

УДК 622:378.022

С.Н. Гончаренко, И.В. Ярошук

**РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ КРИТЕРИЕВ
ДЛЯ ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ ПРОФЕССОРСКО-
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВЫСШИХ
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Федеральные образовательные стандарты высшего профессионального образования предусматривают необходимость четкой формализации качества профессорско-преподавательского состава и необходимость создания оценки результативности научно-педагогической деятельности [1-4]. Учебно-методическое объединение ВУЗов РФ по образованию в области горного дела предлагает полезный с нашей точки зрения материал, посвященный оценке качества научно-педагогических работников ВУЗа.

Проректор МГГУ, д.т.н., профессор В.Л. Петров

Важной проблемой модернизации образования в России является создание эффективной системы управления качеством образования. В качестве главной задачи российской образовательной политики обозначено обеспечение высокого качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Качество – это степень соответствия совокупности присущих характеристик услуг (в т.ч. образовательных) или продукции потребностям или ожиданиям потребителей и других заинтересованных сторон, которые установлены в контрактах, обычно предполагаются или являются обязательными в соответствии с государственными образовательными стандартами и другими нормами, а также с законодательными актами.

Применительно к сфере высшего образования качество образовательной деятельности определяется качеством знаний и навыков выпускников

ВУЗов, их активной гражданской позицией, уровнем культуры и нравственности. Понятно, что хорошее качество результатов может быть достигнуто только при хорошем качестве образовательного процесса, которое определяется с одной стороны его содержанием, а с другой - его обеспеченностью ресурсами: материально-техническими, информационными и кадровыми.

Составляющие качества образовательного процесса можно упрощенно представить в следующем виде (рис. 1).

Из рис. 1 видно, что качество образования складывается из двух основных составляющих - обеспеченности образовательного процесса в рамках структурных подразделений ВУЗа (кафедрах) и квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) этих подразделений, без которого, собственно, обеспечение первой составляющей представляется весьма сомнительным. В этой связи квалифицированный преподаватель – это прежде всего актуальные и грамотные учебно-методические



Рис. 1. Диаграмма составляющих качества образовательного процесса в ВУЗе

пособия, лекции, способность заинтересовать студентов, возможность осуществлять постоянный контроль за успеваемостью студентов, посредством промежуточного и итогового контроля (например, с применением систем тестирования) и проверки заданий для самостоятельной работы.

В настоящее время уровень квалификации ППС традиционно оценивается по разрядной сетке, обуславливаемой наличием ученой степени и звания, что зачастую не соответствует современным требованиям высшей школы.

Поэтому актуальной является разработка методики оценивания профессионального уровня квалификации ППС (аттестации), позволяющей комплексно с системных позиций осуществлять мониторинг качества образования.

Реализация предлагаемой методики предполагает разработку системы критериев для процедуры оценивания и создание модели документов для проведения процедуры аттестации ППС с использованием разработанных критериев оценки деятельности работников.

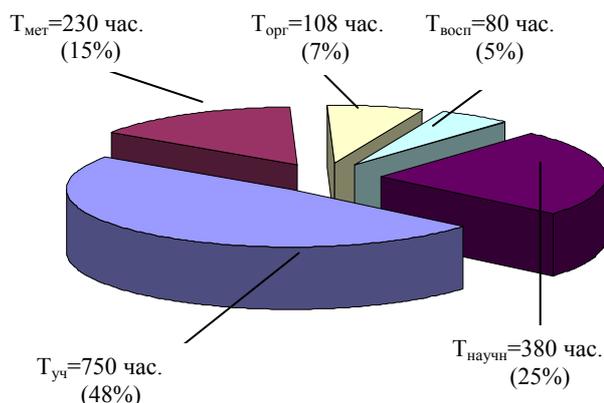


Рис. 2. Распределение времени научно-педагогических работников в течение учебного года

Несмотря на сложность проблемы некоторые ВУЗы России уже разработали свои методы и критерии оценки труда ППС. В настоящее время в практике высшей школы существуют порядка 40 методик измерения и оценки деятельности преподавателей [5-7]. Однако опыт свидетельствует о том, что они пока не могут быть признаны совершенными и требуют доработки.

