельности и социальности, которые, как известно, составляют основу самореализации личности. В.А. Ядов даже предложил рассматривать отношение человека к условиям и обстоятельствам той или иной деятельности в качестве системообразующего признака личностной структуры [5]. По его мнению, такие отношения проявляются как ценностные ориентации и определяют представление личности о целях жизни, а также о средствах их достижения, то есть помогают человеку выполнять свои социальные функции.

Особо актуальными и требующими целенаправленного изучения считаются и проблемы самореализации, возникающие перед молодыми специалистами при вступлении в самостоятельную профессиональную деятельность (С.В. Бобровицкая, Е.И. Головаха, С.С. Гриншпун, Е.П. Ильин, И.С. Кон, В.С. Мухина, А.Б. Орлов и др.). Данная социальная группа объединяет молодых людей, работающих по специальности в течение 3 лет после получения профессионального образования. При этом далеко не всегда реальная статусная позиция молодого специалиста совпадает с концептуально-желаемой. Данный диссонанс серьезно затрудняет самореализацию личности.

Говоря о необходимости создания условий, способствующих оптимизации социально-психологических состояний больших социальных групп, к которым можно отнести и молодых специалистов, Л.В. Каширина подчерки-

вает значение таких факторов, как престижность и статусно-ролевая позиция в обществе, качество жизни и экономическое положение, возможности реализации высших потребностей [6].

Среди множества профессий педагогу по праву принадлежит особое место. Именно поэтому глубоко и полно изучены мотивация выбора педагогических специальностей и особенности профессионального самоопределения; определены значимые качества личности учителя и ценностно-смысловые аспекты его подготовки (Л.В. Блинов, Е.П. Ильин, В.Н. Никитенко, А.Б. Орлов, Э.Р. Сайтбаева, В.А. Сластенин, и др.).

Так, обобщая опыт изучения наиболее значимых ценностей профессиональной педагогической деятельности, Л.В. Блинов отмечает призвание к труду учителя-воспитателя, ориентацию на общественное признание и материальную обеспеченность, высокие нравственные качества, коммуникативные способности, профессионализм [1].

Э.Р. Сайтбаева связывает профессиональное становление и самоопределение педагога с принятием или непринятием себя как профессионала, с определением перспектив своего профессионального роста, с пересмотром отношения к ученику, к себе и к самой педагогической деятельности [10].

Все это имеет самое непосредственное отношение и к преподавателю высшей школы, причем вдвойне касается молодых специалистов, задействованных в подготовке будущих учителей. Однако считаем, что личностные аспекты деятельности преподавателя педагогического ВУЗа нуждаются в более глубоком изучении.

Система высшего профессионального образования в нашей стране сегодня переживает не самый благоприятный период своего развития, что подчеркивает важность и сложность рассматриваемой в данном исследовании проблемы. В педагогическом образовании, на наш взгляд, существующие трудности и противоречия проявляются наиболее заметно. С одной стороны, все возрастают требования общества к качеству подготовки будущих работников системы народного образования. С другой стороны профессия педагога перестала быть престижной и не относится к числу высокооплачиваемых. Соответственно, выбор педагогических специальностей, к сожалению, становится уделом не самых сильных абитуриентов. Это несколько снижает результативность творческого труда преподавателя, ограничивая тем самым возможности его профессионального роста.

Мы считаем, что качество работы молодого преподавателя, его отношение к своему статусу и перспективам саморазвития непосредственно зависят от того, насколько четко он осознает возможности самореализации, связанные с профессиональной деятельностью. Наше исследование и посвящено изучению этих возможностей.

Основным методом исследования является обобщение опыта длительной (14-летней) работы кафедры коррекционной педагогики ДВГСГА с молодыми специалистами. Мы провели детальный анализ мотивов, побудивших выпускников принять или отклонить предложение работать на кафедре, особенностей их преподавательской деятельности и взаимоотношений со студентами. На отношение молодых специалистов к возможностям самореализации личности указывали также тенденции к повышению образовательного уровня и мотивация отказа от социальной роли преподавателя высшей школы.

По причине конфиденциальности задействованной в нашем исследовании информации мы не будем называть имен испытуемых, а любые факты, напоминающие биографии конкретных людей просим рассматривать как случайное совпадение. Наша выборка составила 20 человек, 18 из которых получили образование в ДВГСГА, 2 – в других ВУЗах. Мы отнесли к молодым специалистам и двух перспективных выпускников отделения заочного обучения ДВГСГА, получивших приглашение на кафедру коррекционной педагогики. Обратимся к табл.1.

