

## МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

© 2014

**Ж.Г. Павлова**, старший преподаватель кафедры «Информационные системы и технологии», соискатель кафедры «Педагогика» Дальневосточного государственного гуманитарного университета *Хабаровская государственная академия экономики и права, Хабаровск (Россия)*

**Аннотация:** Рассматриваются основные виды деятельности преподавателя вуза, обосновывается важность не только научной составляющей преподавательского труда, но и методической, организационной, воспитательной. Такой системный подход оценки деятельности преподавателя предполагается использовать как основу рейтинговой системы.

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность преподавателя вуза, виды преподавательской деятельности, оценка деятельности преподавателя вуза, рейтинговая система.

**Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными и научными и практическими задачами.** Качество образования зависит от разных аспектов и, в частности, зависит от эффективности работы преподавателя вуза. Оценка преподавательского труда сложная задача, так как деятельность преподавателя складывается из различных направлений и не одно из них не следует упускать при оценивании работы преподавателя. Вузы stanno переходят к рейтинговой оценке преподавателей, разрабатывая свои положения, в которых пытаются охватить различные показатели по направлениям науки, методической, воспитательной деятельности и т.д. Такая система во многих вузах используется использовать при формировании оплаты труда преподавателей (стимулирующая часть). В связи с этим важно не упустить при составлении рейтинга все аспекты преподавательского труда, не делая упор лишь на науку и, например, методические разработки с грифами МО РФ, УМО и т.д.

**Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых основывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.** Основные направления, которые обычно выделяют в работе преподавателя – методическая работа и научная деятельность рассматривается и обосновывается многими авторами [1, 2, 3], это отражено и в нормативных документах, в том числе вузовских [3, 4]. При составлении своей рейтинговой системы мы выделяем не только всевозможные показатели оценивания по разным направлениям, но и учитываем «вес» различных показателей, чтобы деятельность преподавателя не была «однобокой», нацеленной на набор баллов по так называемым приоритетным направлениям. В данной статье выделены основные направления преподавательского труда и обоснована важность каждого из них.

**Формирование целей статьи (постановка задания).** Выделить основные виды деятельности преподавателя вуза, обосновать их взаимосочетаемость и значимость.

**Изложение основного материала с полным обоснованием полученных научных результатов.** Преподавательская деятельность многоаспектна и сложна в силу возлагаемых на преподавателя функций, тем не менее в ней можно выделить несколько сформировавшихся направлений. Не менее сложной задачей является оценка этой деятельности. В последнее время одним из ведущих направлений многие вузы выбрали научную деятельность, но не повлияет ли такой выбор в целом на качество образования? Насколько приоритетными у профессорско-преподавательского состава останутся учебно-методическая и, например, воспитательная работа?

Известно, что основные виды деятельности, характеризующие труд преподавателя – педагогическая, методическая и научная. В зависимости от квалификационной характеристики должностей специалистов высшего профессионального образования определяется объем и наполнение этих видов деятельности. Например, ассистент «...организует и осуществляет учебную и учебно-

методическую работу по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий, за исключением чтения лекций», а доцент и профессор «...осуществляет планирование, организацию и контроль учебной, воспитательной и учебно-методической работы по курируемым дисциплинам» – функционал расширен по учебно-методической работе. То же касается и научной деятельности: в должностных инструкциях ассистента указано, что он «...участвует в научно-исследовательской работе кафедры, иного подразделения образовательного учреждения... в организации их (студентов – прим.автора) научно-исследовательской работы»; в инструкциях доцента – «...организует, руководит и ведет научно-исследовательскую работу по профилю кафедры (факультета) ... руководит курсовыми и дипломными проектами и научно-исследовательской работой обучающихся ... руководит, контролирует и направляет деятельность научного студенческого общества» [4]. Не остается в стороне и воспитательная, организационная деятельность, в которых доля участия сотрудников меняется от наполнения этой работы и охвата слушателей (школьники, студенты, преподаватели).

Исходя из лицензионных, аккредитационных требований, показателей самообследования вуз конкретизирует виды и объемы работы, осуществляемые преподавателем, которые находят свое отражение в Положении об индивидуальном плане работы преподавателя. В структуре такого плана выделяются следующие разделы:

- учебная работа;
- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская работа;
- воспитательная работа;
- организационно-методическая работа,

с описанием каждого раздела и нормами (минимальными), которые должен запланировать выполнить преподаватель [3].

