



4844955

Рябова

Татьяна Михайловна РЯБОВА

**ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА
ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 22.00.04

Социальная структура, социальные институты и процессы

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

12 МАЙ 2011

Москва – 2011

Работа выполнена на кафедре государственного, муниципального управления и социальной инженерии Российского государственного социального университета

Научный руководитель: кандидат социологических наук, доцент
Фролова Елена Викторовна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Юдина Татьяна Николаевна

кандидат философских наук, доцент
Новикова Маргарита Александровна

Ведущая организация: Московский городской педагогический университет

Защита состоится "27" апреля 2011 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.341.01 в Российском государственном социальном университете по адресу: 129226, г. Москва, ул. В. Пика, д. 4, к. 2, зал диссертационных советов.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского государственного социального университета по адресу: 129226, г. Москва, ул. В. Пика, д. 4, к. 3.

Автореферат размещен на сайте Российского государственного социального университета <http://www.rgsu.net>.

Автореферат разослан "23" *марта* 2011 года

Ученый секретарь
диссертационного совета,
к.с.н., доцент



И.В. Долгорукова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современной политической стратегией России является политика модернизации. Реализация стратегических планов невозможна без полноценных перемен в обществе. Современное образование должно отвечать международным требованиям, отличаться качественным подходом к процессу обучения, развивать в человеке потенциал, способности. Учебные заведения должны выпускать компетентных специалистов.

Постоянно изменяющиеся социально-экономические условия жизнедеятельности российского общества предъявляют повышенные требования к качеству высшего образования. Одним из показателей качественного высшего образования можно рассматривать количество выпускников, успешно сделавших карьеру, следовательно, внутривузовская деятельность должна быть направлена также и на повышение качества образования выпускаемых специалистов, в ее рамках должны решаться задачи повышения эффективности учебной, научной и научно-методической работы, развития творческой активности преподавателей, повышения качества и оптимизации кадрового потенциала. Одним из путей повышения качества высшего образования является обеспечение высокого уровня профессиональных знаний и научной компетентности преподавателей, осуществляющих образовательный процесс.

Кадровый потенциал вуза отражает не только подготовленность преподавателей к выполнению своих функций в настоящий момент, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе – с учетом научной и педагогической квалификации, уровня мотивации, возраста, практического опыта, деловой активности, профессиональной мобильности и качества деятельности, в том числе ее результативности и инновационности.

Сегодня в России происходит реформирование всей образовательной системы, разрабатываются новые проекты по развитию образования и науки. Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. №605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» была введена новая система оплаты труда работников, которая предусматривает возможность дополнительного поощрения труда преподавателя за различные виды деятельности. Но, несмотря на это, показатели и критерии оценки качества работы преподавателей до настоящего момента в российском законодательстве нормативно не определены.

При принятии новой системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава в России становится актуальной проблема определения рейтинга каждого преподавателя на основе единой

унифицированной методики с многомерным анализом его деятельности и многобальной оценкой. Практически во всех высших учебных заведениях Российской Федерации разрабатываются и используются различные виды требований к преподавателям, а оценка деятельности преподавателей проводится на основе собственных разработанных или заимствованных методик.

Педагогическая деятельность относится к творческому виду деятельности, где возможны различные варианты оценки ее результативности, эффективности и качества. Это обстоятельство приводит к наличию многообразных подходов к построению оценочных моделей, которые отличаются друг от друга, и порой весьма существенно, как по методологическим основаниям, так и по процедурам практической реализации.

Анализ управления профессиональной деятельностью преподавателя высшей школы необходимо проводить с позиции социологии: использование качественных и количественных методов, которые направлены на получение информации, понимание и ее интерпретацию. Как фундаментальная наука социология объясняет такое социальное явление, как преподавательская деятельность вуза, собирает и обобщает информацию о нем. Как прикладная наука – позволяет прогнозировать его развитие и управлять им.

Рассмотрение преподавательской деятельности именно с позиции социологии предполагает не только определение сущности объекта, но и исследование основных, уже применяемых методик оценки преподавательской деятельности, проблем внедрения различных методик и критериев оценки для разработки единой методики оценки преподавательской деятельности с позиции управления высшим образованием.

Проблема исследования понимается автором как противоречие между общественно-государственной потребностью в разработке методики оценки деятельности преподавательского состава вузов в условиях модернизации высшего образования, предъявления со стороны общества и государства более высоких требований к высшей школе, с одной стороны, и отсутствием системного подхода к подбору показателей оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава – с другой. Существующие методики оценки преподавательской деятельности не позволяют объективно оценить субъект профессиональной деятельности, а их применение часто влечет не оптимизацию внутривузовской деятельности, а ее усложнение. Из-за несовершенства методик оценки труда преподавателей вузы теряют талантливых и особо одаренных педагогов, не имея возможности в достаточной мере поощрять их труд и стимулировать творческую активность.

Степень научной разработанности проблемы исследования.

Большинство научных исследований в области преподавательской деятельности проведены в рамках науки педагогики, причем основы преподавательской деятельности, основные характеристики, факторы

влияния на преподавательскую деятельность рассматриваются в работах авторов (Н.В. Бордовская, А.А. Реан, Г.М. Афонина, И.П. Подласый, В.В. Краевский и др.) с точки зрения воздействия школьного учителя на ученика.

Вопросы функционирования системы высшего образования, управления образованием и образовательными учреждениями отражены в работах таких авторов, как Г.В. Атаманчук, В.Г. Афанасьев, Б.С. Гершунский, В.И. Жуков, Н.Л. Титова, Ю.А. Конаржевский и др.

Изучению проблем социального управления посвящены труды таких социологов, как В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, В.Н. Ковалев, Г.И. Осадчая, О.А. Уржа и др.

Теории изучения профессиональной педагогической деятельности раскрыты в работах А.А. Деркача, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, и др., исследованию профессиональной деятельности преподавателя посвящены работы В.А. Сластенина, И.Ф. Исаева, З.Ф. Есаревой, Н.В. Кузьминой, и др.

Анализ вопросов профессионализма преподавателей высшей школы и его оценки посвящены работы А.Л. Бусыгиной, Ю.Н. Клещевского, Г.Ф. Красноженовой. Вопросы оценки труда преподавателей, мотивационные и стимулирующие аспекты педагогической деятельности, аттестации преподавательских кадров, совершенствованию организации и оплаты труда были освещены в работах следующих ученых: С.А. Дятлова, Е.Н. Жильцова, В.П. Иванова, Н.В. Кузьминой и др.