Анализ данных методик показал, что им присущи типичные недостатки, не позволяющие превратить процесс оценки деятельности ППС в инструмент его профессионального развития:

- преобладание качественных оценочных критериев;
- излишняя формализация методик для общей оценки количественных характеристик деятельности ППС;
- все виды деятельности ППС и отдельные показатели внутри видов являются равнозначными;
- отсутствие ясного представления о направлении интерпретации полученных в ходе оценивания результатов и возможности их практического использования.

Некоторые ВУЗы для определения количественных значений критериев процедуры аттестации ППС исполь-

зуют балльно-рейтинговые оценки, однако их существенным недостатком является отсутствие обоснования границ таких оценок.

В этой связи, используя опыт и практику оценки качества образовательного процесса и указанные выше недостатки имеющихся

методик, изложим основные принципы предлагаемого метода аттестации деятельности ППС.

Расчет рейтинга осуществляется на основе заполненной электронной формы. Каждому показателю соответствует удельный вес в баллах, на который умножается численное значение показателя. Рейтинг преподавателя определяется как простая сумма взвешенных показателей. Удельный вес определяется с учетом значимости показателя для рейтинга университета в целом. При этом, рабочее время преподавателей ВУЗов определяется объемом их учебной, методической, научной, организационной и воспитательной работы.

В качестве примера возьмем общий объем нагрузки научно-педагогических работников составляющий 1550 часов на протяжении учебного года.

Средняя учебная нагрузка научно-педагогических работников в году приблизительно составляет 750 часов. С учетом всего вышеизложенного предлагается следующее распределение времени научно-педагогических работников (рис. 2).

Рейтинг научно-педагогического работника определяется как сумма

соответствующих коэффициентов исполнения основных направлений работы: методической, научной, организационной и воспитательной.

$$R = \frac{100}{S} (r_{уч} + r_{мет} + r_{науч} + r_{орг} + r_{восп}),$$

где S – доля штатной должности, на которой работает преподаватель.

$$r_{уч} = \frac{\sum t_i}{T_{уч}}, \quad r_{мет} = \frac{\sum t_m}{T_{мет}}, \quad r_{науч} = \frac{\sum t_k}{T_{науч}},$$

$$r_{орг} = \frac{\sum t_p}{T_{орг}}, \quad r_{восп} = \frac{\sum t_n}{T_{восп}},$$

где $(t_i, t_m, t_k, t_p, t_n)$ – значения норм времени на выполнение конкретных видов работ по определенным направлениям.

Среднее значение рейтинга научно-педагогического работника кафедры ВУЗа является одной из составляющих рейтинга кафедры $R_{нпш}$ и находится следующим образом.

$$R_{нпш} = \frac{1}{n} \sum_i R_i,$$

где n – количество людей в научно-педагогическом коллективе кафедры.

При определении сравнительного рейтинга заведующих кафедр дополнительно учитывается среднее значение рейтингов научно-педагогических работников кафедры с коэффициентом 0,3.

$$R_{зав} = R_1 + 0,3R_{нпш},$$

где R_1 – индивидуальный рейтинг заведующего кафедрой.

Определение рейтингов рекомендуется проводить один раз за прошедший учебный год в сроки, утвержденные приказом ректора.

Выходным документом определения рейтинга научно-педагогического работника является индивидуальный рейтинг-лист преподавателя, который каждый преподаватель заполняет в

установленные сроки по результатам своей деятельности в прошедшем учебном году.

В установленные сроки на заседании кафедры проводится обсуждение рейтинг-листов преподавателей и их утверждение.

Индивидуальные рейтинг-листы преподавателей, подписанные заведующим кафедрой, подаются в деканат.

Индивидуальные рейтинг-листы заведующих кафедр утверждаются на заседании совета факультета.

Для обеспечения достоверности выходных данных необходимо:

- каждому преподавателю лично подготовить рейтинг-листы и подсчитать коэффициенты выполнения основных направлений работы, а также значение рейтинга R ;

- провести специальное заседание кафедры, где каждый преподаватель в присутствии коллег, заведующего кафедрой и представителя деканата доложит о выполнении индивидуального плана по всем видам деятельности. Отчет сотрудника принимается при наличии подтверждающих документов. Такая процедура способствует саморегулированию системы;

- оформить протокол утверждения рейтинга преподавателей кафедры с указанием коэффициентов исполнения по всем видам деятельности и личных подписей, это обеспечивает прозрачность, объективность и исключает возможные недоразумения;

- протоколы заседаний кафедр и другие первичные документы передаются в соответствующий деканат. На совете факультета проводится обсуждение и утверждение показателей деятельности научно-педагогических работников, после чего эти результаты поступают в общеуниверситетское подразделение, ответственное за качество образовательного процесса в ВУЗе.

