

С 2008-2009 уч. г. в Алтайской государственной педагогической академии начали планироваться и проводиться внутренние аудиты готовности основной или дополнительной образовательной программы к государственной аккредитации. В данном случае работа аудиторской комиссии организуется по двум направлениям: проверяется документация деканата (дирекции) и выпускающей кафедры на предмет соответствия аккредитационным показателям. Несколько изменились задачи аудитора с начала 2009-2010 уч.г., помимо необходимых показателей (например, показатели ППС, реализующего данную образовательную программу; научно-исследовательской деятельности ППС; соответствие параметров учебного плана требо-

ваниям ГОС и т. д.) члены аудиторской комиссии знакомятся еще и с отчетом-самообследованием выпускающей кафедры.

Таким образом, работа по организации и проведению внутренних аудитов в Алтайской государственной педагогической академии осуществляется по двум направлениям:

а) выборочная (частичная) проверка деятельности структурных подразделений (факультетов/институтов, кафедр) на соответствие разработанным и действующим в вузе положениям и инструкциям;

б) комплексная проверка всех направлений деятельности (научно-исследовательской; учебной, методической, воспитательной) отдельного факультета/института (выпускающей кафедры).

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

М. А. Ильина¹, Н. Т. Копылова², Е. С. Половникова³

¹ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова»

²ГОУ ВПО «Всероссийский заочный финансово-экономический институт»

³АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права»

г. Барнаул

Основная деятельность вуза – предоставление образовательных услуг. Качество образования и, как следствие, получение конкурентно-способного на рынке труда специалиста, в первую очередь, зависит от качества работы преподавателя. Оценка качества работы преподавателя осуществляется с целью: выявить роль и место каждого преподавателя в составе кафедры; определить слабые стороны деятельности преподавателей, разработать соответствующие рекомендации по ее совершенствованию; стимулировать творческий рост и повышение ответственности преподавателей с помощью мер материального и морального поощрения. Поведение человека в организации существенно зависит от того, насколько объективно оценивается его работа, и как он относится к этой оценке. Если сотрудник воспринимает оценку как необъективную, то в зависимости от своих индивидуальных особенностей, он либо ведет себя пассивно, стремясь уменьшить прикладываемые усилия до уровня, соответствующего оценке, либо проявляет агрессивность, вступая в конфликт с организацией. Поэтому применяемая в вузе методика оценки работы преподавателя должна быть максимально направлена на полноту охвата всех видов деятельности, объективность их

измерения, на позитивное принятие ее всеми участниками учебного процесса.

В настоящее время в практике высшей школы существует несколько авторских методик измерения и оценки деятельности преподавателей. Однако опыт свидетельствует о том, что они пока не могут быть признаны совершенными и требуют качественной доработки. Это обосновано рядом объективных трудностей, возникающих при оценке показателей деятельности преподавателей. Во-первых, критерии оценки в большинстве своем носят качественный характер и их сложно верно оценить количественно. Во-вторых, общая оценка деятельности преподавателя не может определяться только количественными характеристиками, т. к. это привело бы к излишней формализации методики оценки. Кроме того количественно измеряемые показатели не охватывают весь спектр деятельности педагога. Само начало системного подхода к оценке преподавателя уже дает положительный практический эффект.

На наш взгляд, имеет место преувеличение важности таких показателей как стаж, наличие ученой степени, ученого звания. В общем масштабе данные требования служат стимулом для развития личности, профессионального мастерства, знаний и научного

уровня. Однако степень и звание приобретаются раз и навсегда (иногда 30-40 лет назад), и подчас преподаватель «живет старым капиталом». Безусловно, наличие ученых степеней и званий вызывает должное уважение, но эти факторы не всегда отражают педагогическое мастерство преподавателя и могут исключать нацеленность на постоянное самообучение и совершенствование. Всегда есть (и мы надеемся, их много) противоположные примеры.

