

Европейские модели обеспечения качества высшего образования стали мощным стимулом и источником рекомендаций для конструирования институциональных инструментов повышения и обеспечения качества образования. Введение новых инструментов позволило:

- четко определить политику по обеспечению качества образования в вузе;
- стимулировать осуществление программ по повышению квалификации преподавателей;
- активизировать участие студентов в процессах внутренней оценки качества образовательных программ;
- использовать централизованную информационную систему «Электронный университет» не только для преподавания и обучения, но и для оценки достижений студентов, преподавателей, кафедр; выявления «узких мест» в образовательном процессе; в целях принятия оптимальных решений.

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Бобрик М.Ю., канд. геогр. наук, доцент;

Галкин А.Н., канд. геол.-минер. наук, доцент;

Красовская И.А., канд. геол.-минер. наук, доцент;

Чубаро С.В., канд. пед. наук, доцент

*Учреждение образования «Витебский государственный университет
имени П.М. Машерова», Витебск, Республика Беларусь*

Основная цель методической работы в университете – создание условий, способствующих повышению эффективности и качества учебного процесса на основе комплексного подхода к совершенствованию преподавания, содержания, организации и методов обучения. Организация методической работы направлена на решение задачи формирования в университете творческой среды, способствующей развитию педагогического мастерства и профессиональному росту преподавателей и сотрудников университета, с чем неразрывно связано качество образовательного процесса.

Одно из направлений методической работы – научно-методическое. Оно включает проведение исследований, анализ и обобщение передового опыта, прогнозирование тенденций развития образования, совершенствование содержания образования, разработку

новых методик преподавания и прогрессивных технологий организации учебного процесса.

Успешная реализация учебного процесса и повышение качества образования невозможны без повышения эффективности деятельности по подбору и формированию педагогического состава высшей школы.

В большинстве экономически развитых стран отмечается рост интереса научного и педагогического сообщества к проблеме оценки кадров высшей школы как важного инструмента мотивации преподавателей к совершенствованию своей деятельности: разрабатываются методические подходы, совершенствуется нормативная база аттестации кадров и образовательных учреждений. Высокая квалификация профессорско-преподавательского состава (ППС) рассматривается как один из важнейших признаков зрелости университета.

В основу оценки деятельности ППС в большинстве случаев принимается общая структура оценочного процесса: 1) цели оценки; 2) содержание оценки (основания, критерии и показатели, процедура оценки); 3) объекты (субъекты) оценки; 4) методы оценки; 5) результаты оценки (формы и методы представления, принятия решений, хранения информации).

Наиболее известны следующие системы оценки и определения рейтинга деятельности преподавателей:

- субъективное мнение руководителя о вкладе преподавателей в решение стоящих перед учреждением задач, основанное на результатах их деятельности в целом, без выделения видов деятельности (обучение, исследование, общественная деятельность), без учета конкретного процента времени на каждую из них и детализированной оценки результатов;

- оценка каждого из компонентов деятельности преподавателя в тех учреждениях, которые не придают особого значения процентным соотношениям каждой из конкретных областей деятельности в рамках полной рабочей нагрузки;

- взвешенная оценка каждого компонента деятельности пропорционально затраченным усилиям, которая предполагает учет объема работы преподавателей в конкретных областях деятельности;

- взвешенная оценка каждого компонента деятельности пропорционально ее важности для задач учреждения;

- балльная система оценки;

- анкетирование студентов, выпускников.

Процедура оценивания эффективности работы профессорско-преподавательского состава – вопрос не всегда однозначный. Содержание и формы оценки в разных странах различные и зависят от национальных особенностей системы образования, исторических tradi-

ций и социально-культурных условий. На выбор методики оценки деятельности преподавателей и значимости тех или иных критериев оказывают влияние структура управления вузом, его категория и связанные с этим роль и место в нем научной, творческой и других видов деятельности.