Таблица

Характеристика выборки испытуемых

Отношение к предложению	Когда получили предложение			
	После окончания ВУЗа		После 1-2 лет работы по специальности	
	Форма получения образования			
	очная	заочная	очная	заочная
Приняли	10 чел.	1 чел.	3 чел.	1 чел.
Отклонили	2 чел.		3 чел.	

Как видно из таблицы, для пяти выпускников предложение работать в качестве преподавателя кафедры коррекционной педагогики не показалось заманчивым. Причем, в числе отклонивших приглашение оказались и 2 молодых человека (остальную выборку составляют представительницы женского пола).

Молодые люди были приглашены на кафедру сразу по окончании факультета коррекционной педагогики, и свой отказ мотивировали наличием более интересных предложений по трудоустройству. К нашему большому сожалению, эти предложения не были связаны с работой по специальности.

Как пишет Е.П. Ильин [3], молодые специалисты редко жалуются на низкую заработную плату, поскольку она в любом случае превосходит студенческую стипендию. Тем не менее, 3 перспективные выпускницы отказались от работы на кафедре после прохождения 1-2-годичной стажировки в специальной (коррекционной) школе именно по причинам финансового характера. Они охотно сотрудничают с кафедрой по вопросам организации педагогической практики студентов, признают, что работа преподавателя

высшей школы открывает серьезные перспективы личностного, профессионального и карьерного роста, но согласны не более чем на совместительство, поскольку труд школьного учителя оплачивается в 2-3 раза выше.

Среди мотивов, побудивших наших испытуемых принять статус преподавателя высшей школы, все 15 человек особо отметили чувство гордости, связанное с высокой оценкой их достижений в овладении избранной специальностью. Преподаватели выпускающей кафедры являются для них референтной группой, и приглашение на работу в этом плане способствовало удовлетворению потребности в признании их профессиональной компетентности. А это само по себе неплохая стартовая платформа для самореализации личности.

4 человека, приступившие в преподавательской деятельности после того, как отработали некоторое количество времени в специальных учреждениях, в числе ее бесспорных преимуществ называли более комфортные условия труда; хорошую обратную связь со студентами; востребованность их знаний и опыта; возможность его обобщения, апробации и внедрения.

Одна из 11 выпускников, приглашенных на кафедру сразу по окончании ВУЗа, совмещала заочное обучение с выполнением обязанностей лаборанта кафедры и заместителя декана факультета коррекционной педагогики по воспитательной работе. По ее мнению, социальное положение преподавателя высшей школы представляет серьезные возможности для сочетания учебно-воспитательной и научно-исследовательской работы с самообразованием, а все основные этапы профессионального роста находятся непосредственно под его собственным контролем.

Остальные 10 выпускниц (из них 6 получили дипломы с отличием) связывали перспективы самореализации личности с поступлением в аспирантуру, с достижениями в области научно-исследовательской работы, с поиском инновационных технологий учебно-воспитательной работы.

Возможность и необходимость постоянного повышения образовательного уровня, на наш взгляд, можно отнести как к преимуществам педагогической профессии, так и к моментам, осложняющим жизнь молодого специалиста. По образному выражению К.Д. Ушинского, учитель живет до тех пор, пока учится сам, а как только человек перестает учиться – учитель в нем умирает. Каким же требованиям должен соответствовать образовательный уровень того, чья профессиональная обязанность – учить учителей? Немаловажное значение для преподавателя высшей школы имеют такие формы самообразования, как работа с литературой, взаимопосещение занятий, краткосрочные курсы повышения педагогической квалификации.

В то же время, основной формой послевузовского обучения является очная и заочная аспирантура. Поступление в аспирантуру считается пре-

стижным, а ее успешное окончание предполагает не только получение определенного объема знаний, необходимых преподавателю высшей школы, но и выполнение, а также защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. Как показала практика, эта возможность самореализации личностного потенциала, а также профессионального и карьерного роста для ряда молодых специалистов стала настоящим камнем преткновения.

Так, всем 15 молодым специалистам, приглашенным на кафедру коррекционной педагогики в качестве преподавателей, в свое время была предоставлена возможность поступления в аспирантуру. Два преподавателя уволились после 1 года работы, реально оценив свои возможности и перспективы, и не решившись на продолжение обучения. Трое обучаются в настоящее время и подают надежды на успешное завершение процесса.

А вот для двух молодых специалистов обучение в аспирантуре оказалось серьезным испытанием и даже послужило причиной отказа от социальной роли преподавателя высшей школы – после 1 года обучения они переоценили свое отношение к жизни и определили другие приоритеты и направления самореализации личности.