Если говорить о стаже работы, то этот критерий не должен быть основополагающим в системе оценке деятельности. Количество проработанных лет, безусловно, значимо, но им не должно придаваться гипертрофированное значение. Можно иметь маленький стаж работы, но преподавать эффективно, с энтузиазмом относиться к своему делу и постоянно развивать свой потенциал. А можно работать долго, но «по накатанной стезе», «без огонька», формально. При таком подходе молодые преподаватели заведомо проигрывают, их инициативность, креативность и творческий подъем угасают. Отсюда следует высокий процент «текучести» кадров среди молодых преподавателей, снижение мотивации профессионального самосовершенствования. Здесь необходимо было бы изменить угол зрения, учитывать положительную динамику, а не факт достижения цели.

Рассмотрим совокупность критериев, относящихся к научной деятельности преподавателя. Приоритет исследовательской работы в вузе над учебной и методической подтвержден результатами исследований. Основным формальным признаком успешности научной деятельности считается количество научных статей, докладов, тезисов, аспирантов и докторантов. На самом деле, количество публикаций не всегда может служить показателем плодотворной и значимой научной работы. Вызывает некоторое сомнение устоявшееся убеждение, что хороший преподаватель непременно должен быть хорошим ученым, и, наоборот, что маститый ученый сможет доходчиво и понятно донести свои знания до студентов. В рамках установленных норм по научной деятельности определенный минимум безусловно должен быть обозначен. Погоня за количеством опубликованных печатных листов выхолащивает саму идею научной школы. И поэтому число публикаций – не единственный критерий, адекватно оценивающий научную работу.

Должным образом необходимо оценить работу преподавателя со студентами в рамках олимпиад, научных кружков, студенческих конференций, творческих студий, спортивных секций. Такой вид деятельности не приносит

дополнительных страниц публикаций, но является существенным вкладом в достижение главной цели вуза – подготовки высокообразованного, грамотного и перспективного специалиста. Внедрение в учебный процесс инновационных образовательных идей и технологий, обеспечение мотивации к изучаемому предмету, создание эмоционального комфорта, объективного контроля и уважительного отношения к студентам при изучении преподаваемых дисциплин, актуализация своей образовательной деятельности требует много времени и сил, и это следует поощрять. Ориентация преподавателей на студентов при самооценке своих качеств и профессионального мастерства крайне важна. Преподаватель вуза совершенствуется в двух направлениях: «Я и наука» и «Я и студенты». Это путь к сближению позиций преподавателя как работника науки и как воспитателя будущих профессионалов. Таким образом, научная, учебно-воспитательная, учебно-методическая работы – составные равноправные части системы оценки качества работы преподавателя.

Как и вся система управления качеством работы преподавателя, подсистема управления качеством учебной деятельности призвана удовлетворить потребности личности (и студента, и преподавателя), общества и государства в получении образования высокого качества. Преподаватель выступает гарантом качества образовательных услуг. К критериям, характеризующим обеспечение учебного процесса, можно отнести формирование учебно-методического комплекса по преподаваемым дисциплинам, разработку лекционных курсов, учебных программ, постановку практикумов, издание учебно-методических материалов, создание тестов. Вышеописанные аспекты – обязательные нормы работы преподавателя. Здесь можно учитывать либо их отсутствие (как меру наказания), либо поощрять дополнительные виды деятельности. Важно принимать во внимание количество преподаваемых одним педагогом дисциплин и количество специальностей, на которых ведется преподавание. На наш взгляд, вести 600 часов одной дисциплины или 6 дисциплин по 100 часов – это нагрузки разной степени сложности: тратится больше времени и усилий на подготовку к занятиям, готовится больше документов и методических материалов.