Акцент на научную деятельность преподавателей в последнее время обусловлен несколькими причинами. Во-первых, это внушительный блок при оценке деятельности преподавателей с использованием рейтинговой системы, внедряемой в вузы; во-вторых – это один из показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, и, конечно же, необходимость соответствия занимаемой должности профессорско-преподавательского состава.

Говоря о рейтинговой оценке деятельности преподавателей имеем в виду возможность набрать высокие баллы по показателям этой группы, «растворившись» в науке, и в итоге получив моральное и материальное вознаграждение, что в целом, казалось бы, очень хорошо. Научно-исследовательская деятельность как показатель мониторинга эффективности вуза стимулирует, в том числе и руководителей вузов, не ослабевать работу в данном направлении. Также немаловажным является факт, что статус преподавателя в глазах студентов возрастает, если он является ученым-исследователем, научная работа приветствуется и высоко ценится среди

коллег, это обязательный аспект при выборе по конкурсу. Рассматривая в таком контексте профессиональную деятельность преподавателя, «за бортом» у некоторых из них может остаться учебная и учебно-методическая работа. Ведь далеко не всегда преподаватель, занимающийся наукой, с той же отдачей посвящает себя методической работе. Макарова Л. Н. в своей статье также указывает, что «при наличии взаимно-однозначного выбора между влиянием на успешность их обучения хорошего педагога и хорошего исследователя ... студенты со значительным преимуществом выбирают первый вариант – 75,2%» [1, с. 102].

Учебная работа, как и учебно-методическая, преподавателем ведется, но в такой ситуации может приобретать формальный характер: лекции, практические и лабораторные занятия проводятся (иногда с привлечением аспирантов и ассистентов), но без применения последних достижений науки и техники – из-за отсутствия времени на подготовку, учебно-методическое обеспечение меняется раз в пять лет, не всегда отражая желаемую глубину и системность дисциплины/цикла дисциплин по тем же причинам.

Результаты исследований, представленные Макаровой Л.Н. показывают, что педагогическая деятельность (включающая в себя учебно-методическую, воспитательную, организационную работу) по мнению студентов оказывает перевес в сторону педагога, а не ученого, хотя научная работа повышает его уровень знаний. Студенты также отмечают, что более сложной задачей в учебном процессе для преподавателя – умение видеть и формулировать задачи на основе сложившихся ситуаций и «находить оптимальные способы их решения; не только иметь хороший запас знаний, но и обладать умением их преподнести» [1, с. 103].

Учебно-методическая работа преподавателя несомненно важна, ведь ее организация существенно влияет на качество обучения. В зависимости от занимаемой должности, как уже отмечалось, доминирующей деятельностью является учебно-методическая (ассистенты, старшие преподаватели) или научно-методическая (доценты). Преподаватель вуза, используя достижения научного знания, инновационные методы и технологии обучения, не просто передает студентам знания, но и формирует у них необходимые компетенции (общекультурные, профессиональные). Особую значимость можно отметить в организации учебно-методической работы по направлениям магистратуры – очень приветствуются авторские курсы и методики, что требует от преподавателя не только глубокого знания дисциплины (в том числе последние научные достижения науки), но и умения использовать новейшие педагогические приемы и методики. От качества учебно-методической работы преподавателя зависит качество обеспечения образовательных программ, реализуемых в вузе, в связи с чем в вузе систематически проводится мониторинг этой деятельности преподавателя по определенным критериям и показателям.

Учебно-методическая работа предполагает творческую активность, которая находит свое отражение не только в разработке методического обеспечения, подборе литературы и совершенствование методик обучения, но и в использовании новых информационных технологий, инновационных образовательных технологий, готовых педагогических решений (а также разработки своих), проведении деловых игр и других интерактивных занятий, открытых лекций, в том числе на иностранном языке. Этому способствуют не только внешние, но в большей степени внутренние мотивы преподавателя, что характеризует его как саморазвивающуюся личность, педагога, имеющего активную жизненную и профессиональную позицию, получающего удовлетворение от своей работы (в силу ценностных ориентаций своей профессии).

