

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Тарханова Н.П.

Южно-Уральский государственный университет (НИУ), г. Челябинск

email: tanape@mail.ru

Аннотация: рассматриваются основные подходы к оценке деятельности преподавателя как центральной фигуры в подготовке будущих специалистов. Указаны недостатки существующих вариантов оценивания. Предложены критерии оценивания профессионально-педагогической деятельности преподавателя.

Ключевые слова: качество образования, преподаватель, критерии оценки, профессиональная подготовка, методическая подготовка, коммуникативные навыки, научно-исследовательская деятельность, эффективный контракт.

Проблема оценки качества образования не является новой задачей, стоящей перед обществом. Однако она становится крайне важной в условиях реформирования общества, когда меняются требования к методике, к содержанию образования. Проблемы качества применительно к деятельности вуза могут рассматриваться в двух аспектах: педагогическом, может ли образовательная организация обеспечить учебный процесс кадрами, владеющими современными методами и технологиями обучения и соответствующим этим задачам материально-техническом и экономическом обеспечении. В последнем случае качество подготовки студентов является уже конкурентным преимуществом той или иной образовательной организации. Оно определяется востребованностью выпускников на рынке, готовностью решать профессиональные задачи. Не случайно многие работодатели практикуют входное тестирование вчерашних студентов с точки зрения их подготовленности к той или иной профессиональной деятельности.

Рассматривая проблемы качества деятельности преподавателя, мы не ставили целью предложить готовые методики оценивания, а постарались показать разные точки зрения на существующую проблематику и необходимость дальнейшей разработки критериев деятельности преподавателей с учетом комплексного подхода.

Оценка деятельности преподавателя - важный вопрос в системе качества образования. Преподаватель был и остается главной фигурой в процессе подготовки студента. На этот счет существует множество публикаций. Маркова, В.А. Сластенин, Л.Д. Столяренко и другие предлагают рассматривать деятельность через разные компоненты [1]. Отсюда следует вариативность в подходах к оценке деятельности преподавателя. Это и алгоритмический, структурный, системно-функциональный подходы, также оценка деятельности с точки зрения количественных критериев. Наиболее проработан системно-функциональный подход, который включает следующие условия: мотивацию педагога, профессиональное мастерство, личностные качества. Все это может быть рассмотрено через призму разнообразных показателей: компетентность, участие в научных исследованиях, профессиональный рост, личностные качества. Системно-процессный подход предполагает формирование механизмов заинтересованности как педагогов, так и руководителей в повышении эффективности образовательного процесса. Выполняется это посредством механизмов материального стимулирования, активизации потенциала личностного роста, создания систем управления качеством на всех этапах: планирования, обучения и воспитания. Критерии и значения показателей подлежат обязательной разработке и могут иметь разнообразные вариации в вузах.

Нами была предпринята попытка рассмотреть разные критерии и варианты оценивания деятельности преподавателей в разных вузах. В частности, применяемый количественный подход учитывает количество аудиторных занятий, написанных статей. Такая погоня за

количественными показателями без учета качества проведения занятий, научной работы представляется крайне проблематичной. Происходит подмена качества его имитацией за счет количества. Например, написание десяти статей для сомнительных журналов сразу же выводит преподавателя в более высокий ранг в сравнении с тем, кто пишет в индексируемые журналы.

В последние годы наметилась тенденция субъективной оценки. Вузы практикуют заполнение анкеты «преподаватель глазами студента». Безусловно, такое анкетирование необходимо, так как оценка качества происходит со стороны потребителя образовательных услуг, если бы не одно но. Студенты не всегда готовы оценить деятельность. Может ли вчерашний школьник, имеющий низкий показатели по ЕГЭ оценить эрудированность преподавателя, его профессионализм? Не секрет, что нерадивые студенты таким образом пытаются избавиться от слишком, на их взгляд, требовательных преподавателей и им этой удастся. Вузы по результатам таких тестирований не продляют с преподавателями контракт. Их место занимают другие, которые меньше требуют, не портят показатели по успеваемости и отчислению. Они более удобны как для студенческой аудитории, так и для администрации и, таким образом, вопрос качества не актуален и в конечном итоге сказывается на конкурентоспособности вуза. Необходимость правильных управленческих решений очевидна. Это работа над вопросами анкеты, отбор респондентов на старших курсах, которые уже мотивированы на результат обучения, обработка материалов анкетирования и ряд других моментов.

Согласно последним опросам среди студентов назрела необходимость омоложения преподавательской аудитории. Не умаляя мнения студентов, не нужно увольнять всех возрастных преподавателей. Подход должен быть индивидуальным и учитывающим критерии эффективности.

Рассмотрение деятельности преподавателя – это сложный процесс в силу многофакторности аспектов труда. Необходимо учитывать профессиональную составляющую, методическую подготовку, коммуникативные навыки, научно-исследовательскую деятельность. Впрочем, критерии деятельности должны учитывать и личность преподавателя.