Таким образом, в литературе, посвященной профессиональной деятельности преподавателя, акцент в большинстве случаев делается на анализе самой личности преподавателя, технологий обучения, совершенствовании процесса преподавания, которые носят преимущественно педагогический характер. Диссертационное исследование направлено на изучение процесса оценки деятельности преподавательского состава с помощью анализа различных методик и критериев оценки профессиональной деятельности преподавателя. Делается акцент на раскрытии роли методики оценки преподавательской деятельности в процессе стимулирования преподавателя вуза к постоянному совершенствованию своей деятельности.

Объект исследования – профессиональная деятельность преподавателя современного российского вуза, требующая в условиях модернизации высшего образования применения новых технологий, знаний и способов обучения.

Предмет исследования – комплексная оценка профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава в условиях новых требований к высшей школе.

Цель исследования – на основе анализа отечественного и зарубежного опыта применения различных способов оценки преподавательского труда разработать методику оценки профессиональной деятельности преподавателя современного российского вуза как эффективного механизма повышения качества образования.

Достижение поставленной цели возможно посредством решения следующих исследовательских задач:

- обосновать сущностное содержание понятия «профессиональная преподавательская деятельность в вузе»;
- обосновать принципы оценки преподавательской деятельности в вузе на основе анализа применяемых моделей и процедур оценки труда;
- определить основные направления оценки профессорско-преподавательской деятельности в зарубежной и отечественной практике управления педагогическими кадрами;
- выявить действующую систему показателей и подходов к оценке на основе анализа применяемых методик оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава в российских вузах;
- определить новую систему показателей профессиональной деятельности преподавателя высшей школы;
- разработать методику оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава в российских вузах;
- разработать модель эффективного функционирования данной методики в процессе управления кадровым потенциалом вуза.

Теоретико-методологическую основу исследования составили концептуальные положения системного подхода, процессного, структурно-функционального подхода, общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, математической статистики. Наряду с общенаучными методами автором также использовались социологические методы – анкетирование, интервьюирование, традиционный анализ документов.

Информационной базой исследования выступили законодательные акты РФ, определяющие образовательную политику в нашей стране (ФЗ №3266-1 «Об образовании», ФЗ №125 «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Постановление Правительства РФ №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и др.), обобщены результаты научных исследований, материалы периодической печати, научно-практических семинаров и конференций, статистическая информация.

Эмпирическую базу исследования составили данные социологических исследований, проведенных автором:

- «Влияние качества преподавательской деятельности на конкурентоспособность выпускников на рынке труда». Анкетный опрос выпускников московских вузов о качестве образования и качестве преподавательского труда профессорско-преподавательского состава

(n=450). Выборка: метод снежного кома, признаки отбора: год выпуска. Сроки проведения – 2008 г.;

- «Оценка преподавательской работы в вузе и ее качество». Анкетный опрос студентов РГСУ с 1 по 4 курс (n=200). Случайная выборка. Репрезентующие признаки: курс, специальность. Сроки проведения – 2009 г.;

- «Преподавательская деятельность в вузе и методика ее оценки». Экспертный опрос преподавателей РГСУ различных факультетов, читающих лекции для специальности «Государственное и муниципальное управление» (n=50). Сплошной опрос. Сроки проведения – 2009 г.;

- «Методики оценки преподавательской деятельности в московских вузах и их эффективность». Интернет опрос преподавателей и заведующих кафедр московских вузов (n=63). Сроки проведения – 2010 г.

Научная новизна исследования состоит в предложенной автором методике оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава российских вузов, в результате разработки которой:

- уточнено понятие «профессиональная деятельность преподавателя высшей школы (вуза)», интерпретация которого в условиях модернизации высшего образования требует от преподавателя высшей школы осуществления не только традиционных способов реализации профессиональных функций, но и применения новых технологий и средств;
- на основе анализа применяемых моделей и процедур оценки преподавательской деятельности выявлены и обоснованы принципы оценки, которым, по мнению автора, должна соответствовать методика оценки преподавательской деятельности;
- определены направления деятельности профессорско-преподавательского состава, которые следует оценивать, и способы их оценки на основе системного анализа зарубежного опыта (США, Великобритания, Франция, Нидерланды, Германия, Испания, Бельгия) оценки профессиональной преподавательской деятельности в высших учебных заведениях и отечественного опыта управления педагогическими кадрами вузов;
- выявлена действующая система показателей и подходов к оценке преподавательской деятельности, а также определены положительные и отрицательные стороны применения тех или иных методик оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава на основе проведенного анализа применяемых в российских вузах различных способов оценки преподавательской деятельности;
- определена новая система показателей профессиональной преподавательской деятельности в высшей школе, позволяющих оценить деятельность преподавателя в условиях модернизации высшего образования;

- на основе новой системы показателей разработана методика оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вуза, соответствующая новым требованиям к высшей школе;
- разработана модель эффективного функционирования авторской методики в процессе управления кадровым потенциалом вуза, учитывающая положительные и отрицательные стороны использования данной методики в образовательном процессе, позволяющая анализировать не только сильные и слабые стороны организации учебного процесса, но и факторы, влияющие на управление образовательным процессом в вузе.

На защиту выносятся следующие положения:

- понятие «профессиональная деятельность преподавателя вуза» автором интерпретируется как вид педагогической деятельности, включающий воспитательную, образовательную, методическую, научно-исследовательскую работы, в ходе выполнения которых в рамках учебного процесса реализуется передача знаний, умений и навыков от преподавателя к студентам, а также формируются компетенции будущих квалифицированных специалистов;
- оценка профессиональной деятельности преподавателя вуза как способ установления значимости деятельности, осуществляемой каждым конкретным преподавателем вуза, для субъектов управления данного вуза должна соответствовать ряду принципов: объективности, справедливости, диагностичности, практической направленности, научности, значимости каждого показателя и полноты;
- анализ зарубежного и отечественного опыта применения различных методик оценки профессиональной деятельности преподавателя показал, что система оценки работы преподавателей студентами является одним из наиболее распространенных инструментов контроля и стимулирования качества преподавания в западных вузах, российская же практика существенно ограничивает возможности студентов, с одной стороны, самостоятельно выбирать того или иного преподавателя, а с другой стороны, оценивать деятельность преподавателей, хотя именно студенты являются основными потребителями образовательных услуг и должны быть в большей степени заинтересованы в их качестве;
- новые условия, новые требования, предъявляемые к высшему образованию со стороны государства, работодателей, студентов и самих преподавателей, позволили выделить новые показатели преподавательской деятельности: применение новых технологий в преподавательской деятельности; освещение в процессе преподавания плюрализма мнений по актуальным вопросам; разработка новых методов проведения занятий; постоянное самообучение и участие в международных научных конференциях;

- разработанная методика, которая состоит из трех уровней оценивания профессиональной деятельности преподавателей вуза, включает:
 - «квалификационный» рейтинг преподавателя относительно постоянных показателей, характеризующих квалификационный потенциал преподавателя, накопленный им за все время работы (таких как: стаж работы, ученая степень и звание, членство в академиях, наличие почетных званий и других знаков отличия и т.д.);
 - «текущий» рейтинг, отражающий достижения преподавателя за данный учебный год, его профессиональную деятельность;
 - рейтинг «динамика развития деятельности», отражающий достижения преподавателя, его профессиональную деятельность за последние три года;
- эффективное функционирование разработанной методики оценки преподавательской деятельности в высшей школе требует выполнения ряда условий: привлечение преподавателей к разработке критериев оценки их профессиональной деятельности, соответствие нормативно-правовой базы вуза проведению рейтинговой оценки, наличие координационной, контролирующей Комиссии в вузе.