Таблица 1

Нормы времени на (указывается вид работы) работу			
№	Вид работы	Часы (t_i)	Примечание
1	2	3	4

На совете факультета проводится обсуждение и утверждение показателей деятельности научно-педагогических работников, после чего эти результаты поступают в общеуниверситетское подразделение, ответственное за качество образовательного процесса в ВУЗе.

В случае, если $R_k < 500$ (т.е. k -й научно-педагогический работник кафедры выполнил по всем видам деятельности работы меньше, чем из расчета соответствующего бюджета рабочего времени) заведующий кафедрой должен подать в учебный отдел ВУЗа аргументированные объяснения.

Для каждого вид работ разработана типовая таблица, в которую заносятся показатели, по которым рассчитывается выходной рейтинг преподавателя (табл. 1).

Для учебной работы предлагается использовать следующие критерии оценивания:

- руководство, рецензирование и проведение защит дипломных проектов (работ) – отдельно для бакалавра, специалиста и магистра;
- проведение индивидуальных занятий с магистрами и руководство научными исследованиями;
- рецензирование рефератов при поступлении в аспирантуру;
- проведение вступительных экзаменов в аспирантуру и кандидатских экзаменов;
- руководство аспирантами (до 3 лет);
- руководство соискателями (до 3 лет);
- научное консультирование докторантов (до 3 лет);
- руководство стажировкой преподавателей.

Для методической работы предлагаются следующие критерии оценивания:

- написание и подготовка к изданию (переизданию) конспекта лекций, методических материалов к лабораторным работам, курсовому и дипломному проектированию, практик и самостоятельной работы студентов, методических материалов к семинарским и практическим занятиям;
- разработка (переработка) учебных и рабочих учебных планов, учебных и рабочих программ дисциплин;
- разработка и постановка лабораторных работ и компьютерных практикумов;
- разработка интерактивных методов обучения (кейсов, деловых и ролевых игр, ситуационных упражнений);
- разработка конкурсных заданий для студенческих олимпиад;
- разработка составляющих отраслевого стандарта;
- подготовка материалов для лицензирования и аккредитации специальности;
- стажировка.

Для научной работы предлагаются следующие критерии оценивания:

- получение ученой степени;
- получение ученого звания;
- получение почетного звания, гранта, премии;
- подготовка научных кадров;
- выполнение научно-исследовательских работ;
- подготовка публикаций;
- участие в конференциях и выставках;
- участие в научных изысканиях студентов.

Таблица 2

Рейтинг-лист ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

за 200__/200__ уч. г.

Кафедра _____
(название)Преподаватель _____
(ФИО) (должность) (возраст)Доля ставки, на которой работает преподаватель $S = 1$ **I. Учебная работа**

№	Вид работы	Норматив, (t_i)	Количество	Значение
1	2	3	4	5
2	Рецензирование рефератов на поступление в аспирантуру	3/1 реф.	2	6
3	Руководство аспирантами	200/ 1 чел.	4	800
...
Всего по направлению				1200
Коэффициент выполнения по направлению				1,1

II. Методическая работа

№	Вид работы	Норматив, (t_i)	Количество	Значение
1	2	3	4	5
2	Подготовка конспекта лекций по дисциплине «...»	10/1 п.л.	10	100
3	Разработка компьютерного практикума по дисциплине «...»	5/ 1 раб.	15	75
...
Всего по направлению				830
Коэффициент выполнения по направлению				1,3

- 1) «Методические рекомендации к выполнению лабораторных работ по дисциплине.....», автор(ы)
- 2) «Методические рекомендации по выполнению курсового проекта по дисциплине, автор(ы)
- 3) «Конспект лекций по учебной дисциплине (лекции № 1.....3)», автор(ы)

III. Научная работа

№	Вид работы ¹⁾	Норматив, (t_k)	Количество	Значение
1	2	3	4	5
6	Статья в международном научном журнале	80	1x0,5	40
...
11	Рецензирование статей, авторефератов	3	3	9
...
Всего по направлению				493
Коэффициент выполнения по направлению				1,3

- 1) Конкретно раскрыть с всех позиций.

