

Как влияет модульная система обучения на преподавателя? Прежде всего, это:

- пересмотр и переработка учебных программ дисциплин, объединенных в модуль;
- пересмотр и дополнительная разработка заданий для контрольных и самостоятельных работ, в связи с оцениванием уровня освоения дисциплин модуля по рейтинговой системе накопления кредитов;
- разработка технологических карт по каждой дисциплине модуля;
- разработка индивидуальных технологических карт изучения дисциплин модуля для каждого студента;
- разработка программ, содержания и учебно-методического обеспечения новых курсов по выбору, которых нет в существующих учебных планах, но которые являются одной из составляющих модуля при кредитно-модульной системе.

Работа по внедрению кредитно-модульной системы в нашем вузе только начинается, поэтому пока возникает больше вопросов, чем ответов на них.

Н. Н. Елкина

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ – ЭЛЕМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

When introducing a new system of remuneration acute issue of developing criteria for evaluating the professional competence of teachers. In the talking points is considered one of the ways to develop technology assessment of the quality of the teacher.

В теории и практике управления персоналом оценка деятельности сотрудников является неотъемлемой частью менеджмента организации. В системе образования такая оценка до недавнего времени осуществлялась нерегулярно и фактически только с целью аттестации сотрудников на получение более высокого разряда. Такой административный, строго формальный подход к оценке деятельности персонала организации уже давно считается односторонним и не отвечающим современным требованиям управления организацией. Сегодня, при внедрении новой системы оплаты труда, вопрос разработки критериев профессиональной деятельности

и оценки уровня профессиональной компетентности педагога встает как никогда остро.

В организацию механизма нормирования и учета всех видов деятельности руководителей и педагогических работников образования должна входить не только почасовая аудиторная нагрузка, внеурочная работа по предмету, проверка тетрадей и число обучаемых, но и качество, и результат труда педагогов, их профессиональная компетентность. При этом преподаватели получают дополнительный стимул для повышения качества образования, а у администрации появляется возможность с помощью новой системы оплаты труда управлять этим качеством.

Необходимо отметить очень большую сложность измерения и оценивания компетенций и компетентностей. Для ясности вспомним, что компетентность – это индикатор того, как отдельные люди могут оценить свою квалификацию. Предписанная компетентность (компетенция) – это стандарты, при помощи которых можно оценить деятельность человека относительно лучшего из возможных вариантов выполняемой работы.

Для оценки образовательного процесса необходимо выработать набор компетентностей, которые востребованы при организации учебного процесса, спроектировать их критерии оценивания и, наконец, определить уровень овладения данными компетенциями оцениваемого человека. На практике часто критерии вырабатываются в соответствии со спецификой компетенции и измеряется в% или в баллах, и их уровень описывает рейтинговая шкала.

Необходимо создать банк критериев экспертной оценки качества образовательной услуги педагога и в целом образовательного учреждения. Для оценки оправдано выбрать педагогические профессиональные компетенции, определенные в документах по аттестации педагогических работников: профессионально-личностный потенциал, квалификацию, профессионализм, продуктивность. Каждый их данного вида критериев требует детальной проработки для уточнения понятия и выбора контрольных точек измерения. Методы оценивания разрабатываются и представляются в виде формул или таблиц с описанием уровня конкретной компетентности.

Разработанная таким образом система оценивания педагогической технологии позволяет не только систематизировать информацию, мотивировать педагога на рефлексию, самоанализ, но и может стать действительным механизмом материального поощрения педагогов, работающих эффективно в режиме развития.