Теоретическая и практическая значимость диссертации заключается в разработке конкретных мер, направленных на совершенствование преподавательской деятельности путем внедрения разработанной методики оценки преподавательского труда.

Разработанная методика оценки преподавательской деятельности может способствовать повышению качества предоставляемых образовательных услуг, улучшению методов управления, совершенствованию оплаты труда и эффективному использованию бюджетных средств.

Полученная методика оценки качества кадрового состава вузов может быть реализована в различных вузах, может применяться Министерством образования и науки РФ для совершенствования системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава, при формировании стратегии развития кадрового потенциала высшей школы, для совершенствования образовательного процесса посредством внедрения интерактивных форм обучения, а также использоваться в качестве информационных руководств вузам для оценки преподавательской деятельности.

Апробация результатов работы. Основные положения диссертации обсуждались на VII Афанасьевских чтениях «Социальное управление: исторический опыт, проблемы и перспективы» (2009 г.), на научно-методической конференции «Современные технологии организации педагогического процесса в высшей школе» (2010 г.), на Всероссийской конференции с элементами научной школы для молодежи «Итоги развития системы научно-образовательных центров в 2010 г.»

Основные положения диссертации отражены в 9 опубликованных работах, в том числе в 3 публикациях в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России.

Положения и выводы диссертации использовались в практической работе диссертанта: материалы диссертационного исследования были использованы при проведении занятий по дисциплинам «Исследование систем управления», «Теория управления» для студентов Российского государственного социального университета.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения и списка использованной литературы. Содержание работы изложено на 152 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* дается обоснование актуальности темы диссертационной работы, анализируется степень ее научной разработанности, определены объект и предмет, обозначены цель и задачи исследования, формулируются теоретико-методологическая и информационная основы исследования, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, излагаются основные положения, выносимые на защиту, а также даны сведения по апробации результатов исследования.

В главе 1 – Теоретико-методологические основы оценки профессиональной деятельности преподавателя высшей школы – раскрываются сущность и особенности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, рассматриваются основные подходы, принципы, процедуры и модели ее оценки, а также изучается и анализируется отечественный и зарубежный опыт управления преподавательской деятельностью в высшей школе.

В параграфе 1 – Сущность и содержание понятия «профессиональная деятельность преподавателя вуза» – преподавательская деятельность рассматривается автором как вид педагогической деятельности, включающий воспитательную, образовательную, методическую, научно-исследовательскую работы, в ходе выполнения которых, в рамках учебного процесса, реализуется передача знаний, умений и навыков от преподавателя к студентам, а также формируются компетенции будущих квалифицированных специалистов.

При анализе преподавательской деятельности в высшем учебном заведении следует учитывать некоторые особенности труда преподавателя высшей школы и особенности аудитории. Помимо обучающей и воспитывающей деятельности для преподавателя высшей школы значимы и другие виды деятельности: научно-исследовательская и методическая, которые преподаватель реализует в процессе работы в вузе, и они также оказывают непосредственное воздействие на студенчество.

В дидактике высшей школы ученые выделяют ряд особенностей учебного процесса: в вузе изучаются не столько основы наук, сколько их становление и развитие, научная и учебная работа преподавателя должны

быть едины, большой акцент в учебном процессе делается на самостоятельную работу студентов.

Автор работы считает, что принципы обучения, разработанные в дидактике высшей школы (принцип обеспечения единства научной и учебной деятельности студентов; принцип профессиональной направленности; принцип мобильности), и функции, которые осуществляет преподаватель вуза (воспитательная, обучающая, коммуникативная, организаторская, коррекционная), реализуются непосредственно через его профессиональную деятельность. Профессиональная деятельность преподавателя высшей школы как система представляет собой совокупность различных видов педагогической деятельности. Исторически сложилось так, что основными видами педагогической деятельности, осуществляемыми в целостном педагогическом процессе, являются преподавание и воспитательная работа.

Наряду со знаниями, умениями и навыками которыми человек овладевает в процессе обучения, он приобретает опыт творческой деятельности, а также опыт эмоционально-ценностного отношения к окружающему миру благодаря воспитательному аспекту образования. Критерием эффективности процесса преподавания является достижение поставленной учебной цели, то есть подготовка квалифицированного специалиста, а важнейшим критерием эффективного решения воспитательных задач – позитивные изменения в сознании воспитанников, проявляющиеся в их поведении и деятельности.

Также в профессиональной преподавательской деятельности выделяются такие виды деятельности, как методическая и научно-исследовательская работа.

Методическая работа в университете является составной частью учебного процесса и имеет целью совершенствование методики, повышение эффективности, качества проведения всех видов учебных занятий, повышение профессионального уровня и педагогического мастерства руководящего, профессорско-преподавательского и научного состава, организации и обеспечения учебного процесса. Методическая работа направлена на подготовку, обеспечение и анализ учебно-воспитательного процесса.

Если говорить о научной деятельности преподавателя, то она должна включать в себя следующие основные элементы: умение видеть проблему и правильно ее формулировать, определять цели и задачи исследуемой проблемы и способы решения, определять методы, средства и последовательность этапов проведения исследования, необходимость включения в экспериментальную работу студентов.

С того момента, как подготовка преподавателей высшей школы стала осуществляться в основном на базе аспирантуры, остро встал вопрос о совмещении или разделении исследовательской и преподавательской деятельности. Обучение и научная деятельность основаны на различных психологических качествах личности. Исследователь – это предметно

ориентированный специалист, который взаимодействует с информацией, а преподаватель – это специалист социально ориентированный, который работает не столько с информацией как таковой, сколько с теми людьми, которым передает ее. Преподавание и исследование – существенно различающиеся виды деятельности, но они являются неотъемлемой частью профессиональной деятельности современного преподавателя высшей школы, в процессе которой он осуществляет ряд функций, позволяющих раскрыть сущность его деятельности и оценить его профессиональную компетентность.

