

образования, технологий обработки, представления, хранения и передачи информации; ознакомление с общими методами информатизации, адекватными потребностям учебного процесса, контроля и измерения результатов обучения, внеучебной, научно-исследовательской и организационно-управленческой деятельности учебных заведений; формирование знаний о требованиях, предъявляемых к средствам информатизации образования, основных принципах оценки их качества, обучение педагогов стратегии практического использования средств информатизации в сфере образования; формируется предоставление дополнительной возможности пояснить обучаемым роль и место информационных технологий в современном мире; обучение формирующемуся языку информатизации образования.

1. Жук, А.И. Информатизация образования как средство повышения качества образовательных услуг / А.И. Жук // Информатизация образования. – 2006. – № 2. – С. 3–19.
2. Тавгень, И.А. О концептуальной модели информационно-образовательной среды системы открытого образования / И.А. Тавгень // Информатизация образования. – 2004. – № 4. – С. 46–54.
3. Унсович, А.Н. Компьютерные технологии в организации самостоятельной работы студентов / А.Н. Унсович // Вышэйшая школа. – 2004. – № 4. – С. 21–24.
4. Кравчя, Э.М. Использование компьютерных технологий при подготовке будущих учителей / Э.М. Кравчя, И.А. Буйницкая // Адукацыя і выхаванне. – 2006. – № 1. – С. 37–41.
5. Кравчя, Э.М. Эффективность использования компьютерных технологий в учебной деятельности / Э.М. Кравчя, И.А. Буйницкая // Адукацыя і выхаванне. – 2008. – № 1. – С. 62–65.
6. Кравчя, Э.М. Методика обучения взрослых использованию информационных технологий в образовательном процессе / Э.М. Кравчя // Кіраванне ў адукацыі. – 2008. – № 11. – С. 27–32.
7. Кравчя, Э.М. Проектирование и создание компьютерных средств обучения для подготовки специалистов / Э.М. Кравчя, Е.П. Казимиренко // Кіраванне ў адукацыі. – 2010. – № 2. – С. 52–58.

УДК 378.14-057.8

**ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО
СОСТАВА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
В ВГУ имени П.М. МАШЕРОВА**

**THE EVALUATION OF THE TEACHING STAFF ACTIVITY
TO IMPROVE THE QUALITY WORK
IN VITEBSK STATE UNIVERSITY named after P.M. MASHEROV**

Красовская И.А., Галкин А.Н.

Krasovskaya I., Galkin A.

Витебский государственный университет имени П.М. Машерова
Витебск, Беларусь

We consider the problem of evaluating the training of higher education as an

important tool to motivate teachers to improve their work. Experience of developing criteria for evaluation of faculty at an educational institution of Vitebsk State University named after P.M. Masherov.

Успешная реализация учебного процесса и повышение качества образования в современном вузе невозможны без повышения эффективности деятельности по подбору и формированию его педагогического состава.

В большинстве экономически развитых стран отмечается рост интереса научной и педагогической общественности к проблеме оценке кадров высшей школы. Высокая квалификация профессорско-преподавательского состава (ППС) рассматривается как один из важнейших признаков зрелости университета.

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 всех 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 отражают 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 только выполняя утвержденную программу, не выходя за ее границы, не проявляя творчества, не занимаясь 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, так как 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, при разработке которой, на наш взгляд, должны быть учтены все вышеизложенные особенности деятельности преподавателей и включены критерии, которые не только будут более точно определять долю их участия в деятельности вуза.

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» разработано и внедрено в действие Положение о рейтинговой системе оценки деятельности профессорско-преподавательского состава ВГУ имени П.М. Машерова. 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. 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.

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.

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 дисципли-

нам и культурно-массовых, спортивных мероприятий, выполнение обязанностей кураторов студенческих групп.

Критерии оценки, разработанные в ВГУ имени П.М. Машерова, 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.

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 зарубежными 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, методов 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.

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