Также следует дифференцировано подходить к специфике дисциплин кафедры. На общеакадемических кафедрах большая часть нагрузки является звонковой, и ведется на младших курсах, тогда как на профилирующих кафедрах доля звонковой нагрузки мала

– идет работа над курсовыми работами, дипломами. В первом случае работа сложнее и физически, и психологически: приходится учитывать сложный процесс адаптации студента, но при этом ведется преподавание основополагающих фундаментальных дисциплин. Во втором случае преподаватель использует свой научный потенциал, глубокие специальные знания, однако, работает с более зрелыми и ответственными людьми. Это должно найти свое отражение в методике оценки качества работы преподавателя.

Основанием для повышения рейтинга преподавателя также могут служить: применение современных методов обучения, использование компьютерных технологий (мультимедийные презентации, компьютерное тестирование и многое другое). Но вместе с тем, невозможно заменить живое общение преподавателя и студента. Увлечение излишней компьютеризацией не должно идти во вред качеству учебного процесса. По нашему опыту математические дисциплины усваиваются студентами лучше, если преподаватель работает с ними одновременно на доске, студенты следят за ходом изложения, логикой рассуждения, когда «математика льется с кончика пера» (в нашем случае, мела). Это подтверждают и сами студенты. Применение слайдов вполне допустимо в случае таблиц, диаграмм, списков. Применение компьютерных технологий должно быть грамотным, взвешенным и быть к месту. Необходимо исключить ситуацию, когда весь материал лекций вынесен на слайды, а функции преподавателя сводятся к своевременной смене материала на экране.

Одним из способов повышения интереса к изучаемому предмету являются студенческие научные конференции и предметные олимпиады. Энтузиазм преподавателей в этих направлениях необходимо учитывать как один из критериев качества работы. Такой вид деятельности расширяет научный кругозор и самого преподавателя, повышает его квалификацию.

Отдельно следует учитывать работу преподавателей, которые, как в старые времена, берут шефство над молодыми педагогами. Эта работа не из легких, надо собственным примером продемонстрировать стиль и методы изложения материала, грамотное построение занятий, знаний психологии для формирования творческой атмосферы и установления контакта со студентами, чтобы

найти баланс между требовательностью и снисходительностью. Это полезно и важно для начинающих педагогов: они могут узнать много полезного, поделиться своими проблемами, решить какие-то свои методические вопросы, поэтому участие опытных преподавателей в качестве экспертов или обучающихся должно быть в рамках этой системы оценено.

Все перечисленные критерии качественной учебной деятельности могут быть количественно измерены, а значит, должным образом оценены. Но есть еще один показатель. Он качественный, а поэтому трудноизмерим, но он – самый главный. Это то, что осталось в голове студента после изучения дисциплины, насколько грамотно может он применить знания в дальнейшем, т. е. насколько результативным и эффективным было обучение. Инструментами измерения данного критерия могут быть результаты сдачи экзаменов, прохождения тестирования, оценка их остаточных знаний. Именно этот критерий вызывает самую бурную эмоциональную дискуссию. В процессе участвуют два субъекта – обучающийся и обучающий, поэтому нельзя всю ответственность за результат возлагать только на плечи преподавателя. Кто из нас не сталкивался с ситуацией, когда один и тот же преподаватель читает лекции и ведет практические занятия в двух разных группах, а результаты несопоставимы. Уровень знаний студентов зависит от многих причин. Безусловно, результаты обучения должны быть учтены, но в какой мере – это вопрос. Многие преподаватели поддерживают определенный уровень требований, а у некоторых радение за результаты выливается в заполненные оценками колонки ведомостей. И, как правило, такие преподаватели больше устраивают администрацию. Но имеет ли это смысл? Соответствует ли это главной цели – подготовке грамотного, знающего специалиста? Студент выигрывает именно тогда, когда у него есть уверенность, что оценка заработана. Оценка, полученная даром, не только не гарантирует знания, но и развращает молодого человека. В этом есть и воспитательный момент. Авторы считают, что нельзя поощрять преподавателя за ведомость, тотально заполненную, в первый день экзамена, и нельзя безапелляционно наказывать за полупустую ведомость. В каждом случае требуется объективный анализ конкретной сложившейся ситуации.