

**Кузнецова Лариса Геннадьевна**

Kuznetsova Larisa Gennadievna,  
Нижевартовский государственный гуманитарный университет  
Nizhnevartovsk State University of Humanities,  
заведующая кафедрой физико-математического образования  
Head of Department of Physics and Mathematics Education,  
доктор педагогических наук  
Doctor of pedagogical Sciences  
E-Mail: lkuznetsova@yandex.ru

**Худжина Марина Владимировна**

Khudzhina Marina Vladimirovna,  
Нижевартовский государственный гуманитарный университет  
Nizhnevartovsk State University of Humanities,  
декан факультета информационных технологий и математики  
Dean of the Faculty of information technologies and mathematics,  
кандидат педагогических наук  
E-Mail: yuriy-5h@mail.ru

## **Проблемы разработки системы оценки деятельности преподавателя вуза в условиях реализации образовательных стандартов**

Problems of development of the system of the assessment of activity  
of the teacher of higher education institution in the conditions of implementation of  
educational standards

**Аннотация:** Статья посвящена анализу аспектов, связанных с разработкой системы оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения в условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. В статье обоснована актуальность исследуемой проблемы, представлены конкретные предложения, относящиеся к системе оценки деятельности педагогов, рассматриваемой в качестве фактора совершенствования их профессионального мастерства.

**The Abstract:** Article is devoted to the analysis of the aspects connected with development of the system of an assessment of activity of the faculty of a higher educational institution in the conditions of implementation of Federal state educational standards of higher education. In article relevance of a studied problem is proved, the specific proposals relating to system of an assessment of activity of teachers, considered as a factor of improvement of their professional skill are presented.

**Ключевые слова:** Высшее профессиональное образование, качество высшего образования, комплексная оценка деятельности педагога, требования к системе оценки работы преподавателя вуза, Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ФГОС ВПО).

**Keywords:** Higher Vocational Education, quality of the higher education, complex assessment of activity of the teacher, requirements to system of evaluation of the work of the teacher of higher education institution, Federal state educational standards of higher education.

\*\*\*

В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы отмечено, что в настоящее время «важным фактором, неблагоприятно влияющим на качество образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала на всех его уровнях» [1, С. 15]. Однако очевидно, что повышение эффективности образовательной деятельности вуза невозможно без высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава.

В этой связи проблема совершенствования педагогического мастерства преподавателей не только не теряет своей актуальности, а становится все более острой, требующей нового, соответствующего инновационным преобразованиям российской системы образования, подхода. На государственном уровне ее решению уделено внимание в Федеральных целевых программах «Научные и научно-педагогические кадры для инновационной России» на 2009-2013 годы, «Глобальное образование» на 2013-2015 годы, «Развитие образования» на 2013-2020 годы. Постановление Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. № 220 «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные учреждения высшего профессионального образования» и другие официальные документы направлены на разработку системы аттестации и оплаты труда педагогов, ориентированной на повышение качества преподавания, стимулирующей непрерывное профессиональное развитие, карьерный рост.

Но на практике существенных изменений в процедуре аттестации ППС не происходит. В первую очередь это связано со сложностью осуществления объективной оценки многогранной и разноплановой деятельности преподавателя вуза, включающей в себя, согласно аккредитационным требованиям, как минимум пять направлений: учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую и воспитательную работу.

«Современный преподаватель вуза должен быть един в четырех лицах:

- обучающий (передающий знания, стимулирующий активность студентов, формирующий навыки и умения);
- воспитатель (заботящийся о всестороннем развитии личности студентов, формирующий профессиональные и психологические качества);
- ученый (занимающийся научными исследованиями в области преподаваемой дисциплины);
- менеджер (организующий аудиторные занятия, стимулирующий и контролирующий самостоятельную работу студентов)» [5, С. 4].