В структуре педагогических личностных способностей можно выделить такие компоненты, как: дидактические, перцептивные, академические, речевые, коммуникативные и организаторские способности.

Таким образом, профессиональная деятельность преподавателя высшей школы – это не просто вид педагогической деятельности, состоящий из различных видов деятельности, функций, характеристик преподавателя как личности и профессионала. Это процесс, в ходе которого развивается личность, формируется новое поколение, закладывается новый этап развития общества.

Выборывая показатели оценки деятельности преподавателя, следует учесть, что оценка качества преподавания не сводится только к качеству подготовки преподавателя, а основывается на комплексе личностных свойств, внутренней мотивации педагога, социальной значимости, их удовлетворенности результатами своего труда, его взаимоотношениями со студентами и т.д. Каждый человек – личность со своим характером и взглядами на жизнь, следовательно, ни один преподаватель не может быть универсальным: один способен ярче, полнее других раскрыть ту или иную тему, владеет ораторским искусством; другой – пишет учебные пособия, монографии, проявляет себя как ученый-исследователь. То есть, при разработке методики оценки преподавательской деятельности необходимо учитывать различные факторы: и личностные, и профессиональные, и технические, и организационные, и экономические, влияющие в той или иной степени на преподавательский труд. Оценку преподавательской деятельности следует осуществлять по выделенным четырем видам работ (учебная, воспитательная, методическая и научно-исследовательская) преподавателя вуза, тем самым, отражая всю сущность труда преподавателя. Только при данных условиях оценка профессионального труда преподавателя будет оптимальной опорой для постоянного совершенствования управления высшим образованием и образовательным процессом в целом.

В параграфе 2 – Методология оценки профессиональной преподавательской деятельности в системе вузовского образования – автором обосновываются принципы, модели, процедуры оценки преподавательской деятельности в вузе.

Оценка как категория философии – это суждение о значении предмета или явления для людей, вступающих с ними в оценочные отношения. В

процессе управления профессорско-преподавательским составом в вузах с помощью оценки его деятельности делаются выводы о значимости каждого сотрудника для вуза, о его соответствии или не соответствии занимаемой должности и т.д. Оценка в социологии выступает как способ установления значимости чего-либо для действующего и познающего субъекта.

В теории и практике управления выделяют такие процедуры оценки кадров, как: аттестация, тестирование, интервьюирование и деловые игры. Для оценки педагогических кадров в большинстве вузов используют аттестацию. Аттестация является законодательно регламентированной процедурой, позволяет более глубоко изучить кадры, улучшить их подбор и использование. По результатам аттестации руководство может принять решение о поощрении или наказании сотрудников.

Современное российское общество с развивающейся конкуренцией уже находится на той стадии, когда к любому товару, услуге предъявляются требования по качеству и цене. Существует даже распространенное мнение, что «цена определяет качество продукции (услуги)». Таким образом, если преподавательская деятельность – это услуга, то низкая цена (зарботная плата) – это показатель качества данной услуги? Следовательно, для того чтобы зарботная плата могла соответствовать и отражать качество деятельности профессорско-преподавательского состава, необходимо проводить оценку его деятельности и по заранее установленным критериям распределять фонд зарботной платы.

В последнее время в высшей школе внедряется квалиметрический подход к оценке качества деятельности преподавателя. Квалиметрия – научно обоснованная оценка и системная диагностика профессиональной деятельности и рефлексии личности.

Рассмотрев процедуры, которые применяются в различных организациях для проведения оценки сотрудников, на взгляд автора, можно сделать вывод, что квалиметрия в большей степени схожа с процедурой аттестации, проводимой на всех уровнях управления. Аттестация способна быть тем механизмом, который должен способствовать контролю за качеством научно-педагогического труда и его улучшению. Но в современных условиях под действием объективных и субъективных факторов аттестация приобрела формальный характер. Зачастую аттестация не является эффективной, так как плохо прорабатываются показатели оценки преподавательского труда.

При проектировании системы оценки качества профессиональной деятельности преподавательского состава используется, как правило, пять основных моделей оценивания качества педагогической деятельности: модель оценки внутрисистемных показателей, модель оценки показателей ресурсов (потенциала), модель оценки по результатам деятельности, модель комплексного оценивания и модель свободной оценки.

При внедрении в образовательный процесс той или иной модели необходимо руководствоваться тем, что она должна быть экспериментально исследована в конкретно заданных условиях внутренней и внешней среды и

при заданных параметрах. Только при экспериментальных наблюдениях за функционированием той или иной модели могут выявиться ее характерные особенности и по результатам таких исследований можно корректировать использование и создание новых моделей оценки преподавательской деятельности.

Таким образом, оценка профессиональной деятельности автором рассматривается как способ установления значимости деятельности, осуществляемой каждым конкретным преподавателем вуза для субъектов управления данного вуза. Независимо от процедуры оценки она позволяет определить соответствие квалификации преподавателя, его навыков и отношения к своим обязанностям занимаемой должности. Оценка профессиональной деятельности преподавателя в большинстве случаев проводится в форме аттестации, независимо от выбора той или иной модели оценки. Аттестация позволяет руководству вуза подводить итоги работы преподавателей за определенный срок, оценивать непосредственные результаты их труда, определять степень соответствия преподавателей установленным должностным требованиям.

Для эффективности аттестации кадров она должна соответствовать ряду принципов: объективности, справедливости, диагностичности, практической направленности, научности, значимости каждого показателя и полноты. Результативность труда преподавателя во многом зависит от того, насколько объективно оценивается его работа. Если преподаватель считает, что его труд оценивается необъективно или несправедливо, это может привести к снижению результативности его труда, к пассивному выполнению профессиональных функций, либо к развитию конфликтной ситуации с оценивающей стороной. Разработанные показатели и критерии оценки должны отражать в своей совокупности всю профессиональную деятельность преподавателя, иметь четкое научное обоснование и отражать все стороны деятельности преподавателя, характеризующие его труд.

В параграфе 3 – Система оценки профессиональной преподавательской деятельности: зарубежный и отечественный опыт управления педагогическими кадрами – определяются основные направления и показатели оценки преподавательской деятельности, раскрывается зарубежный и отечественный опыт применения различных методик, техник, процедур оценки деятельности преподавателя высшей школы.

Автором в ходе анализа зарубежной практики оценки профессиональной деятельности преподавателей вузов было выявлено, что в различных странах преподавательский труд оценивается дифференцированными способами и по различным направлениям.