8 преподавателей окончили аспирантуру, но только 4 из них успешно защитили диссертации, а из 4 оставшихся двое уже не работают в высшей школе.

Многие испытуемые отмечали, что профессиональное взаимодействие со студентами также представляет для молодого преподавателя мощный стимул самосовершенствования и саморазвития. Но тот, кто стал бы утверждать, что не переживал в связи с этим никакого эмоционального дискомфорта, вероятнее всего покривил бы душой. Среди наших испытуемых таких не было.

Мы считаем, что основу данного феномена составляет то, что А.Б. Орлов назвал рефлексивным компонентом психологической культуры педагога [8] – некоторое искажение самовосприятия и самопринятия. Для вчерашнего студента преподаватель высшей школы, «учитель учителей» - своего рода эталонная модель педагога. Принимая этот социальный статус, молодой специалист начинает определять себя, перестраивать собственную «Я-концепцию» через профессиональную принадлежность. В итоге он принимает в себе только то, что соответствует его представлениям о социальной роли и отвергает остальное. А трудности в общении со студентами обычно и являются следствием неполного принятия себя.

Как правило, эти трудности преодолеваются в течение 1-2 года работы, когда критерием самовосприятия и самопроявления преподавателя становится не эталонная модель, а актуализация собственных возможностей, развитие творческого потенциала, становление индивидуальности. Результатом такого самопроявления является продуктивное руководство научно - исследовательской работой студентов, подготовка их к участию в конкурсах

педагогического мастерства, активная ориентация будущих абитуриентов на выбор педагогических специальностей, соответствующих профилю подготовки кафедры коррекционной педагогики.

Отметим, что практически все молодые специалисты кафедры пробовали свои силы в качестве куратора студенческой группы. Работая в ВУЗе, не избежать и карьерного роста: 6 преподавателей на разных этапах становления и развития факультета выполняли обязанности заместителя декана, 1 – декана, 1 – заведующего кафедрой. Подчеркивая значимость данного направления самореализации личности, наши испытуемые однако выразили общее мнение о том, что такая работа отнимает много времени и заметно ограничивает актуализацию других возможностей.

Уровень осознания преподавателями реальных возможностей саморазвития, заложенных в профессиональной деятельности, проявляется и в причинах отказа от социальной роли педагога высшей школы. За 14 лет, в течение которых продолжалось данное исследование, кафедра рассталась с восемью специалистами. Причем 2 из них – состоявшиеся ученые, которые остались в сфере высшего педагогического образования и по ряду субъективных обстоятельств в настоящее время работают в других ВУЗах.

Причиной возвращения в школу одной из преподавателей (завуча и учителя высшей категории) послужило разочарование в научно-исследовательской работе, она окончила аспирантуру, не представив диссертацию к защите и не имея желаний продолжать изучение заявленной проблемы. Другая (творческий, одаренный человек), вероятно, по той же причине, сообщила о своем решении уволиться после завершения отпуска по уходу за ребенком.

Отсутствие удовлетворенности процессом и текущими успехами научно-исследовательской работы лишило кафедру коррекционной педагогики еще двух молодых специалистов, которые ушли после первого года обучения в аспирантуре. Они решили заняться реализацией своих потенциальных возможностей, непосредственно работая по специальности, оказывая сильную помощь детям с проблемами в развитии и их родителям.

И два человека мотивировали свой отказ от социальной роли преподавателя высшей школы тем, что, поработав на кафедре в течение учебного года, так и не осознали себя «учителями учителей». Их жизненные приоритеты и перспективы в большей мере оказались связаны с семейным счастьем, со статусом жены и матери.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило наше предположение относительно того, что эффективность работы молодого преподавателя высшей школы находится в прямой зависимости от осознания личностью возможностей самореализации, заложенных в профессиональной деятельности. Испытуемые, не имеющие ясного представления о наличии таких

возможностей, либо сразу отклоняли приглашение на кафедру, либо выполняли роль преподавателя высшей школы недостаточно успешно и недолго.

Соответственно, помощь молодым специалистам в осознании реальных возможностей и перспектив, связанных с профессией преподавателя, необходимое направление работы каждой кафедры. Считаем, что это направление тесно связано с рейтинговой системой оценивания качества деятельности ППС, реализуемой в ДВГСГА на протяжении текущего учебного года.

Балльно-рейтинговая система оценки охватывает практически все виды деятельности преподавателя, подчеркивая и точно определяя значимость каждого из них. Наличие соревновательного элемента придает процессу остроту, что способствует усилению мотивации и делает рейтинговую систему оценки важным средством профилактики эмоционального выгорания, разочарования в возможностях профессии.

