

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГАРАНТИЙ КАЧЕСТВА И КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА: ОПЫТ МИНИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Е.П. Седых

Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина

Современная конкуренция в сфере образования тесно связана с конкуренцией за интеллектуальные ресурсы и привлечение к деятельности в вузе наиболее компетентных и профессионально активных преподавателей. Именно правильный подбор и расстановка педагогических кадров может обеспечить успешность развития вуза как в образовательном, так и в научно-исследовательском направлениях.

Рассматривая лучшие практики университетов мирового уровня? Джамил Салми отмечает, что одним из трех ключевых факторов успеха образовательной организации, делающим возможным выход на мировой рынок, является концентрация талантов – наличие критической массы выдающихся преподавателей и талантливых исследователей [1].

Проблема привлечения и поддержки наиболее компетентной части профессорско-преподавательского состава является значимой в каждой образовательной организации, но в педагогическом вузе она имеет особую специфику. Педагогические вузы решают задачи воспроизводства педагогических кадров, основным заказчиком которых является государство, в силу этого такие университеты имеют ограниченные возможности по привлечению дополнительных средств. Это не дает преимущества в ресурсах относительно других университетов и делает задачу привлечения талантливых преподавателей более сложной. Кроме того, педагогический вуз является вузом с массовым студенческим контингентом разного уровня подготовленности, что определяет особую роль и ответственность профессорско-преподавательского состава.

Проблема качества преподавательской деятельности для педагогического вуза является ключевой. Процесс подготовки студентов педагогического вуза напрямую связан на личности преподавателя, который

является не только носителем знаний, но и эталоном будущей профессиональной деятельности, примером личностных и профессионально значимых качеств.

Реализация стратегии концентрации талантов Мининского университета строится на следующих политиках в области качества профессорско-преподавательского состава:

- взаимодействие с партнерами и работодателями при отборе персонала;
- конкурентные условия при приеме на работу и осуществлении деятельности;
- диалог о профессиональном развитии (взаимодействие работодателя и работающего ради восходящего персонального профессионального роста);
- сбалансированность между задачами вуза и потенциалом групп и персоналий профессорско-преподавательского состава;
- адресность финансово-социальной поддержки;
- сопряжение результатов деятельности ППС и показателей активности студентов.

Каждая из политик подкрепляется системой регламентов, определяющих сопровождение и мониторинг деятельности преподавателей на различных этапах. В частности, кадровая политика реализуется через разработку и осуществление мероприятий и программ для практического действия руководителей всех уровней, а также привлечения сотрудников университета к разработке и реализации комплекса мер и программ. Привлечение сотрудников и обучающихся к разработке и реализации стратегии осуществляется также за счет создания проектного комплекса университета и формирования групп, включающих преподавательский состав, аспирантов и студентов старших курсов для решения научно-исследовательских задач.

Основную роль при подборе преподавателей играют деканы факультетов, заве-

дующие кафедрами как носители целевой организационной структуры. Продвижение персонала осуществляется путем формирования кадрового резерва из числа аспирантов, молодых ученых и специалистов.

Система полномочий и ответственности преподавателей регулируются должностными инструкциями, Уставом, процедурой переизбрания на должность, мониторингом деятельности преподавателей со стороны студентов, рейтингом профессорско-преподавательского состава.

В настоящий момент именно рейтинговая система оценки деятельности является ключевым инструментом, позволяющим стимулировать творческий и профессиональный рост преподавателей, совмещая его с приоритетами развития университета и формируя индивидуальный «диалог по развитию сотрудника». В рамках рейтинговой оценки преподаватель не только получает материальное поощрение за реализуемую деятельность, но и определяет собственные приоритеты развития в рамках стратегических направлений развития вуза.

Рейтинг – это индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке, который составляется экспертами соответствующих отраслей. Фактически, «рейтинг» – это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей или рейтинговых оценок [2].

В нашем случае экспертами являются проректоры по направлениям деятельности и руководители проектных линий.

Рейтинг профессорско-преподавательского состава – это понятие, которое рассматривается как категория педагогической квалиметрии. Это уровень, результирующий показатель качества научной, учебно-методической деятельности преподавателя, позволяющий судить о его классе, месте, категории, принадлежности к определенной категории профессионально-педагогического сообщества.

