

## О СИСТЕМЕ СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

*The essential reducing both of academic hours different kinds of educational work and teaching staff, and as a result a cutthroat competition among the teachers demands more qualitative work from a teacher.*

*Lately the system of comparative evaluation of teaching has been developed and adopted at the Siberian State University of Technology.*

*This system includes specific indexes of teachers work and their appraisal, system of counting the total, organizing of evaluation at the departments and university.*

В Сибирском государственном технологическом университете (СибГТУ) разработано положение об оценке качества работы преподавателя. В обсуждении этого документа активное участие принимал весь коллектив вуза в течение целого года. Ученый совет СибГТУ лишь на третьем заседании принял решение об утверждении предлагаемого набора показателей и системы их использования в качестве работы преподавателя.

Необходимость создания такой системы оценки продиктована следующими обстоятельствами: сокращением финансирования вуза и, как следствие, сокращением числа штатных сотрудников; повышением требований к качеству преподавания; повышением уровня конкуренции между преподавателями внутри кафедры; необходимостью создания системы объективной, простой, как говорят сейчас, “прозрачной” оценки, наиболее полно раскрывающей все виды учебной, научной, методической и воспитательной деятельности исполнителя; получением единой компьютерной системой сведений о работе каждого преподавателя, каждой кафедры; возможностью конкретизировать условия договора при принятии на работу, избрании-переизбрании на должность и др., т. е. оговорить условия выполнения тех видов работы, которые раньше лишь подразумевались.

Каждому человеку предлагается набор видов работ, которые он может или должен выполнять, – это показатели работы. Оценивается выполнение тех показателей, по которым принято задание. Таким образом, преподаватель может выбрать интересные для себя виды работ, по

которым он может спланировать положительный результат. Если такой выбор устраивает все стороны (преподавателя, заведующего кафедрой) и отвечает требованиям руководства вуза, договор подписывается и утверждается. Все показатели сгруппированы в пять разделов: работа со студентами, уровень и повышение квалификации, учебно-методическая работа, научно-исследовательская работа, общественная работа и исполнительная дисциплина.

Более высокое качество имеет работа того преподавателя, который получит большую сумму баллов по всем принятым к исполнению показателям. Результаты выполнения работы по каждому показателю сравниваются с нормативом или заданием, которые даются преподавателю при его приеме на работу или на какой-то установленный срок работы. Отношение факта выполнения показателя к заданию умножается на весовой коэффициент данного показателя. Это произведение есть наработка преподавателя по показателю.

Каждый показатель имеет свой весовой коэффициент. Общая сумма весовых коэффициентов принята постоянной. В нее входят лимитированные суммы весовых коэффициентов разделов, которые принимаются советом вуза на какой-то период работы и являются постоянными и одинаковыми для всех кафедр. Весовые коэффициенты показателей внутри раздела принимаются заведующим кафедрой по его усмотрению после обсуждения на заседании кафедры в пределах утвержденных лимитированных сумм.

Таким образом, максимальная сумма наработок по всем показателям может быть равна сумме весовых коэффициентов, если выполнено задание каждого показателя. Положением разрешено перевыполнение заданий, но не более чем в два раза и не более двух показателей. Действительно, можно ошибиться, планируя подготовку студентов – участников олимпиады по предмету, но невозможно подготовить за год по плану, например, два учебных пособия вместо одного.

Если какой-нибудь вид работы не был внесен в план, а в течение срока действия договора оказался выполненным, в этом случае факт выполнения считается заданием. Но такие варианты принимаются как исключение.

Заведующему кафедрой, декану, проректору по учебной работе разрешено принимать “коэффициент качества” выполнения какого-либо

показателя в пределах 0,5...2,0. Он является множителем к весовому коэффициенту и используется при подведении итогов работы.

Разработанная и используемая в СибГТУ система оценки качества работы преподавателя может быть рекомендована для сравнительной оценки качества работы любых исполнителей в случае их многогранной, многоплановой работы, которую другим способом оценить достаточно сложно.

Система оценки, введенная в оперативную компьютерную систему контроля работы большого коллектива, позволяет оперативно управлять всеми сторонами его деятельности, дает возможность каждому сотруднику проводить самооценку, самоконтроль своей работы, прогнозировать результат в каждый момент проверки.

**Е. С. Стяжкина**

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К НЕПРЕРЫВНОМУ ЭКОЛОГИЧЕСКОМУ И ГИГИЕНИЧЕСКОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Экологическое образование и воспитание должны представлять собой единую систему, формирующую мировоззрение человека. Такая система дает возможность подготовить специалистов, знающих вопросы экологии, умеющих ориентироваться в современной социально-экономической ситуации, предвидеть экологические последствия. Схему экологического образования можно представить следующим образом: детское дошкольное учреждение – семья – среднее (полное) общее образование – начальное профессиональное образование – среднее профессиональное образование – высшее профессиональное образование.

Из всей цепочки непрерывного экологического образования мы разработали и изучили 2 звена на примере медицинского колледжа и лицея.

Формирование медицинских знаний и развитие экологического мышления у обучающихся безусловно приведут к положительному результату, а именно формированию экологического мировоззрения, фундаментом которого являются знания, полученные на начальных этапах непрерывного экологического образования.