Руководство вузов, факультетов, кафедр и отделы кадров при оформлении новых сотрудников на работу, при аттестации преподавателей сталкиваются с оценкой их профессионального мастерства, используя при этом хорошо известные критерии: образование, наличие или отсутствие ученой степени, ученого звания, трудовой научно-педагогический стаж. Заключение кафедры, дающее оценку деятельности того или иного преподавателя, включает краткое описание и оценку учебной, методической, научной, воспитательной работы преподавателя и результатов повышения его квалификации.

Данный подход к оценке преподавателя не может считаться в полной мере объективным. Например, наличие ученой степени и звания, к сожалению, не всегда отражает педагогическое мастерство преподавателя, нацеленность его на постоянное самообучение и совершенствование. Научно-педагогический стаж еще меньше определяет профессиональные качества и эффективность работы преподавателя. Ведь работать можно достаточно долго, но при этом выполнять только утвержденную программу, не выходя за ее границы, не проявлять творчества, не заниматься научно-исследовательской и воспитательной работой. И, наоборот, при оценке работы преподавателей, не имеющих ученых степеней и званий, но проработавших в вузе достаточно долгий период и являющихся высококлассными специалистами, складывается впечатление, что их деятельность не имеет большой ценности для университета, поскольку высшее учебное заведение обычно аттестуется по числу профессоров, доцентов, докторов, кандидатов наук, аспирантов, полученных патентов, изданных монографий, публикаций, участию в конференциях.

С другой стороны, при подобной системе оценки коллеги могут быть достаточно субъективны, и делать особый акцент на методическом оснащении процесса обучения или же, наоборот, на глубине теоретических выводов, приводимых в лекционном материале и т.д. Восприятие преподавателей глазами студентов тоже не может считаться вполне адекватным потому, что молодые люди не вполне компетентны в оценке профессионального мастерства и вклада их педагогов в научную и методическую деятельность, они больше обращают внимание на их личностные и коммуникативные качества, внешний вид и т.д.

Современные подходы к качеству образования настоятельно требуют введения в деятельность вуза комплексной, непрерывно действующей системы оценки деятельности профессорско-преподавательского состава.

Но какими критериями при этом необходимо руководствоваться, как они могут определить «достаточность» опыта и «качество» выполнения поручений – это и есть проблемное поле научно-методической работы в современном вузе.

Одно, на наш взгляд, бесспорно: при разработке системы оценки эффективности деятельности ППС должны быть учтены все вышеизложенные особенности деятельности преподавателей и включены критерии, которые не только будут более точно определять долю их участия в деятельности вуза. При реализации такого подхода станет реальностью стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, творческой и инновационной, воспитательной и идеологической работы ППС, направленной на динамичное развитие университета и повышение качества его деятельности.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О высшем образовании» от 11.07.2007 № 252-З (ред. 06.07.2009), требованиями стандартов СТБ ISO 9001 и другими нормативными документами в учреждении образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова» с целью стимулирования роста квалификации, профессионализма, продуктивности учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, творческой и инновационной, воспитательной и идеологической работы ППС, направленной на динамичное развитие университета и повышение качества его деятельности, разработано и введено в действие Положение о рейтинговой системе оценки деятельности профессорско-преподавательского состава.

Настоящее Положение определяет цель, задачи, порядок оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, а также состав показателей и методику для расчета рейтинга.

Под рейтингом ППС понимают интегральный показатель, базирующийся на совокупности отдельных качественных и количественных признаков. Следует отметить, что поиск интегрального показателя – проблема, характерная для большинства современных научных направлений. В ВГУ имени П.М. Машерова на основании анализа опыта отечественной и зарубежной высших школ с учетом специфики деятельности университета разработаны собственные критерии (показатели) рейтинговой оценки – совокупность признаков, на основании которых проводится рейтинговая оценка деятельности ППС университета. Методика подсчета рейтинга основана на полуколичественной балльной основе.

Процесс оценки деятельности ППС в университете осуществляется при участии центра информационных технологий на основании данных, предоставленных профессорско-преподавательским составом, кафедрами и структурными подразделениями и включает в себя:

координацию деятельности, связанной с разработкой и совершенствованием критериев, требований и методик рейтинговой оценки; формирование банка данных и сводных рейтингов преподавателей и кафедр; подготовку аналитической и статистической информации для руководства университета.