Зарубежные исследователи стали заниматься вопросом оценки профессорско-преподавательского состава в 80-х гг. XX столетия, когда неудовлетворенность качеством образования достигла пика. Были приняты неудачные попытки улучшить положение посредством совершенствования учебных программ, планов и применения технических средств обучения. В

результате ряда экспериментов ученые выявили, что значительное влияние на процесс обучения оказывает «человеческий» фактор, т.е. управленческий и педагогический персонал образовательного учреждения. Таким образом, была разработана система оценки труда преподавателей, которая представляла собой важный инструмент мотивации преподавательского состава к совершенствованию своей деятельности.

Одним из крупнейших мировых опытов в проведении оценки качества труда преподавателей является опыт США. В этой стране считается, что успех образования находится в руках преподавателей и во многом определяется их личностными качествами и уровнем профессионализма, поэтому оценка деятельности преподавателей рассматривается как важнейшая составная часть обеспечения качественного учебного процесса и является одной из самых трудных и важных функций руководителей в университетах и колледжах.

В классических британских университетах основными компонентами оценки деятельности преподавателей являются процедуры назначения преподавателей на должность, рецензирования учебно-методических пособий, подготовленных преподавателями, повышения квалификационного разряда и получения права на постоянную работу в учебном заведении.

Совершенно иначе устроена система оценки деятельности преподавателей в Университете г. Гранада, который является одним из ведущих образовательных центров Испании. Основным критерием оценки труда преподавателя, наряду с количеством публикаций, является степень его загруженности как преподавателя, т.е. количество читаемых дисциплин, количество часов аудиторной работы, руководство над проектами в рамках читаемых дисциплин.

Отечественный опыт оценки преподавательской деятельности развивался, по мнению автора, с заметным отставанием от западных стран, так же, как развитие института высшего образования в целом.

В России первая высшая школа – Академический университет при Петербургской Академии наук – была открыта в 1726 г., затем количество университетов увеличивалось, но комплектование их кадрами было весьма затруднительным: профессоров не хватало даже для Московского университета, поэтому приглашение иностранных ученых было единственным выходом, несмотря на новую трудность – языковой барьер.

В 1803 г. указом императора в России были введены три ученые степени: кандидата, магистра и доктора наук. В 1884 г. университетским уставом ученая степень кандидата наук была отменена. Это мотивировалось тем, что кандидатская диссертация не отвечает требованиям серьезного научного исследования. С этого времени в России присуждались только две ученые степени: магистра и доктора наук. В российских университетах стали преподавать выпускники российских университетов (магистры и доктора наук). У новых поколений русских профессоров существовало стремление не только быть популяризатором, т.е. посредником между наукой и аудиторией, но и творцом науки, генератором идей, рождающихся непосредственно на

глазах аудитории, что способно было серьезным образом сказаться на их собственных представлениях о жизненном долге.

В 1937 году впервые в СССР были установлены ученые степени кандидата и доктора наук. Постановлением Совета Министров СССР от 19 февраля 1953 г. №539 «О мерах по улучшению подготовки профессорско-преподавательских кадров для высших учебных заведений» были введены периодические – через каждые пять лет – конкурсы на замещение штатных (занятых) должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, преподавателей и ассистентов в высших учебных заведениях.

В 1962 г. в СССР была утверждена инструкция о порядке замещения должностей, которая прописывала следующие требования к преподавательскому составу: высшее образование, наличие ученой степени, звания, практический опыт работы. Специально созданные в вузах комиссии получали необходимый пакет документов по переизбиравшимся должностям и, рассматривая кандидатуры, занимающие или претендующие на должность, выносили решение. Процедура проводилась раз в пять лет. В целом, сам конкурс на замещение должностей того времени является прототипом современной действующей практически во всех вузах аттестации кадров.

В Приказе Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 15 сентября 1993 года №207 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей преподавательского состава государственных высших учебных заведений Российской Федерации» впервые обозначен пункт об оценке качества работы преподавателей, согласно которому положение об оценке качества работы преподавателей принимается решением ученого совета вуза по согласованию с профсоюзным комитетом.

Таким образом, для эффективной работы профессорско-преподавательского состава высшей школы оценка труда профессорско-преподавательского состава должна осуществляться систематически, что позволяет выделять основные недостатки в работе преподавателей на различных этапах, а также способствует формированию сильного и сплоченного педагогического коллектива. Можно обозначить приоритетные показатели оценки качества труда преподавателей в зарубежных вузах: профессионализм, педагогическое мастерство, научная деятельность и применение инновационных методик обучения. В зависимости от национальных особенностей системы образования, исторических традиций и социально-культурных условий в стране, неодинакова значимость таких критериев, как: уровень развития коммуникативной культуры, личностные качества преподавателя, объем выполняемой им общественной работы.

Система оценки преподавательской деятельности в России может быть основана на той или иной зарубежной модели оценивания качества педагогической деятельности, но она должна отражать основные особенности российской образовательной системы и быть направленной на реализацию основных принципов оценки.

Глава 2 – Современные методики оценки деятельности преподавателя в российских вузах и их влияние на управление кадрами: социологический анализ – содержит анализ применяющихся в российской практике методик оценки преподавательской деятельности, направлена на выявление основных достоинств и недостатков разработанных методик оценки профессиональной деятельности преподавателя высшей школы.

В параграфе 1 – Анализ существующих методик оценки профессиональной деятельности преподавателя в российских вузах – автор выявляет действующую систему показателей и подходов к оценке на основе анализа применяющихся методик оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава в российских вузах.

Исследование показало, что сами вузы оказались не готовы к применению систем и методик оценки качества предоставляемых образовательных услуг, но что более важно – к оценке деятельности профессорско-преподавательского состава. Не только преподаватели не имеют современного представления о направлениях совершенствования качества образования, но и часть вузов не ориентирована на выявление своих слабых сторон.

По социологическому исследованию, проведенному автором в 2010 году, в ходе которого было опрошено 63 эксперта – преподавателей и заведующих кафедрами таких московских вузов, как Государственный университет управления, Российский государственный университет, Государственный университет Высшая школа экономики, Московский педагогический государственный университет, Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина, Российский государственный университет инновационных технологий и предпринимательства, было выявлено, что около 21% работающих преподавателей не знают: кем и по каким критериям оценивается их труд.

По мнению 59 респондентов аттестация кадров в вузах является формальной процедурой и непосредственно не влияет на оплату труда сотрудников кафедр. Использование системы оценки труда преподавателей позволяет наиболее точно учитывать результаты труда педагога, что может служить критерием для определения заработной платы и может способствовать введению категорирования профессорско-преподавательского состава, мотивации преподавателей к совершенствованию своей деятельности.