IV. Организационная работа

№	Вид работы	Норматив, (t_p)	Количество	Значение
1	2	3	4	5
...
5	Организация и проведение научно-методической конференции ¹⁾	30	1	30
6	Член совета факультета	50	20	40
Всего по направлению				95
Коэффициент выполнения по направлению				0,87

1) Ученый секретарь научно-методической конференции (название и дата проведения)

Преподаватель

_____ (подпись) _____ (инициалы, фамилия)

Утверждено на заседании кафедры

Протокол №, от

Заведующий кафедрой

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

Таблица 3

Рейтинг-лист преподавателей кафедры

_____ (название кафедры)

№	ФИО	Название кафедры	Должность	Возраст	Доля ставки, S	Коэф. выполнения по направлениям					Рейтинг, R
						$r_{уч}$	$r_{мет}$	$r_{научн}$	$r_{орг}$	$r_{восп}$	
1						1,1067	1,8217	1,2974	0,8796	0,1	521
2					1	1,2	1,36	0,35	0,65	0,2	476
...

Заведующий кафедрой

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

Для организационной работы предлагаются следующие критерии оценивания:

- работа в учебно-методических комиссиях по специальности, экспертных советах ВАК, ученых и методических комиссиях и т.п.;
- организация и проведение научных и научно-практических конференций, симпозиумов, семинаров и т.п.;
- исполнение обязанностей декана факультета;
- член совета факультета;
- заведующий кафедрой и его заместители;

В результате обобщения полученных материалов разработаны рейтинг-листы преподавателей, представленные в табл. 2-3.

Таким образом, в ходе проведенных исследований осуществлена разработка моделей научно-методического (нормативно-методического) обеспечения проведения аттестации работников, занимающих научно-педагогические должности, способствующих повышению качества подготовки специалистов, гармонизацию с основными тенденциями развития европейской системы высшего профес-

сионального в условиях реализации современной модели высшего профессионального образования России.

В результате исследования были созданы:

- научно-методическое обеспечение организационных механизмов и критериев аттестации работников, занимающих научно-педагогические должности в высших учебных заведениях;

- система критериев для процедуры аттестации работников вузов, занимающих научно-педагогические должности и модели документов для проведения процедуры аттестации научно-педагогических работников с использованием разработанных критериев оценки деятельности работников;

Практическое использование и применение результатов исследования планируется в профессорско-препода-

вательских коллективах высших учебных заведений, ответственных за качественную разработку, эффективную реализацию и обновление основных образовательных программ с учетом достижений науки, техники и социальной сферы по данному направлению и уровню подготовки, а также в объединениях специалистов и работодателей в соответствующей сфере профессиональной деятельности;

В целом предлагаемая система оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава может быть использована для планирования учебного процесса, стимулирования и мотивации труда научно-педагогических кадров в соответствии с целями образовательного процесса и заявленной миссией ВУЗа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Петров В.Л.* Новые стандарты подготовки горных инженеров. Концепция проектирования и реализации / Известия высших учебных заведений. Горный журнал, № 5, 2008 г., с. 80-90.

2. *Петров В.Л.* Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов подготовки горных инженеров / Горный информационный аналитический бюллетень, №9, М.: МГГУ, 2008, с.5-18

3. *Петров В.Л.* Структура и содержание новых стандартов подготовки горных инженеров / Горный информационный аналитический бюллетень, №10, М.: МГГУ, 2008, с.5-22.

4. *Петров В.Л.* Новые стандарты подготовки горных инженеров. Формирование структуры и содержания / Известия высших учебных заведений. Горный журнал, № 6, 2008 г., с. 95-109.

5. *Колотухина Г.В.* Механизм аттестации педагогов в вузе / Методические рекомендации. - Н. Новгород: ВГИПА, 2004. - 19 с.

6. *Кузьмин И.П.* Аттестация как средство управления непрерывным профессиональным развитием инженерно-педагогических работников. - СПб., 2003.-59 с.

7. *Самсонов Ю.А.* Аттестация руководителя образовательного учреждения. - М.: АПК и ПРО, 2000. - 192 с. **ГИАБ**

Коротко об авторах

Гончаренко С.Н. – доктор технических наук, доцент кафедры «Автоматизированные системы управления»,

Ярошук И.В. – кандидат технических наук, доцент кафедры «Автоматизированные системы управления»,

Московский государственный горный университет.