При оценке деятельности ППС реализуется целый комплекс задач, основными из которых являются: введение единых критериев и определение индивидуального рейтинга преподавателя на кафедре, в университете; определение рейтинга кафедры в университете; создание информационной базы, всесторонне отражающей деятельность преподавателей; проведение аналитического и статистического анализа; развитие мотивации преподавателей для стимулирования их профессионального и личностного роста; развитие творческой инициативы преподавателей, продуктивности их работы; совершенствование системы материального и морального поощрения ППС; совершенствование системы управления структурными подразделениями; пропаганда достижений и опыта лучших преподавателей университета; оптимизация образовательного процесса и повышение его эффективности; повышение авторитета и формирование имиджа университета.

Из рейтинга каждого преподавателя складывается рейтинг кафедры, факультета как основных структурных подразделений вуза, а это требует объективной и справедливой оценки его деятельности.

Индивидуальный рейтинг преподавателя базируется на основе оценки 1) учебно-методической и организационно-методической работы, 2) научно-исследовательской, творческой и инновационной деятельности, 3) идеологической и воспитательной работы.

Среди обязательных критериев оценки деятельности преподавателей следует отметить:

- учебную деятельность;
- участие в научно-методической, организационно-методической работе, разработке новых программ и методических пособий;
- оказание консультационной помощи, взаимопосещение занятий, анализ и обсуждение открытых лекций;
- повышение качества профессиональной деятельности, регулярное предоставление анализа современных научных и методических изданий, самообразование в различных формах;
- развитие и укрепление связей между кафедрами вуза, отечественными и зарубежными университетами, научными и производственными организациями;
- результативность научно-исследовательской, инновационной, творческой деятельности;

- привлечение дополнительных средств для выполнения научных исследований, осуществление инновационной и творческой деятельности;

- приобщение к научно-исследовательской работе студентов и школьников;

- публикационную активность;

- проведение идеологической и воспитательной работы со студентами, оказание им помощи в организации внеучебной деятельности по своим дисциплинам и культурно-массовых, спортивных мероприятий, выполнение обязанностей кураторов студенческих групп.

Перечень разработанных в ВГУ имени П.М. Машерова критериев охватывает все стороны деятельности преподавателя. Сами критерии оценки понятны и сравнимы между собой.

Тем не менее, дискуссионным остается вопрос об оценке основной деятельности преподавателя – учебной.

Для учета в процессе оценки выполнения преподавателем учебной нагрузки, на наш взгляд, необходим дифференцированный подход к начислению баллов по тому или иному критерию. Например, необходимо учитывать следующие особенности:

- преподаватели проводят разное число часов аудиторных занятий из общего числа часов учебной нагрузки. Некоторые другие виды учебной нагрузки требуют намного больше усилий и энергии, в том числе психологической нагрузки (например, руководство учебными полевыми практиками);

- в учебном году каждый преподаватель обучает разное число студентов при одинаковом количестве аудиторных часов. С большим количеством студентов труднее проводить занятия, осуществлять контроль знаний, вести учет отсутствующих, разрабатывать и контролировать выполнение практических заданий, проводить консультации и т.д.;

- при одинаковом числе аудиторных занятий преподаватель, который проводит занятия по нескольким дисциплинам, испытывает большие трудности по сравнению с преподавателем, проводящим занятия по одной дисциплине;

- проведение занятий со студентами заочного обучения требует от преподавателя более кропотливой подготовки, так как занятие планируется в больших потоках, зачастую в неудобное (вечернее) время, когда усвояемость изучаемого материала значительно ниже, чем в утренние и дневные часы. Кроме того, многие из них работают и на занятия приходят уставшими, что также снижает усвояемость.

В практике современной высшей школы широко применяется такая форма работы, как взаимопосещение занятий с их последующим анализом. При этом единые критерии и показатели оценки эффектив-

ности проведения учебных занятий отсутствуют, т.е. существует настоятельная необходимость разработки таких критериев, а также методики включения результатов оценки открытых занятий в общую систему рейтинга ГПС.