Отметим, что на данном этапе своего становления, система оценивания качества деятельности преподавателя в ДВГСГА совершенством не является и некоторая доработка еще нужна. Тем не менее, в числе бесспорных достоинств системы называют и достаточно объективный подход, и сопоставимость трудовых усилий, вложенных в разные сферы деятельности, и наглядную иллюстрацию механизма материального стимулирования.

Работая с молодыми специалистами, необходимо больше внимания уделять именно ценностно-смысловым основам рейтинговой оценки качества деятельности, отражающим реальные и потенциальные возможности личностного и профессионального роста преподавателя.

Библиографический список

1. Блинов, Л.В. Аксиология послдипломного образования педагогов / Л.В. Блинов. – Биробиджан: БГПИ, 2003. – 142 с.
2. Бодалев, А.А. Психология о личности / А.А. Бодалев. – М.: МГУ, 1988. – 191 с.
3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2000. – 512 с.
4. Леонтьев, А.Н. Очерк психологии личности / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 1993. – 43 с.
5. Методологические проблемы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1975. – 295 с.
6. Каширина, Л.В. Динамика социально-психологических состояний больших социальных групп / Л.В. Каширина. – М.: РАГС, 2004. – 347 с.
7. Кон, И.С. В поисках себя / И.С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
8. Орлов, А.Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики / А.Б. Орлов. – М.: Логос, 1995. – 224 с.
9. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб: Питер, 2000. – 712 с.
10. Сайтбаева, Э.Р. Теоретические основы самоопределения педагога-профессионала в системе дополнительного педагогического образования: автореф. дис....докт. пед. наук / Э.Р. Сайтбаева. М. – 2002. – 42 с.

ПОЛОЖЕНИЕ

об аттестации деятельности профессорско-преподавательского состава
Дальневосточной государственной социально-гуманитарной академии
(принято на заседании Ученого совета ДВГСГА,
протокол № 08 от 05 мая 2009 г.)

1. Общие положения

1.1. Оценка деятельности профессорско-преподавательского состава осуществляется на основании:

- Закона РФ «Об образовании»;
- Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;
- Закона РФ «Об авторском праве и смежных правах»;
- Приказа Министерства образования РФ от 31.08.95 №463/1268 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования, объемных показателей по отнесению учреждений образования к группам по оплате труда руководителей»;
- Приказа Министерства образования РФ от 14.12.95 №662/1646 «Рекомендации по определению уровня квалификации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений образования РФ для установления разрядов оплаты труда ЕТС»;
- Приказа Рособразования от 28.11.08 №1765 «Об утверждении примерных показателей стимулирования работников государственных научных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Рособразованию, за количество, интенсивность и качество труда»;
- Приказа Рособразования от 28.11.08 №1769 «Об утверждении примерных показателей стимулирования работников государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Рособразованию, за количество, интенсивность и качество труда»;
- Программы аттестации образовательных учреждений высшего профессионального образования от 20.12.2002 г.;
- Решений Аккредитационной коллегии при Министерстве образования РФ;
- Устава ДВГСГА.

1.2. Целью аттестации является повышение уровня организации профессорско-преподавательского состава (ППС) при выполнении своих обязанностей, как одного из элементов улучшения качества обучения, повыше-

ние эффективности контроля за результатами деятельности каждого преподавателя, обеспечение сравнимости результатов работы преподавателей различных профилей и специальностей, а также различных структур академии, принимающих участие в учебном процессе.

1.3. Задачей аттестации профессорско-преподавательского состава является оценка профессиональной деятельности преподавателя.

1.4. Аттестации не подлежат: преподаватели, проработавшие в занимаемой должности менее одного года; женщины, находившиеся в отпуске, связанном с беременностью и родами, до истечения одного года после выхода на работу; преподаватели, работающие полностью на почасовой оплате труда и внешние совместители.

2. Порядок расчета рейтинга профессорско-преподавательского состава

2.1. Рейтинг профессорско-преподавательского состава (показатель П) состоит из 5 рейтинговых показателей.

2.2. Рейтинговая система расчета показателя, определяемого выполнением преподавателем представительских функций и его работой на имидж вуза (ПФИИ), представлена в приложении 1.

2.3. Рейтинговая система расчета показателя, учитывающего учебно-методическую работу преподавателя (РУМ), представлена в приложении 2.

2.4. Рейтинговая система расчета показателя, учитывающего научную работу преподавателя (РН), представлена в приложении 3.

2.5. Рейтинговая система расчета показателя, учитывающего воспитательную работу преподавателя (РВ), представлена в приложении 4.

2.6. Рейтинговая система расчета показателя статуса преподавателя вуза (С), представлена в приложении 5.