Из-за несовершенства методик оценки труда преподавателей вузы теряют талантливых педагогов, не имея возможности поощрять их труд и стимулировать творческую активность. 53 респондента на вопрос об удовлетворенности ростом дохода за время работы в вузе и удовлетворенности методикой расчета внебюджетной доплаты в вузе отметили «не удовлетворены». Но при этом на вопрос об удовлетворенности ростом квалификации за время работы в вузе 48 опрошенных ответили «абсолютно удовлетворены». Множественность и многовариантность существующих подходов определения качества профессорско-

преподавательского состава заставляет администрацию высших учебных заведений отвлекать силы и средства на поиск оптимальной методики.

Отечественный опыт показал, что несмотря на существование общепризнанного набора определенных показателей оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, в зависимости от специфики деятельности преподавателей приоритетность показателей в каждом конкретном вузе может быть различной.

Например, в Новосибирском государственном техническом университете основу системы оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава составляют образовательный уровень преподавателя, основные достижения научно-методической работы и результативность исследовательской деятельности, его личностные качества и повышение квалификации преподавателя.

В Томском политехническом институте деятельность профессорско-преподавательского состава оценивается по видам работ, закрепленных в учебном плане, и охватывает учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-воспитательную работу, также учитывается повышение квалификации, впоследствии по данным видам работ рассчитывают коэффициенты, влияющие на исчисление часов каждого вида работ, принимаемого к зачету рейтинга.

В Российском государственном социальном университете применяется рейтинговая оценка преподавателей. Аттестация кадров осуществляется по 4 видам профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: учебная, учебно-методическая работа; научно-исследовательская или опытно-внедренческая деятельность и учебно-воспитательная работа. В РГСУ оценка кадрового состава проводится в основном по количественным показателям: количество изданных учебников, учебных пособий, монографий, напечатанных статей, количество поданных заявок на выполнение НИР, участие в различных конференциях и семинарах и т.п. Однако оценка по количественным показателям не отражает всех сторон деятельности профессорско-преподавательского труда, остается за пределами оценки качественная сторона вопроса.

Наиболее разработанной методикой оценки кадрового состава не на базе рейтинговой оценки является методика кафедры общей и неорганической химии Московского государственного института стали и сплавов. На основании многолетних наблюдений кафедра разработала эмпирическую шкалу, позволяющую по результатам модульной системы прогнозировать экзаменационную оценку студента. Достоверность оценки эффективности преподавательского труда по описанной методике можно достичь лишь при бесспорной адекватности результатов экзаменов истинному уровню знаний учащихся. В реальных условиях добиться этого нелегко даже опытному и объективному экзаменатору. Виной тому возникающая подчас психологическая несовместимость с некоторыми экзаменуемыми, их неоправданная растерянность, невозможность

предложить студентам абсолютно равноценные задания, накапливающаяся при знакомстве с ответами усталость.

Отечественный опыт оценки работы профессорско-преподавательского состава включает в себя как положительные моменты, так и отрицательные. Сейчас еще не разработаны единые критерии оценки труда преподавателей, многие вузы при проведении аттестаций делают основной акцент на таких показателях, как ученая степень, ученое звание, стаж работы, которые не всегда являются определяющими уровень профессионального мастерства и могут способствовать снижению мотивации среди преподавателей к постоянному совершенствованию своей профессиональной работы.

С целью мотивации преподавателей вузов в России принята новая схема оплаты труда профессорско-преподавательского состава, в связи с чем стала актуальной проблема определения рейтинга каждого преподавателя на основе единой унифицированной методики с многомерным анализом его деятельности и многобалльной оценкой. Гибкая система оплаты труда, в которой заработная плата профессорско-преподавательского состава вуза состоит из двух частей: бюджетной и внебюджетной, может способствовать стимулированию преподавателей к эффективной работе.

В целом, в практике высших образовательных учреждений Российской Федерации можно выделить следующие подходы к решению проблемы оценки преподавательской деятельности:

1. анализ мнения студентов о качестве преподавания и о личностных характеристиках преподавателя;

На взгляд автора, учитывая международный опыт привлечения студентов к оценке профессорско-преподавательского состава, данный подход следует ввести и в российскую практику, однако, он должен применяться в сочетании с оценкой количественных и квалификационных показателей деятельности преподавателей вуза.

2. учет результатов обучения студентов;

Введение оценки преподавательского труда по результатам успеваемости студентов может способствовать сознательному завышению экзаменационных оценок студентов со стороны преподавателей, что приведет к снижению качества образования.

3. оценка преподавателя по квалификационным требованиям;

По мнению автора, данная оценка не способна отразить всех особенностей преподавательской деятельности в вузе. Квалификационные требования являются в какой-то мере показателем и научных, и педагогических, и личных сторон профессорско-преподавательского состава, но они не показательны для оценки текущей ежедневной работы преподавателя.

4. рейтинговая оценка преподавательской деятельности.

Анализ отечественного опыта применения различных методик также позволил сделать вывод, что оптимальной и простой в применении, на взгляд автора, является методика, основанная на рейтинговой системе. Рейтинговая оценка является перспективной, так как совмещает в себе практически все

достоинства известных способов оценки качества профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава, позволяет преодолеть субъективность и обеспечить интегративность оценки, поскольку данная система основывается на накоплении баллов за каждый выполненный преподавателями вид научной, учебной, воспитательной и методической работы. При этом автором предлагается учитывать (ставить рейтинговую оценку) не только количественные и квалификационные показатели деятельности преподавателя, но и проставлять рейтинговые баллы преподавателям по результатам опросов студентов, тем самым отразить с помощью рейтинга и количественную, и качественную стороны преподавательского труда. В зависимости от количества баллов, полученных за каждый вид деятельности, преподаватель получит достаточно адекватную совокупную оценку.

В параграфе 2 – Определение системы показателей профессиональной преподавательской деятельности в высшей школе – автором выявляется отношение субъектов и объектов оценки к внедренным в вузах методикам оценки профессиональной деятельности преподавателей, определяются новые показатели оценки преподавательской деятельности. Субъектами оценки выступили не только руководящие органы (деканы факультетов, зав. кафедрами, члены аттестационных комиссий), но и учащиеся высших учебных заведений, ведь именно студенты являются потребителями образовательных услуг.

На базе факультета социального управления в 2008–2010 гг. проводились социологические исследования в области качества образовательного процесса, качества профессиональной деятельности преподавателей, методик и критериев оценки преподавательской деятельности, достоинств и недостатков методик, применяющихся на момент исследования, с целью разработки единой методики оценки преподавательской деятельности.

По результатам анкетирования студентов, выборка составила 200 человек, по 50 человек с 1 по 4 курсы, направленного на оценку преподавательской работы и ее качества, преподаватели были разбиты на 3 группы: первая группа – с высоким показателем; вторая группа – со средним показателем; третья группа – с низким показателем.

