

В. А. Федоров,
Е. Д. Колегова

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Проблема совершенствования подготовки квалифицированных кадров, способных эффективно работать в новых социально-экономических условиях, занимает одно из приоритетных направлений образовательной политики в учебных заведениях, регионах и государстве в целом. В частности, одним из способов решения проблемы является введение органами управления образованием Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, аттестации и аккредитации вузов. Очевидно, что эти мероприятия будут недостаточно эффективны, если их не дополнить системой оценки качества подготовки специалистов. Имеются в виду усовершенствование существующих и разработка новых систем оценки качества текущей учебной работы студентов, оценки качества обучения при прохождении итоговой государственной аттестации выпускников, оценки качества деятельности кафедр и профессорско-преподавательского состава и т. д. Многие из таких систем являются обязательными при аккредитации вузов и необходимы для разработки Национальной системы оценки качества высшего профессионального образования России.

В связи с этим актуальное значение приобретает разработка системы оценки качества работы профессорско-преподавательского состава на кафедрах вуза.

Вопрос эффективности и качества педагогической деятельности мало исследован в теории педагогики и практике высшей школы. В особенности это относится к разработке априорных критериев анализа и оценки преподавательской деятельности с целью квалифицированного управления ею. В настоящее время основными критериями оценки деловых качеств преподавателей являются ученая степень, ученое звание, занимаемая должность, которые нельзя назвать удовлетворительными.

Представляется перспективным решать эту проблему с помощью расчета рейтинга преподавателя.

Поскольку деятельность любого учреждения должна соответствовать задачам, являющимся причиной его возникновения, предлагаемое нами решение проблемы получено исходя из того, что у вуза таких основных

задач три - обучение, воспитание и научная деятельность.

Разработанная методика позволяет:

- сохранить преимущества традиционной системы планирования годовой учебной работы преподавателя;
- обеспечить простоту и технологичность разрабатываемой методики;
- учитывать выполнение работ, не внесенных в утвержденный индивидуальный план.

По этой методике рабочее время преподавателя делится на пять направлений работ, соответствующих его индивидуальному плану (учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-методическая и воспитательная работа со студентами), каждое из которых подразделяется на рубрики, поддающиеся экспертной оценке.

Рассчитанные в результате экспертизы весовые коэффициенты каждого вида педагогической деятельности (по рубрикам) переведены в часы - нормы времени по соответствующим разделам индивидуального плана преподавателя.

Подсчет объема учебной работы в часах (первая половина рабочего дня) не вызывает затруднений. Что касается второй половины рабочего дня (выполнение учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической и научной работы, а также воспитания студентов), то для ее оценивания в часах целесообразно использовать имеющиеся нормы времени.

Методика расчета рейтинга основана на следующих положениях:

- все виды работ, выполняемые в течение учебного года, подразделены на основные (обязательные) и факультативные (сверхплановые);
- обязательные виды зафиксированы в индивидуальном плане, их общий годовой объем вычисляется стандартным образом исходя из 6-часового рабочего дня;
- факультативные виды работ выполняются по усмотрению кафедры и преподавателя, они не включаются в индивидуальный план и учитываются в специальном журнале;
- для расчета рейтинга преподавателя при подведении итогов педагогической деятельности все виды выполненных работ оцениваются в часах с последующим переводом в баллы (1 балл = 15,54 ч) и суммированием последних.

Использование предлагаемой методики позволит, на наш взгляд, объективно дифференцировать преподавателей по их вкладу в деятель-

ность вуза, что в свою очередь приведет к повышению результативности работ.

С. В. Датова

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНКУРСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Ежегодно в индустриально-педагогическом колледже Тюмени практикуется проведение конкурса "Лучший преподаватель года". В целях стимулирования творческих педагогических работников, для поднятия престижа педагогической профессии постоянно пропагандируется идея, что педагог, добивающийся хороших результатов в своем труде, достоин большого уважения, поощрения, поддержки. За высокое педагогическое мастерство, создание благоприятных условий для всестороннего развития личности учащихся педагогическим работникам колледжа присуждаются премии "Педагогический Оскар".

Исследование для выявления лучших педагогов состоит из следующих этапов:

- 1) рейтинг преподавателя среди учащихся,
- 2) экспертная оценка специалистов-методистов,
- 3) рейтинг преподавателя среди коллег.

Рейтинг преподавателя среди учащихся определяется на основе методики, разработанной на кафедре психологии и педагогики. Она позволяет учащимся оценить дидактические, коммуникативные, нравственные качества педагога. Целью этого рейтингового опроса является получение информации о том, как педагог воспринимается учащимися. Определенное значение в формировании оценки имеет специфика предмета. В связи с этим нормативы для определения уровней (высокого, среднего, низкого) вычисляются отдельно по результатам рейтинга преподавателей естественно-математического цикла, гуманитарного цикла и цикла специальных дисциплин.

Экспертная оценка деятельности педагога специалистами-методистами осуществляется по следующим показателям:

- работа над составлением стандартов по преподаваемому курсу;
- подготовка студенческой научно-практической конференции, проводимой нами один раз в год с целью стимулирования учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности учащихся и препода-