Рейтинговая система – это совокупность нормативно-методических документов (правил, методических указаний, рекомендаций), обеспечивающих управление систематической, ритмичной и продуктив-

ной учебно-научной деятельностью преподавателей по формированию у них опыта самостоятельной работы и самообразования. Рейтинговая система предназначена для эффективного контроля и оценки продвижения преподавателей в образовательном пространстве с помощью соответствующего математического аппарата для обработки информации по различным показателям индивидуальной деятельности преподавателей.

Рейтинг является одним из видов оценки качества деятельности преподавателя, который органично сочетается с другими видами оценки, принятыми в вузе, дополняя их и создавая информационную и критериальную базу для принятия управленческих решений.

Рейтинговая система контроля знаний не требует какой-либо существенной перестройки учебного процесса, хорошо сочетается с занятиями, проводимыми в активных формах, стимулирует активность в методической и обучающей деятельности. Рейтинговая технология предполагает внедрение новых организационных форм обучения, в том числе специальные занятия по коррекции знаний и умений.

Преимущества рейтинговой оценки заключаются в следующем:

- возможность осуществления текущей (по окончании учебного семестра) и кумулятивной (один раз в 5 лет) оценки качества профессиональной деятельности ППС;
- развернутая процедура оценки качества работы преподавателей обеспечивает ее надежность;
- оценка удовлетворяет требованиям содержательной и конструктивной валидности (соответствие форм и целей);
- процедура оценки дает возможность развивать у преподавателей навыки самооценки и анализа профессиональной деятельности;
- рейтинговая оценка базируется на принципах: комплексности, что обеспечивает оценку всех видов деятельности ППС; открытости, включающее в себя полное информирование преподавателей о целях, содержании и средствах рейтинговой оценки; модульности, что обеспечивает созда-

ние и совершенствование комплексной, гибкой оценки деятельности преподавательского состава зависимости от специфики кафедры и вуза, а также от целей оценки [3].

Структурная модель рейтинга профессиональной деятельности ППС включает следующие обязательные компоненты:

- модель качества деятельности преподавателя вуза;
- математическую модель расчета рейтинговых показателей;
- рейтинговые шкалы по оценке качества профессиональной деятельности ППС.

Рейтинговая модель оценивания профессиональной деятельности ППС состоит из четырех блоков показателей:

- 1 блок. Оценка учебно-методической деятельности.
- 2 блок. Оценка научно-инновационной и коммерческой деятельности.
- 3 блок. Оценка сетевого взаимодействия.
- 4 блок. Показатели информатизации процессов.

Математическая модель расчета рейтинговых показателей строится исходя из того, что форма индивидуального рейтинга преподавателя состоит из четырех разделов. Все вышеперечисленные параметры имеют определенное количество критериев, каждому из которых присваивается тот или иной балл [3].

В свою очередь, указанные критерии и показатели слагаются из ряда частных показателей. Например, качество и результативность научной работы определяется

значимостью и социально-экономическим эффектом исследований и разработок, их рыночной востребованностью, которая проявляется в хоздоговорной деятельности, количеством и новизной научных публикаций, степенью признания научного вклада в стране и за рубежом (количество грантов, наград, государственных премий и т.п.), уровнем сетевого взаимодействия (совместная научная деятельность в рамках стратегического партнерства, руководство педагогической интернатурой, проведение вебинаров), степенью информатизации учебного процесса (наличие у ППС блогов, разработка электронного учебного курса).

Интегральные оценки качества и результата труда, выраженные в индивидуальных рейтингах преподавателей, находят своё отражение в обобщенном рейтинге кафедры, на основании которого определяется сумма для поощрения работников. В этом случае премия, рассчитанная на основе рейтинга кафедры и индивидуального рейтинга преподавателя, выполнит основную свою функцию – поощрения за особые достижения в труде, направленные на повышение качества образования.

Таким образом, происходит ранжирование достижений преподавателей и кафедр; определение точек роста и областей для улучшения деятельности в рамках реализации стратегии развития университета; поддержка активных и наиболее талантливых преподавателей; определение системы корректирующих и предупреждающих действий в рамках политики непрерывного улучшения деятельности вуза.

Список литературы

1. Салми, Джамиль Создание университетов мирового класса / Джамиль Салми; пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2009–132 с.
2. Вязова, О.В. Организационный рейтинг системы оценки знаний учителя / О.В. Вязова // Информация и образование. – 2001. – №4. – С. 28 – 34.
3. Методические рекомендации по определению рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедры: сост. Г.В. Колотухина, Е.П. Седых, О.Н. Никишина – Н.Новгород: НГПУ, 2013. – 42с.