Таким образом, преподавателю высшего учебного заведения сегодня уже недостаточно быть только высококвалифицированным педагогом. Ему требуется быть первоклассным специалистом в своей области, умелым организатором, чутким психологом, воспитателем и продуктивным ученым. От того, в какой степени каждый конкретный преподаватель соответствует этим требованиям, зависит в целом качество образовательной деятельности вуза.

Однако объективная и полная характеристика работы преподавателя возможна только при условии **приведения в систему** разнообразных критериев оценки качества и результативности всех видов его деятельности.

В настоящее время в вузах, в том числе и в Нижневарттовском государственном гуманитарном университете (НГГУ), оценка качества деятельности преподавателей осуществляется, в основном, в двух случаях:

- 1) в связи с конкурсным отбором на преподавательскую должность;

2) при распределении фонда надбавок и доплат, который утверждается по итогам семестра или календарного года.

В ходе аттестации преподаватель составляет отчет о проделанной работе, общепринятая структура которого включает показатели профессиональной квалификации, информацию о выполнении учебной, учебно-методической, организационной, научной и воспитательной работы. Однако часто составление и утверждение отчета преподавателя, а также мотивированного заключения кафедры, носят формальный характер, не отражают степени активности соискателя в контексте приоритетных задач, стоящих перед кафедрой, факультетом и вузом в целом. Так, в разделе «Учебная работа», как правило, перечисляются дисциплины, читаемые преподавателем, и никак не анализируется качество проведения занятий, не отражается динамика профессионального мастерства, демонстрируемого преподавателем за отчетный период.

По нашему мнению, при аттестации преподавателей в ходе конкурсного отбора на должности педагогических работников необходимо больше внимания уделять оценке качества учебной, учебно-методической, организационно-методической и воспитательной работе соискателя, в то время как сейчас в основном приоритетными являются научные достижения, зачастую не связанные с повышением качества преподавания. Не редки случаи, когда преподавателям, не участвующим практически ни в каких направлениях деятельности кафедры, факультета и университета, за исключением проведения аудиторных занятий по дисциплинам (согласно распределенной учебной нагрузке), достаточно иметь только ученую степень (ученое звание) и пару публикаций за год или весь отчетный период для успешного прохождения аттестации.

Вместе с тем, по нашему глубокому убеждению, только в реальном учебном процессе преподаватель в полной мере может продемонстрировать свою профессиональную компетентность, включающую необходимые знания, умения, опыт, профессиональные и личностные качества, ценностные ориентации.

Требования к качеству образовательного процесса повышаются с введением Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), и это должно найти отражение в учебной деятельности педагога высшей школы.

Так, например, в пункте 7.3 ФГОС ВПО по направлению «230100 – Информатика и вычислительная техника» отмечено, что «удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 20 процентов аудиторных занятий» [6, С. 16]. Поэтому при аттестации ППС необходимо **учитывать** не только соблюдение процентного соотношения занятий, проводимых с использованием интерактивных форм обучения от общего числа аудиторных занятий, но и их **качество**.

Традиционно в вузе, накануне избрания научно-педагогического работника на ту или иную преподавательскую должность, проводится открытое занятие. Результаты анализа проведенного занятия со стороны коллег, руководителей кафедры и факультета отражаются в мотивированном заключении кафедры, по которой избирается соискатель. Однако заключение о качестве преподавательской деятельности не может быть объективным лишь на основании одного открытого занятия и существующей учебно-методической документации. Требуется целая **серия открытых занятий** для того, чтобы оценить уровень компетентности педагога в соответствии с требованиями ФГОС и других нормативных документов, включая утвержденный Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих [2].

В условиях перехода на ФГОС ВПО значительно увеличивается доля дисциплин, устанавливаемых вузом для конкретного направления (вариативная часть для каждого цикла учебного плана). Дисциплины вариативной (профильной) части должны обеспечивать возможность расширения и/или углубления знаний, умений и навыков, определяемых содержанием базовых (обязательных) дисциплин, способствовать овладению обучающимися компетенциями, необходимыми для успешной профессиональной деятельности и/или продолжения профессионального образования в магистратуре. При этом дисциплины по выбору студентов должны составлять не менее одной трети вариативной части основной образовательной программы суммарно по всем циклам.