Можно отметить, что в связи с изменениями, про-

диктованными окружающей средой, от преподавателя требуется не только знание своего предмета, но и минимальные знания информационной культуры, профессиональная мобильность, приветствуется знание иностранного языка и другое. В связи с этим проявляются методические затруднения в большей степени, по сравнению с предыдущим периодом образования. Исследования, проводимые Солововой Н. В. демонстрируют, по каким видам учебно-методической деятельности испытывают затруднения преподаватели в большей степени. Отмечается, что трудности меньше всего возникают при выполнении типичной методической деятельности, такой как подготовка материалов лекций, заданий для практических и лабораторных работ; разработка рабочих программ учебных дисциплин; разработка учебно-методических комплексов по дисциплине; написание учебных пособий и т.д. Большие трудности вызывают виды учебно-методической деятельности, связанные с инновациями и модернизацией учебного процесса, такие как подготовка презентаций; разработка комплексов тестовых заданий; внесение корректив в процесс обучения с учетом результатов обучения; активизация самостоятельной работы студентов; внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий [2].

Для профессиональной деятельности преподавателя не должны потерять своей актуальности и такие направления как воспитательная и организационная работы, особенно при подготовке бакалавров, дисциплины которых отмечены практикоориентированностью. Преподаватель должен уметь рационально организовать самостоятельную работу студентов, «развивать способности будущего выпускника к самоорганизации, быстрой адаптации к условиям деловой среды и творческой профессиональной деятельности» [3]. В этой же связи преподавателю необходимо совершенствовать формы и методы обеспечения качества и эффективности процессов реализации уставной деятельности вуза, а также повышать свой профессиональный потенциал (курсы, стажировки, работа в организациях по профилю кафедры или цикла дисциплин, работа в различных комиссиях, советах и т.д.).

*Выводы исследования и перспективы дальнейших исследований данного направления.* С переходом на рейтинговую систему вузы страны должны учитывать все аспекты профессиональной деятельности преподавателя, рационально распределяя баллы за работу по направлениям научной деятельности, методической, организационной и воспитательной – для достижения баланса (или хотя бы стремления к нему) между выдающимся ученым и прекрасным педагогом. Такие преподаватели ценны для вуза, они же являются более авторитетными и в глазах студентов.

Несомненно, рейтинговая система должна быть гибкой, с возможностью изменения показателей, адаптивной к изменениям окружающей среды (так как образовательная среда – развивающаяся система). И желательно открытой – размещенной на сайте вуза (с определенными ограничениями – но это уже ее другая сторона). После выделения направлений работы преподавателя и показателей, которые лягут в основу рейтинговой системы, будет разработан и запущена информационная система (пилотный проект) на сайтах нескольких вузов с различными направлениями подготовки. Наблюдения о работе с системой лягут в основу дальнейшей работы.

В итоге создания и работы такой системы в выигрыше должны оставаться как преподаватели и вуз в целом (ее могут использовать руководители вуза в различных целях, как минимум – при конкурсном избрании или присвоении учёных званий), так и студенты, вовлекаемые в учебный процесс активными, заинтересованными в своей профессиональной деятельности преподавателями (мнение которых также учитывается в индивидуальном рейтинге преподавателя).

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Макарова Л. Н. Научная деятельность как необходимое условие продуктивности развития индивидуального стиля преподавателя вуза // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. – Выпуск № 5. – Том 77.
2. Соловова Н. В. Методическая компетентность преподавателя вуза // Педагогические и психологические науки. – 2010. – Выпуск № 05.
3. Положение об индивидуальном плане работы пре-

подавателя ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права»

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 11 января 2011 г. N 1н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»

### METHODOLOGICAL BASIS OF THE RATING SYSTEM TEACHERS'S ACTIVITIES OF THE UNIVERSITY

© 2014

**Z.G. Pavlova**, assistant professor of the chair «Information Systems and Technologies», applicant of the chair «Pedagogy» Far East State Humanities University  
*Khabarovsk State Academy of Economics and Law, Khabarovsk (Russia)*

*Annotation:* The basic types of teacher's activities of the University, the importance not only scientific component of teaching work, but also methodical, organizational, educational operations are consider in this article. Such systematic approach of the estimation teacher's activities can be used as the basis for the rating system.