2.7. Процедуры расчета рейтинговых показателей ПФИИ, РУМ, РН, РВ, С за 2008-2009 уч.г. представлены отдельным временным положением.

2.8. В течении месяца после предоставления всеми кафедрами отчетов управление стандартизации, менеджмента и мониторинга качества организует выборочную проверку предоставленной информации для контроля качества, достоверности и полноты.

2.9. Работа по оценке деятельности ППС выполняется на кафедрах. Заведующие кафедрами дважды в год в срок до 1 декабря и до 20 мая текущего года представляют отчеты в управление стандартизации, менеджмента и мониторинга качества.

2.10. После подписания уполномоченным сотрудником соответствующего подразделения отчетов кафедр по показателям преподавателей предоставляются в управление стандартизации, менеджмента и мониторинга качеством академии.

2.11. Управление стандартизации, менеджмента и мониторинга качеством академии определяет рейтинги:

- преподавателей;
- кафедр;
- факультетов.

2.12. Результаты оценки рассматриваются на заседании Ученого совета и утверждаются приказом ректора академии.

3. Ответственность за правильность и достоверность сведений, указанных в рейтинге профессорско-преподавательского состава

3.1. За достоверность информации, на основе которой формируются рейтинговые показатели ПФИИ, РУМ, РН, РВ, С преподавателя несет ответственность сам преподаватель. Обнаружение недостоверной информации влечет за собой игнорирование всех баллов данного преподавателя по тому показателю, в составе которого выявлена недостоверная информация.

3.2. За контроль достоверности информации, на основе которой формируются рейтинговые показатели ПФИИ, РУМ, РН, РВ, С преподавателей кафедры несет ответственность заведующий кафедрой. Обнаружение невыполнения или ненадлежащего выполнения контроля достоверности и полноты информации, своевременности ее предоставления влечет за собой игнорирование всех баллов заведующего кафедрой по показателю С.

3.3. За полноту формирования сводных таблиц рейтинга ППС в академии и по кафедрам, а также за своевременность их представления ответственность несет начальник управления стандартизации, менеджмента и мониторинга качества несет ответственность. В случае ненадлежащего формирования сводных таблиц и/или нарушения сроков их представления начальник управления стандартизации, менеджмента и мониторинга качества подвергается административному наказанию.

Приложение 1

**Рейтинговая система расчета показателя,
определяемого выполнением преподавателем представительских функций
и его работой на имидж вуза (ПФИИ)**

№	Виды работы	Кол-во баллов для расчета показателя
1.	Член УМО по специальности	2 балла
2.	Член диссертационного совета:	
	- по защите кандидатских диссертаций	7 баллов
	- по защите докторских диссертаций	10 баллов
3.	Член ученого совета ДВГСГА	5 баллов
4.	Участие в работе других советов академии:	

№	Виды работы	Кол-во баллов для расчета показателя
	- совет факультета	1 балл
	- УМС	2 балла
	- НМС	2 балла
	- других советов (комиссий) академии	2 балла
5.	Участие в работе ГАК сторонних вузов	4 балла
6.	Участие в работе внешних советов/ комиссий:	
	- городских	2 балла
	- областных	3 балла
	- региональных	4 балла
	- всероссийских	5 баллов
7.	Участие в комиссии Рособнадзора по осуществлению комплексной оценки деятельности стороннего вуза	10 баллов
8.	Связь с профильными организациями, учреждениями:	
	- работа в аттестационных комиссиях, конференциях, семинарах, совещаниях, коллегиях	0,2 балла
	- работа в предметных комиссиях по приему ЕГЭ	1 балл
	- проведение занятий, открытых лекций, круглых столов	3 балла
	- участие во всероссийских, региональных и местных олимпиадах школьников в качестве:	
	- члена жюри (предметной комиссии)	1 балл
	- председателя жюри (предметной комиссии)	2 балла
9.	Участие в организации конференции в качестве:	
	- члена оргкомитета	1 балл
	- председателя (заместителя председателя) оргкомитета	3 балла
10.	Сотрудничество с внешними организациями в качестве эксперта	1 балл
11.	Получение разрешения на ведение работ (археологические изыскания, географические исследования и т.п.)	1 балл
12.	Взаимодействие с международными организациями (подтвержденное документально)	1 балл