При опросе преподавательского состава в ходе исследования предполагалось выяснить мнение самих преподавателей о способах оценки их деятельности, выделить качества, которые должны оцениваться, по каким показателям должна проводиться оценка профессиональной деятельности преподавателя и т.п.

Исследование показало, что такие качества преподавателя, как «компетентность, знание своего предмета(ов), проведение научных работ в той области, в рамках которой преподает дисциплины» (100% опрошенных), «творческий подход к проведению занятий, применение новых методов и технологий» (70%) и «умение общаться с аудиторией» (55%), а также «способность привлечения студентов к внеаудиторной работе (научно-

исследовательской и организаторской)» (40%) являются наиболее важными для преподавателя вуза.

В образовательном процессе высшей школы существует проблема в определении главенствующей роли науки или преподавания. Преподаватель высшей школы должен уметь совмещать две существенно различающиеся профессии: преподаватель и ученый. При опросе преподавателей и заведующих кафедрами различных вузов г. Москвы в 2010 году на вопрос: «Связан ли хотя бы один читаемый курс с тематикой Ваших научных проектов?» 39% респондентов ответили «Да, иногда упоминаю результаты своих научных исследований в читаемом материале» и 23% «Да, часто обращаемся к результатам исследований». Таким образом, при проведении оценки преподавательской деятельности следует учитывать, насколько преподаватель способен совмещать научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность, привносить в свой профессиональный труд черты ученого и педагога.

Проведенный опрос преподавателей и студентов позволил сделать следующие выводы:

- в отсутствии времени на подготовку к аудиторным занятиям и при необходимости читать несколько дисциплин одновременно преподаватели не в силах должным образом проводить научные исследования, раскрывать свой творческий и педагогический потенциал. Именно утяжеленная нагрузка ухудшает не только качество читаемых курсов, но и образовательного процесса в целом, что, возможно, и повлияло на качество проведения занятий преподавателями, попавшими в группу со средним рейтингом и низким рейтингом;

- при сопоставлении мнения педагогов и студентов относительно показателей оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава удалось выявить ряд закономерностей. Так, и студенты, и педагоги считают наиболее важными следующие показатели: объективность по отношению к студентам (21%); знание своего предмета (24%); доброжелательность и тактичность (11%); проведение деловых игр и тренингов (12%); взаимосвязь читаемых дисциплин с научным полем деятельности (11%). Это позволяет использовать вышеперечисленные показатели как основу для проведения рейтинговой оценки преподавателей по результатам опросов студентов;

- педагоги, попавшие в ходе исследования мнения студентов в группу с низким рейтингом, в первую очередь, видят себя в качестве ученых, научных деятелей, вероятно, это влияет на то, что работа со студентами у данных преподавателей не всегда складывается достаточно успешно;

- преподаватели с высоким рейтингом, наоборот, в первую очередь считают себя педагогами, в силу чего заинтересованы во внедрении новых технологий в образовательный процесс.

Однако не стоит забывать, что «проведение научных работ в той области, в рамках которой преподает дисциплины» отметили и преподаватели, и студенты как один из важных показателей деятельности

преподавателя вуза, следовательно, при проведении рейтинговой оценки показатели учебной и научной деятельности должны быть равнозначны. Преподаватель высшей школы в своей деятельности должен уметь сочетать и научную, и педагогическую составляющие.

В главе 3 – Разработка методики оценки профессиональной преподавательской деятельности на основе современной системы показателей – предлагается разработанная на основе проведенного анализа методика оценки профессиональной деятельности преподавателя высшей школы и модель эффективного функционирования данной методики в процессе управления кадровым потенциалом вуза.

В параграфе 1 – Методика оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов – автором предлагается разработанная на базе проведенного исследования методика оценки преподавательской деятельности, основанная как на объективных, так и на субъективных показателях, отражающих все стороны преподавательского труда.

В основу механизма определения рейтинга положено представление о нем, как об акте признания коллегами, учащимися и администрацией вуза конечных результатов деятельности конкретного преподавателя, продуктивности и качества его работы по подготовке специалистов, проведения научных исследований, методической и воспитательной работы. Разработанная методика оценки профессорско-преподавательской деятельности основывается на методе ранжирования. Сбор сведений о деятельности преподавателей осуществляется путем применения метода анкетирования.

Для обеспечения сопоставимости результатов в оценке предусматриваются четыре квалификационные категории преподавателей: профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель. Оценки проводятся внутри этих групп, что обеспечивает возможность сравнения. В процессе оценки учитываются:

- квалификационный рейтинг преподавателя относительно постоянных показателей, характеризующих квалификационный потенциал преподавателя, накопленный им за все время работы (таких как стаж работы, ученая степень и звание, членство в академиях, наличие почетных званий и других знаков отличия и т.д.);

- «текущий» рейтинг, отражающий достижения преподавателя за данный учебный год, его профессиональную деятельность, в данном рейтинге учитывается рейтинг, полученный в ходе опроса студентов;

- рейтинг «динамика развития деятельности», отражающий достижения преподавателя, его профессиональную деятельность за последние три года.

Сочетание качественных и количественных показателей в методике оценки преподавательской деятельности повысит заинтересованность преподавателя в изучении существующего передового педагогического опыта, распространении опыта своей работы, создаст условия для более четкой проверки ценности данного опыта, совершенствования применяемых

методов и технологий проведения занятий и т.д.

По каждому из трех рейтингов преподавателя данные заносятся в отдельные таблицы. Расчет рейтингов осуществляется по квалификационным показателям, по количественным показателям по четырем видам деятельности и по качественным показателям, по которым рейтинг определяется в соответствии с опросом студентов.

Всем показателям, используемым при расчете рейтинговой оценки, поставлен соответствующий удельный вес в баллах. Для расчета интегрального рейтинга значения по трем рейтингам суммируются и сводятся в одной общей таблице. Расчет интегрального рейтинга можно представить в виде формулы: $R_{\text{интегр}} = R_{\text{квалификационный}} + R_{\text{текущий}} + R_{\text{развития}}$

Разделение «текущего» рейтинга и рейтинга «динамика развития деятельности» обусловлено процессным подходом к рассмотрению деятельности преподавателя вуза. «Текущий» рейтинг отражает работу преподавателя за прошедший год, а рейтинг «динамика развития деятельности» – за три предыдущих года, то есть показывает либо развитие деятельности, либо ее стагнацию, либо спад в профессиональной деятельности преподавателя вуза. Рейтинг «динамика развития деятельности» проводится за три года, так как в соответствии с Положением о порядке присвоения ученых званий, утвержденного постановлением Правительства РФ от 29 марта 2002 г. №194 при присвоении ученых званий учитывается научная и педагогическая работа за три года, тем самым, данный рейтинг, помимо демонстрации эффективности труда преподавателя за данный период времени, упростит работу по подбору кандидатов для присвоения ученых званий.