*Keywords:* professional teacher's activities of the university, types of teaching activities, rating system of teacher's activities.

### КОМПЕТЕНТНОСТЬ, ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ, ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОКИБЕРНЕТИКА<sup>1</sup>

© 2014

**Дж. Равен<sup>2</sup>**, доктор философии в области психологии, почетный профессор  
*Эдинбург, Шотландия (Великобритания)*

*Перевод на русский язык – О.Н.Ярыгин, при участии М.Харламовой, М.Овчаренко.*

*Аннотация:* В этой работе рассматриваются вопросы, связанные с компетентностью и профессиональным развитием людей, работающих с человеческими ресурсами в таких областях, как образование, организационный менеджмент и государственное управление. Критически рассматривается попытка введения сертифицируемой технической компетентности. Подчеркивается необходимость исследования социальных сил, первично контролирующих поведение человека, которое должно лежать в основе науки, посвященной пониманию и предсказанию поведения людей.

*Ключевые слова:* компетентность, некомпетентность, система образования, оценивание уровня компетентности, профессионализм, социокибернетика, социальные силы, петли обратной связи, аутопойэзисная система.

<sup>1</sup> Краткая отредактированная версия этой работы была опубликована в 16 главе исследования «Непрерывное образование: типы, роли и социальные последствия», Неймейер (G. J. Neimeyer (Ed.), (2012 г.)) /Nova Science Publishers, Inc., Hauppauge, Нью-Йорк, 11788-3619

<sup>2</sup> Prof. John Raven, Ph.D., Hon. Distinguished Prof. 30 Great King Street, Edinburgh EH3 6QH, Scotland, UK (30 Грейт Кинг Стрит, Эдинбург, EH3 6QH, Шотландия, Великобритания) www.eyeeonsociety.co.uk (Дата публикации: 29 июля 2011 г.)

Почему так широко распространено ощущение того, что многим профессионалам не хватает профессионализма? Обычно дело не в том, что им не достает технико-рациональных знаний (хотя именно этот предполагаемый дефицит чаще всего пытаются исправить, чтобы решить проблему). Чаще всего проблема заключается в неспособности создать собственный комплекс знания важного для современного специалиста. Еще чаще она связана с недостатком *неявного* знания (невербализованного) о том, *как делать* что-либо. Но все-таки в большинстве случаев проблема возникает из-за неспособности рассмотреть более широкий спектр потребностей клиентов и игнорирования последствий, ограниченных правилами действий, основанных исключительно на дисциплинарных знаниях. Иными словами, из-за неспособности заняться вопросами, которые лежат *за пределами* отдельной области знаний специалиста. В таком контексте понятие сертифицируемой (формализуемой) профессиональной компетентности становится оксюмороном.

Проблема в психологии усугубляется тем, что многие общепринятые представления и методы имеют серьезные недостатки. В результате многие действия, которые на них основаны, приводят к нежелательным последствиям для отдельных лиц, организаций и общества. Следовательно, они должны считаться незачисленными.

По этим причинам опасно стремиться ограничить действия профессионалов теми, которые входят в об-

ласть сертифицируемой технико-рациональной компетентности, и требовать от них постоянно повышать свой уровень знаний. Более полезным может стать требование продемонстрировать то, что они, тем или иным способом, внесли свой вклад в развитие профессии.

В этой работе рассматриваются вопросы, связанные с компетентностью и профессиональным развитием людей, работающих с человеческими ресурсами в таких областях как образование, организационный менеджмент и государственное управление. Она основана на исследованиях, которые за последние полвека мы с моими коллегами провели при обучении в домашних условиях, школах, на рабочих местах и в органах государственного управления.

Основная моя мысль заключается в том, что наши технико-рациональные знания о таких феноменах как *развитие человека, природа компетентности, оценивание и управление*, настолько узки и столь значительно опираются на такие неадекватные и вводящие в заблуждение (а значит, наносящие вред) модели и процедуры, что было бы ошибкой требовать от людей, работающих в этих областях, участвовать в действиях по «профессиональному развитию», направленных на понимание указанных явлений. Моя собственная позиция заключается в том, что, если не нужно будет подтверждать непрерывное профессиональное развитие, то станет необходимым очевидное проявление своей *вовлеченности в развитие профессии*. Это означает продемонстрировать, что про-