Во многих вузах принята рейтинговая система оценки преподавателей. Цель – поддержать интерес к эффективному выполнению работы. Однако в критериях соответствия требованиям часто превалирует количество научных работ в изданиях, входящих в Scopus и Web of Science, другие публикации, например на научных конференциях, где и докладываются результаты подчас новых исследований и в журналах, не цитируемых в выше названных изданиях, не учитываются. Безусловно, что публикации в ведущих мировых научных журналах важны. Они поднимают рейтинг вузов, но не должны являться единственным критерием. Не следует забывать и тот факт, что для выполнения серьезных научно-исследовательских работ необходима материальная база и наличие научной школы. Если не созданы условия, то написание таких публикаций проблематично. Однако в случае отсутствия таких публикаций преподаватель независимо от полученных результатов анкетирования признается неэффективным и контракт с ним не продляется. К чему это приводит? К сокращению числа преподавателей, увеличению нагрузки, ежегодному освоиванию новых курсов оставшимися и к погоне за «нужными» публикациями. Как следствие снижение качества. Вузам такая ситуация выгодна, происходит экономия на фонде оплаты труда за счет чего можно повысить зарплату остальным и выполнить указы президента.

Вопросы мотивации также необходима составляющая качественной работы преподавателя. Эти же цели преследуют и эффективные контракты. Некоторые вузы для стимулирования сотрудников начисляют дополнительные бонусы за написание статей, монографий, которые подлежат оплате, и другие виды работ. Вес бонуса может быть различным, поэтому и оплата также различается. При этом не учитывается тот факт, что публикации имеют определенную стоимость и подчас надбавка покрывает расходы на

статью. Мотивационная сфера – это вопрос, требующий отдельного рассмотрения. В то же время стоит отметить, что низкая оплата труда – один из важных факторов, влияющих на качество работы. Многие преподаватели вынуждены работать в других вузах, отсюда нестыковки расписания, опоздания, повышенная нервозность. Как следствие, качество работы страдает.

В оценке деятельности преподавателя все-таки необходимо учитывать, прежде всего, профессионально-педагогическую деятельность, и без анкетирования студентов получить информацию крайне сложно. Однако критерии оценивания должны быть четко определены. Планируя вопросы для анкеты, необходимо решить, что хотим получить на выходе: оценку педагогической деятельности, желание уволить принципиальных, принять меры по обеспечению профессионального роста. При формировании вопросов анкеты стоит обратить внимание на три раздела. Первый – профессиональное владение материалом. Это возможно за счет формулировки вопросов, связанных со следующими критериями: знание предмета, умение связать содержание с будущей профессией (это показывает важность изучения того или иного предмета). Методическая подготовка – это особенности подачи материала, использование активных и интерактивных форм проведения занятий, заинтересованность в предмете, грамотность, четкость изложения, умение учитывать реакцию аудитории. Например, заострить внимание, снять усталость, изменить подачу материала, выделить главное. Особое внимание стоит обратить на возможность ведения дискуссии, умения отработки студентами определенных навыков, например, самостоятельной подготовки, возможности работы с научной литературой, ведение научной работы. Эффективность процесса обучения связана со знанием методики преподавания, умения донести знания до студентов, сформировать умения и навыки и выполнения важнейшего показателя деятельности образовательной организации.

Важный аспект – личность преподавателя. К числу критериев можно отнести: тактичность, умение слышать и понимать студента, заинтересованность в процессе обучения, объективность оценивания знаний, манера поведения, внешний вид. Безусловно, количество критериев может быть различным, и вузы самостоятельно решают, какие вопросы необходимо включать в анкетирование.

Контроль качества преподавания необходим для того, чтобы обозначить дальнейшие точки роста преподавателя и существующие проблемы, попытаться их решить совместными усилиями.

Считаем, что обязателен учет такого показателя, как профессиональный рост. Это может быть диссертаций, участие в экспертных советах, обучающих семинарах, членство в профессиональных организациях. Зачастую такая деятельность не оплачивается преподавателю и происходит за его счет, а это указывает на высокий уровень мотивации в профессиональном росте и самосовершенствовании. Считаем, что руководство вузов, не учитывающее такую деятельность преподавателя, демотивирует сотрудников и приводит к текучести кадров.

Показатель научно-исследовательская деятельность может быть рассмотрен посредством количества публикаций статей как собственных, так и студенческих, написанных под руководством преподавателя, выступлений на конференциях, полученных патентах, грантах, выигранных конкурсах.

Некоторые вузы, выполняя указы правительства, переходят на «эффективные» контракты. Однако и здесь необходимо использовать четкие и измеряемые критерии деятельности преподавателей. Часто такие контракты носят формальный характер и вынуждают преподавателей идти по пути имитирования деятельности вместо реальных результатов. Применение стимулирующих выплат также должно быть обосновано, и критерии за добросовестное выполнение своих обязанностей недопустимы.

Таким образом, в современной практике оценки деятельности преподавателя существуют достаточно разнообразные подходы. Они учитывают степень соответствия установленным критериям. Их значения разрабатываются каждой образовательной

организацией самостоятельно. Важно, чтобы они не приводили к погоне за сиюминутными результатами, а вели к принятию таких управленческих решений, которые способствовали бы оперативному управлению деятельностью преподавателя.

Список литературы

1. Гуров, В.Н., Резванова, И.Ю. Оценка деятельности преподавателей в контексте качества работы вуза. // Вестник Ставропольского государственного университета. 2010, № 66. – с. 29-31.

TO THE QUESTION OF THE QUALITY ASSESSMENT ACTIVITY OF THE TEACHER

Tarkhanova N. P.

South Ural state University (NRU), Chelyabinsk

email: tanape@mail.ru

Abstract. The main approaches to the evaluation of the teacher as a Central figure in the training of future specialists are considered. The shortcomings of the existing evaluation options are indicated. The criteria of evaluation of professional and pedagogical activity of the teacher are offered.

Keywords: quality of education, teacher, evaluation criteria, professional training, methodological training, communication skills, research activities, effective contract.