По сумме полученных баллов по «текущему» рейтингу и рейтингу «динамика развития деятельности» субъектом управления вузом выводится критерий успешности (полезности) деятельности преподавателя.

Таким образом, эффективность введения в практику предложенной рейтинговой оценки, основанной на критериях, характеризующих деятельность преподавателя, определяется:

- объективностью, практической независимостью определения этих критериев от воли проверяющего;
- возможностью применения математических методов обработки полученных результатов;
- достаточной простотой использования в практической деятельности на любом уровне проведения диагностики.

В параграфе 2 – Модель эффективного функционирования методики оценки профессиональной деятельности преподавателя вуза – автором обосновывается возможность применения разработанной методики в условиях современной модернизации высшего образования и рассматриваются условия, при которых данная методика будет успешно реализована в вузах.

Предложенная автором методика оценки преподавательской деятельности позволяет создать единую цепочку между определением

качества преподавательского состава вуза, оценкой преподавателей с точки зрения возможности реализации образовательных программ магистратуры и прохождением вузом государственной аккредитации.

Разработанная методика оценки преподавательской деятельности является одним из элементов управления деятельностью вуза, на которое оказывают свое влияние такие факторы внешней среды, как показатели государственной аккредитации вузов, переход на двухуровневую систему высшего образования и другие (Рисунок 1).

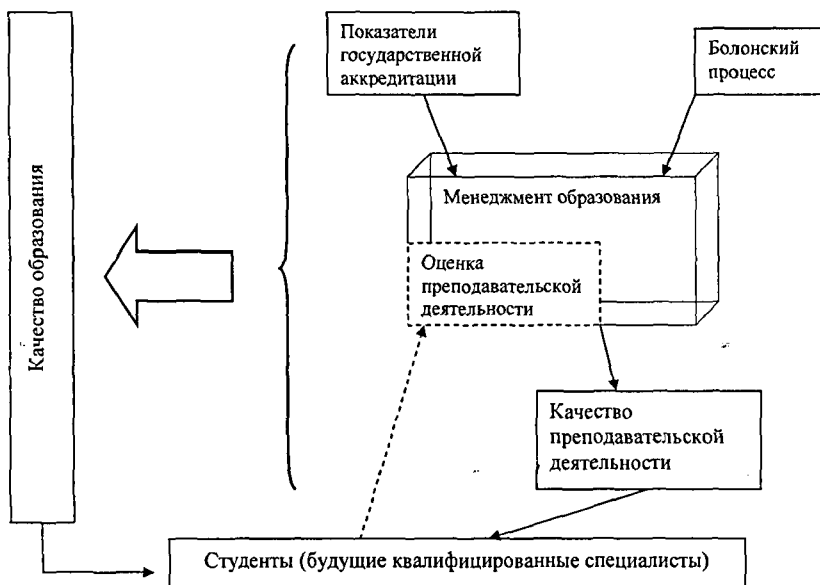


Рисунок 1. Модель функционирования методики оценки профессиональной деятельности преподавателя вуза.

Предложенная автором методика отражает требование внешних факторов, влияющих на развитие вуза, стимулирует преподавателей к совершенствованию своей деятельности, что способствует улучшению качества высшего образования в целом.

В целях организации работы по внедрению комплексной оценки профессорско-преподавательского состава в вузы автору представляется необходимым создание специальной Комиссии, которая должна стать координационным органом, действующим при вузе и осуществляющим на коллегиальной основе ряд функций (координация, контроль, рассмотрение спорных вопросов и т.д.).

Для успешного внедрения разработанной рейтинговой методики в практику управления вузом необходимо соблюдение ряда условий: готовность всех подразделений, с точки зрения организации процесса и его

нормативно-правового сопровождения, к внедрению рейтинговой оценки профессиональной деятельности преподавателя и, соответственно, материальные возможности вуза; компьютерное обеспечение всего процесса проведения рейтинговой оценки; ежегодное проведение мониторинга качества образовательного процесса.

В заключении диссертационного исследования подводятся основные итоги исследования, излагаются результаты проведенной работы и формулируются основные выводы и позиция автора.

Основные выводы и положения диссертации отражены в публикациях автора:

В изданиях, рекомендованных ВАК Минобробразования и науки РФ:

1. Рябова Т.М. Методика оценки профессорско-преподавательской деятельности // Социальная политика и социология. – 2009. – №5 (47) – С. 275–283 – 0,5 п.л.
2. Рябова Т.М. Профессорско-преподавательская деятельность и способы ее оценки // Социальная политика и социология. – 2010. – №3 – С. 234–240. – 0,4 п.л.
3. Рябова Т.М. Профессиональная педагогическая деятельность и критерии ее оценки // Социальная политика и социология. – 2010. – №5 – С. 125–133. – 0,5 п.л.

Другие публикации:

4. Рябова Т.М. Проблема оценки качества кадрового состава вузов // Сборник статей по материалам научно-методической конференции. – 2010. – С. 101–111 – 0,5 п.л.
5. Рябова Т.М., Заец О.В. Проблема управления высшим образованием в России // Современная Россия: проблемы управления, регулирования, организации и самоорганизации. – 2010. – С. 133–137 – 0,3 п.л.
6. Рябова Т.М. Методика исследования педагогической деятельности // Методология и методика анализа социальных процессов. – 2010. – С. 115–118 – 0,2 п.л.
7. Рябова Т.М. Зарубежный опыт оценки качества кадрового потенциала высших учебных заведений (Глава 2. §3) // Оценка качества профессиональной деятельности педагогических кадров в системе высшего образования / под общей ред. Уржа О.А. – М. – 2009 – С. 64–78 – 0,8 п.л.
8. Рябова Т.М. Методология оценки профессиональной преподавательской деятельности в высшей школе // Аспирантский сборник – М. – 2010 – №4 (41) – С. 4–15 – 0,6 п.л.
9. Рябова Т.М. Методика оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов (Глава 2. §4) // Научно-методическое обеспечение кадрового потенциала высшей школы: монография / под ред. О.А. Уржа – М.: РГСУ, 2010. – С. 100–124 – 1,3 п.л.

Подписано в печать 09.03.11
Объем: 1,5 усл.печ.л.
Тираж: 100 экз. Заказ № 765
Отпечатано в типографии «Реглет»
119526, г. Москва, пр-т Вернадского, 39
(495) 363-78-90; www.reglet.ru