Приложение 2

**Рейтинговая система расчета показателя
учебно-методической работы преподавателя (РУМ)**

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
1.	Количество наименований учебных дисциплин, проведенных за отчетный период (в соответствии с ГОС)	1 балл за наименование учебной дисциплины
2.	Разработка рабочей учебной программы по вновь вводимым курсам учебным (федерального компонента) / по выбору / дисциплин специализации	
	- до 72 часов	3 / 3 / 4 балла
	- от 73 до 144 часов	5 / 5 / 6 баллов
	- от 145 до 350 часов	7 / 7 / 8 баллов
	- свыше 351 часов	10 / 10 / 11 баллов
3.	Разработка УМК для дисциплин с общей трудоемкостью:	
	- до 72 часов	4 балла
	- от 73 до 144 часов	7 баллов
	- от 145 до 350 часов	10 баллов
	- от 351 часов	13 баллов
4.	Объем лекционной аудиторной нагрузки:	
	- до 36 часов	3 балла
	- от 37 до 72 часов	5 баллов
	- от 73 до 175 часов	7 баллов
	- свыше 176 часов	10 баллов

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
5.	Подготовка к изданию и издание (оценивание с учетом уровня издательства – вузовского / регионального / общероссийского)	
	- программы (ГАК, практики, дисциплин и др.)	6 баллов
	- методических рекомендаций	2 / 3 / 4 балла
	- хрестоматии	2 / 3 / 5 баллов
	- сборника задач (упражнений)	2 / 3 / 5 баллов
	- сборника иностранных текстов	2 / 3 / 5 баллов
	- словаря	2 / 3 / 5 баллов
	- справочника	2 / 3 / 5 баллов
	- практикума	3 / 4 / 6 баллов
	- учебно-методического пособия	3 / 5 / 7 баллов
	- курса лекций	4 / 6 / 8 баллов
	- учебного пособия	5 / 7 / 9 баллов
- учебника	5 / 7 / 10 баллов	
6.	Переиздание: (оценивание с учетом уровня издательства – вузовского / регионального / общероссийского)	
	- методических рекомендаций	1 / 2 / 3 балла
	- хрестоматии	1 / 2 / 4 балла
	- сборника задач (упражнений)	1 / 2 / 4 балла
	- сборника иностранных текстов	1 / 2 / 4 балла
	- словаря	1 / 2 / 4 балла
	- справочника	1 / 2 / 4 балла
	- практикума	2 / 3 / 5 баллов
	- учебного пособия	3 / 4,5 / 6 баллов
	- курса лекций	3 / 4,5 / 6 баллов
	- учебно-методического пособия	3 / 4,5 / 6 баллов
	- учебника	3 / 5 / 7 баллов
7.	Получение грифа УМС на опубликование электронной версии: (оценивание с учетом уровня издательства – вузовского / регионального / общероссийского)	
	- методических рекомендаций	1 / 2 / 4 балла
	- сборника задач (упражнений)	1 / 2 / 4 балла
	- сборника иностранных текстов	1 / 2 / 4 балла
	- учебно-методического пособия	1 / 2 / 4 балла
	- словаря	1 / 2 / 4 балла
	- справочника	1 / 2 / 4 балла
	- хрестоматии	1 / 4 / 6 балла
	- практикума	1 / 4 / 6 балла
	- курса лекций	2 / 6 / 8 балла
	- учебного пособия	2 / 6 / 8 балла
	- учебника	2 / 6 / 10 баллов
8.	Разработка для учебного процесса (учитываются только сданы официально на кафедре продукты):	
	- мультимедийных презентаций	1 балл за 10 слайдов
	- наглядных пособий (карт, схем)	2 балла
	- наглядных пособий (таблиц)	2 балла
	- наглядных пособий (муляжей, моделей)	2 балла
9.	Официальное рецензирование учебных, учебно-методических и методических материалов	1 балл за каждые 50 страниц рецензируемого текста
10.	Официальное рецензирование разработанных:	
	- мультимедийных презентаций	1 балл
	- наглядных пособий (схем, таблиц, графиков)	1 балл
	- наглядных пособий (муляжей, моделей)	1 балл
11.	Разработка программы курсов повышения квалификации ДВГСГА	8 баллов
12.	Получение грифа:	

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
	- регионального УМО	10 балла
	- УМО по специальности / «допущено»	15 баллов
	- УМО по специальности / «рекомендовано»	20 баллов
13.	Участие в семинарах, программах и курсах повышения квалификации, с получением:	
	- сертификата	1 балл
	- удостоверения	2 балла
	- свидетельства	3 балла
	- диплома переподготовки	10 баллов
14.	Методическое руководство (не включенное в учебную нагрузку преподавателя):	
	- подготовкой студентов, занявших призовое место в тематической олимпиаде:	1 балл за 1 студента
	- внутривузовской	2 балла
	- городской	3 балла
	- региональной	4 балла
	- общероссийской	5 баллов
	- международной	5 баллов
	- подготовкой студентов, участвовавших в тематической олимпиаде	1 балл