На основе обобщения результатов научных исследований и практического опыта работы различных вузов в университете разработаны и внедрены в практику оценочные листы с критериями оценки качества проведения открытых занятий: лекции, лабораторного и практического (семинарского).

Вузовская лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Ее цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентами учебного материала. В педагогической литературе обоснованы требования к лекции, среди которых выделяются: научность и информативность; доказательность и аргументированность; наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств; эмоциональность формы изложения; активизация мышления слушателей; постановка вопросов для размышления; четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов; методическая обработка – выведение главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их в различных формулировках; изложение доступным и ясным языком, разъяснение вновь вводимых терминов и названий; использование по возможности аудиовизуальных дидактических материалов.

Перечисленные требования положены в основу критериев оценки качества лекции, каждый из которых характеризуется оценочными показателями. В частности, выделены следующие критерии:

- организационный – включает объявление темы лекции, целевые установки, мотивацию деятельности студентов на лекции;
- содержательный – предполагает соответствие содержания лекции учебной и рабочей программе дисциплины, установление внутрипредметных и межпредметных связей, научность содержания лекции;
- методический – отражает наличие плана лекции и форму его представления, логичность и доступность изложения материала, способы формирования у студентов новых научных понятий, разнообразие методов и приемов, используемых на лекции, использование средств визуализации материала (наглядность, ТСО, компьютерные презентации);
- лекторские данные – включает культуру речи, умение установить контакт с аудиторией, стиль изложения;
- результативность лекции – предполагает степень достижения цели.

Другой формой учебных занятий, направленной на приобретение студентами практических умений и навыков, являются практические занятия. Разновидности практического занятия – лабораторные работы и

семинары. Лабораторные работы имеют ярко выраженную специфику в зависимости от учебной дисциплины. На этих занятиях студенты углубляют и закрепляют теоретические знания, осваивают конкретные методы изучения дисциплины, овладевают экспериментальными способами анализа действительности, умениями работать с приборами и современным оборудованием. Семинарские занятия проводятся по наиболее сложным вопросам с целью формирования и развития у студентов навыков самостоятельной работы, научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать выводы, аргументированно излагать свое мнение и отстаивать его. Для оценки практических занятий использованы аналогичные указанным выше критерии, учитывающие специфику каждого вида занятия.

Результаты уровневой оценки качества проведения открытых учебных занятий по названным критериям, по нашему мнению, и целесообразно включить в общий рейтинг ППС.

Как известно, интеграция науки, образования и практической деятельности является основой качества высшего образования. При этом очень часто в вузах существуют проблемы мотивации преподавателей к научно-исследовательской и инновационной деятельности. Отсутствие конкретных задач и соответствующей системы оценки научно-исследовательской деятельности приводит к тому, что преподаватели не координируют свои действия с задачами вуза и не имеют возможности ориентироваться в стратегических приоритетах. Эффективную деятельность преподавателя невозможно организовать, а ее результат невозможно адекватно оценить, не имея четкого представления о том, для чего она предназначена.

В этой связи в ВГУ имени П.М. Машерова в качестве метода управления выбрана сбалансированная система показателей, основанных на целях и стратегии развития вуза. Преподаватели, пройдя через измерение эффективности своей научно-исследовательской и инновационной деятельности (оценку рейтинга), получают возможность лучше понимать требования, предъявляемые вузом, и в порядке обратной связи концентрироваться на результативности своей работы.

Критерии подсчета рейтинга ППС в области научно-исследовательской, творческой и инновационной деятельности учитывают качество и количество полученной преподавателем научно-исследовательской продукции, его вклад в рамках других научных и творческих программ и видов деятельности, признание академической или профессиональной общественностью выполненных им работ.

Большое значение придается результативности научных исследований, эффективности работы с аспирантами, приобщению к научно-исследовательской работе студентов и школьников, развитию и укреплению связей между кафедрами вуза, республиканскими и зарубеж-

ными университетами и академическими институтами, умению привлекать из внешних источников средства на проведение научных исследований, а также количеству и качеству публикаций (объем, вид публикации – статьи, монографии, насколько серьезен источник публикации и т.д.), индексу цитирования работ в национальных и зарубежных научных изданиях. Отмечается также регулярное предоставление анализа современных научных и методических изданий, самообразование в различных формах.

Следует отметить, что рассмотрение научных исследований в качестве критерия оценки деятельности, как преподавателя, так и вуза, затрагивает ряд существенных сторон этой деятельности:

- недостаток времени на научные исследования, творческую деятельность в высшей школе, которые формируются объемом учебной нагрузки преподавателей;
- снижение аудиторной нагрузки преподавателей путем привлечения к проведению семинарских или лабораторных занятий аспирантов и магистрантов;
- обозначение точного места научной деятельности наряду с образовательной, в т.ч. и учет в учебных планах преподавателей. При этом и научная, и учебная деятельность должны взаимодополнять друг друга, т.е. уменьшение одной компенсируется увеличением другой (возможно, при наличии обязательного минимума той и другой);
- недоучет динамики выполнения научных исследований и недооценка регулярности или частоты опубликования результатов научно-исследовательских работ.

Поэтому грамотная оценка деятельности преподавателей вуза в области научно-исследовательской, творческой и инновационной деятельности для продвижения стратегии развития вуза имеет целый ряд преимуществ, среди которых определение готовности преподавателей к научно-исследовательской и инновационной деятельности; определение результатов работы, уровня знаний и профессионального потенциала преподавателей; создание целенаправленной программы развития педагогического коллектива; мотивация преподавателей вуза к профессиональному совершенствованию и карьерному росту.

В заключение следует отметить, что в основе успеха учебного процесса в вузе лежит эффективная деятельность каждого преподавателя, а рейтинговая система оценки деятельности ППС является одним из инструментов повышения качества образования, поскольку с ее введением:

- преподавателям предоставляется возможность увидеть слабые стороны своей деятельности, принять соответствующие меры к самосовершенствованию, а также более четко осмыслить все положительные и отрицательные последствия используемых педагогических приемов, ме-

тодов проверки и оценки знаний, выбора учебных тем и учебников, построения учебных курсов;

- появляется обоснованная возможность стимулирования наиболее успешных в области научно-исследовательской, творческой и инновационной деятельности преподавателей, причем как материально, так и в виде перераспределения учебных поручений.

И, наконец, результаты настоящей оценки могут учитываться вузовской администрацией при решении кадровых вопросов, для повышения эффективности деятельности по подбору и формированию педагогического состава, что, в конечном итоге, позволит значительно повысить качество всего образовательного процесса.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РЕЙТИНГА СТУДЕНТА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Бобрик М.Ю., канд. геогр. наук, доцент;

Красовская И.А., канд. геол.-минер. наук, доцент;

Галкин А.Н., канд. геол.-минер. наук, доцент;

Тимошкова А.Д., старший преподаватель

*Учреждение образования «Витебский государственный университет
имени П.М. Машерова», Витебск, Республика Беларусь*

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О высшем образовании» от 11.07.2007 № 252-З (ред. 06.07.2009), нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь, требованиями стандартов СТБ ISO 9001 в учреждении образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова» разработано Положение об индивидуальном рейтинге студента и рейтинге академической группы, в основу которого было принято представление о том, что индивидуальный рейтинг является инструментом интегрированного оценивания качества обучения студента, его развития на определенном этапе обучения. Такой показатель определяет не только качество полученных знаний и умений по отдельным дисциплинам, но и активность, творчество и самостоятельность студента.

Подсчет рейтинга студентов ВГУ имени П.М. Машерова проводится с целью оптимизации образовательного процесса, повышения качества подготовки специалистов, а также повышения мотивации студентов к активному, сознательному обучению, систематической самостоятельной работе на протяжении семестра и ответственности за результаты своей деятельности.