Приложение 3

Рейтинговая система расчета показателя научной работы преподавателя (РН)

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
1.	Защита диссертации на соискание степени кандидата наук;	15 баллов
	Защита диссертации на соискание степени доктора наук	25 баллов
2.	Научное руководство аспирантом (соискателем), защитившим кандидатскую диссертацию	10 баллов
	Научное консультирование защитившего диссертацию доктора наук	15 баллов
3.	Научное руководство аспирантами и соискателями, прикрепленными приказом ректора	2 балла за 1 чел.
4.	Научное консультирование докторанта	4 балла за 1 чел.
5.	Написание отзыва на автореферат:	
	- кандидатской диссертации	1 балла
	- докторской диссертации	2 балла
	Написание отзыва ведущей организации	3 балла
	Написание отзыва оппонента	4 балла
6.	Экспертиза/рецензирование (<i>внутреннее</i>):	
	- отчета по завершенным зарегистрированным НИР	2 балла
	- монографии	2 балла
	- учебно-методического пособия	1 балл
	- научной статьи (для реферируемых изданий)	1 балл
7.	Выполнение зарегистрированных НИР в качестве руководителя по приказу / ответственного исполнителя по приказу / исполнителя:	
	- НИР кафедр и структурных подразделений по заказу ДВГСГА	4 / 4 / 3 балла
	- НИР, выполняемая по грантам	10 / 10 / 5 баллов
	- хоздоговорная НИР	10 / 10 / 5 баллов
	- НИР по заказу ФАО (в т.ч. по темплану)	10 / 10 / 6 баллов
8.	Принятая к рассмотрению заявка на грант (для руководителя и ответственного исполнителя)	4 балла
9.	Активность в изобретательской деятельности:	
	- изобретение, подтвержденное в масштабе вуза	2 балла
	- изобретение, подтвержденное в масштабе отрасли	5 баллов
	- изобретение, подтвержденное патентом РФ	15 баллов

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
	- изобретение, подтвержденное зарубежным патентом	25 баллов
10.	Подготовка к изданию (научное редактирование):	
	- сборника тезисов докладов (сообщений) научных конференций, съездов, симпозиумов	5 баллов
	- сборника материалов конференции (съезда, симпозиума)	5 баллов
	- сборника научных трудов	7 баллов
	- монографии	7 баллов
	- научного журнала в качестве:	
	- члена редакционной коллегии (редакционного совета)	3 балла
	- заместителя главного редактора по направлению	7 баллов
	- главного редактора	10 баллов
11.	Издание:	
	- тезисов доклада (сообщения) в сборнике материалов научной конференции, съезда, симпозиума	1 балла
	- материалов конференции (съезда, симпозиума) заочно	
	- региональной (межвузовской)	1 балла
	- всероссийской	1 балл
	- международной	2 балла
	- статьи в вузовских издательствах	2 балла
	- статьи в региональных, межвузовских издательствах	3 балла
	- научного журнала	3 балла
	- сборника научных трудов	4 балла
	- статьи в центральных издательствах (входящих в каталог подписных периодических изданий)	4 балла
	- коллективной монографии (3 и более соавторов)	5 баллов
	- статьи в реферируемых российских изданиях	5 баллов
	- статьи в реферируемых зарубежных изданиях	7 баллов
- монографии (1 автор или более)	10 баллов	
12.	Выступление с докладом на конференции:	
	- внутривузовской	1 балл
	- региональной	2 балла
	- всероссийской	2 балла
	- международной	3 балла
13.	Призовое место / участие в конкурсе научных работ	
	- внутривузовском	2 / 1 балл
	- региональном	4 / 2 балла
	- всероссийском	5 / 3 балла
14.	Научное руководство:	
	- подготовкой студентов к выступлению на научной конференции внутри вуза / в другом вузе	0,2 / 0,5 балла за 1 чел.
	- подготовкой студентов, занявших призовое место в конкурсе научных работ:	
	- внутривузовском	1 балл
	- городском	1 балл
	- региональном	2 балла
	- общероссийском	4 балла
	- руководство научным кружком (клубом) при кафедре (факультете)	3 балла
- исследовательской работой студентов, проводимой в рамках зарегистрированных НИР	3 балла	
	- курирование НСО факультета	2 балла
15.	Участие в выставках творческих работ ППС:	
	- внутривузовском	1 балл
	- городском	1,5 балла
	- областная	2 балла
	- краевая	3 балла
	- региональном	5 баллов
	- всероссийском	7 баллов

**Рейтинговая система расчета показателя
воспитательной работы преподавателя (РВ)**

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
1.	Участие в профориентационной работе:	
	- агитационная работа в школах (проведение мероприятий с учащимися старших классов средних школ, бесед о специальностях вуза)	
	- с выездом	1 балл за каждый выезд
	- без выезда	0,5 балла
	- подготовка агитационных материалов для телевидения, радио, печатных периодических изданий / проспекта, буклета	0,5 / 1 балла за каждый
	- преподавание в рамках подготовительных курсов в ДВГСГА	2 балла
2.	Организация и проведение воспитательных мероприятий:	
	- в качестве организатора, ведущего	2 балла за каждое
	- в качестве участника творческой группы	1 балл за каждое
3.	Руководство работой студенческих организаций (<i>вне рамок функциональных обязанностей</i>)	3 балла
4.	Работа куратором учебной группы:	
	- организация воспитательных мероприятий в группе	0,1 балла за каждое
	- проведение рейдов в студенческих общежитиях	0,1 балла за каждый
	- организация работы органов студенческого самоуправления в группе	0,5 балла
	- поддержка группы в учебном процессе	0,1 балла
	- взаимодействие с родителями студентов учебной группы (собрание, коллективные беседы)	0,1 балла
	- повышение квалификации как куратора студенческой учебной группы	0,5 балла
5.	Руководство:	
	- подготовкой студентов, занявших призовое место / участника в конкурсе, спартакиаде, форуме, конференции, фестивале	
	- международная	5 / 3 баллов
	- общероссийской, межрегиональной	4 / 2 балла
	- региональной	3 / 1 балла
	- городской	2 / 1 балла
	- внутривузовской	1 / 0,5 балл
- факультетской	1 / 0,5 балл	
6.	Участие в реализации Целевых программ вуза	2 балла

Рейтинговая система расчета показателя статуса преподавателя вуза (С)

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
1.	Должность ППС:	
	- стажер-преподаватель	2 баллов
	- ассистент	3 баллов
	- старший преподаватель	4 баллов
	- доцент	5 баллов
	- профессор	6 баллов
2.	Административная должность:	
	- заместитель заведующего кафедрой	5 баллов
	- заместитель декана	6 баллов
	- заведующий кафедрой	7 баллов
	- декан	8 баллов
3.	Научная должность:	

№	Вид работы	Кол-во баллов для расчета показателя
	- аспирант	2 баллов
	- младший научный сотрудник	3 баллов
	- научный сотрудник	4 баллов
	- старший научный сотрудник	5 баллов
	- ведущий научный сотрудник	7 баллов
4.	Ученая степень	
	- кандидат наук	7 баллов
	- доктор наук	10 баллов
5.	Ученое звание	
	- доцент	5 баллов
	- профессор	7 баллов
	- член-корреспондент (РАН/РАО/общественные академии)	8 / 7 / 3 баллов
	- академик (действительный член) (РАН / РАО / общественные академии)	10 / 9 / 5 баллов
6.	Совокупные характеристики профессиональной компетентности	
	- второе высшее образование	10 баллов за каждое
	- авторские свидетельства, патенты / акты использования изобретений	8 / 6 баллов за каждое
	Научная школа: - подготовлено кандидатов наук - подготовлено докторов наук	5 баллов за каждого 7 баллов за каждого
	- общее количество публикаций, монографий, учебно-методических работ, учебников и т.д.	0,1 балл за каждую
	- общее количество выполненных хоздоговоров и НИР	6 баллов за каждую работу
	- наличие правительственных наград	10 баллов за каждую
	- наличие государственных знаков отличия	7 баллов за каждый
	- участие в творческих конкурсах / выставках / смотрах	0,2 / 0,1 / 0,1 балл
	- научно-педагогический стаж	0,5 балла за год

Научное издание

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ФАКУЛЬТЕТОВ, КАФЕДР И ПРОФЕССОРСКО-
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Сборник докладов 2-го межвузовского семинара-совещания
вузов Хабаровского края и Еврейской автономной области

Биробиджан, май 2009 г.

Технический редактор В. В. Николаева

План работы академии 2008-2009 уч. год
Формат издания 60x90 1/16. Гарнитура Arial
Усл. печ. л. 5,06. Уч.-изд. л. 4,04
Тираж 100 экз. Заказ № ____/2009

Редакционно-издательский отдел
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия»
679015, г. Биробиджан, ул. Широкая, 70-А

Отпечатано в печатном цехе
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Дальневосточной государственной социально-гуманитарной академии
679015, г. Биробиджан, ул. Широкая, 70-А