Поэтому в деятельности преподавателя вуза разработка содержания и методического сопровождения *дисциплин по выбору студентов*, а также их продвижение, занимают все большее место. Следовательно, и в системе оценки профессиональной деятельности педагога должно учитываться как качество таких разработок, так и «выбираемость» студентами курсов.

Особое внимание хотим обратить на то, что при аттестации ППС практически не рассматривается такое важное направление деятельности педагога как *наставничество* внутри кафедры. А ведь уже в должностных обязанностях старшего преподавателя содержатся требования осуществления контроля «качества проводимых ассистентами и преподавателями учебных занятий», оказание методической помощи «ассистентам и преподавателям в овладении педагогическим мастерством и профессиональными навыками» [2].

Доцент, согласно квалификационному справочнику, «осуществляет контроль качества проведения преподавателями кафедры всех видов учебных занятий по курируемой дисциплине... Принимает участие в повышении квалификации начинающих преподавателей, в овладении ими преподавательским мастерством и профессиональными качествами, оказывает им методическую помощь...» [2].

Профессор «присутствует на любых видах учебных занятий по выбору, а также на экзаменах и зачетах по курируемым дисциплинам... Принимает активное участие в повышении квалификации преподавателей кафедры, оказывает им необходимую методическую помощь в овладении педагогическим мастерством и профессиональными навыками» [2].

Заведующий кафедрой «изучает, обобщает и распространяет опыт работы преподавателей кафедры. Обеспечивает учебную и методическую помощь начинающим преподавателям кафедры» [2].

На наш взгляд, качество исполнения приведенных функциональных обязанностей ППС кафедр практически не анализируется в процессе аттестации.

ФГОС ориентируют систему высшего профессионального образования на максимальное удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей. Состав профессиональных компетенций, которыми должен владеть выпускник вуза, формируется с учетом требований профессионального сообщества. Одно из ключевых направлений деятельности кафедр – реализация соотношения требований профессиональных и образовательных стандартов. Очевидно, что в рамках данного направления актуальным является *расширение сферы взаимодействия с представителями работодателей*.

Если раньше связь между факультетскими кафедрами и работодателями осуществлялась преимущественно в период прохождения студентами учебных и производственных практик, то сегодня факультет информационных технологий и математики НГГУ взаимодействует с представителями профессионального сообщества на всех этапах, связанных с реализацией основной образовательной программы (ООП) [4]:

- при разработке ООП (составление базового учебного плана, разработка структуры и содержания профессиональных компетенций и их соотнесение с дисциплинами учебного плана, разработка программ практико-ориентированных дисциплин, всех видов производственных практик и итоговой государственной аттестации);

- в ходе реализации ООП (участие в разработке рабочего учебного плана на учебный год с учетом изменяющихся требований производства; обеспечение проведения всех видов практик; проведение занятий по практико-ориентированным дисциплинам; участие в обсуждении вопросов, связанных с функционированием факультета по всем направлениям деятельности; представительство в Совете факультета; участие и руководство научно-исследовательской деятельностью студентов путем их вовлечения в реальные производственные проекты);

- при определении степени сформированности профессиональных компетенций выпускника (участие в итоговой государственной аттестации, оценка качества результатов обучения при трудоустройстве выпускников).

Очевидно, что при таком спектре взаимодействия с представителями профессионального сообщества абсолютно все члены кафедры становятся участниками этого процесса. Следовательно, еще одним важным показателем в системе оценки деятельности преподавателя становится степень (эффективность) его участия в процессе *взаимодействия с представителями работодателей*.

При оценивании деятельности преподавателей по итогам семестра или календарного года с целью распределения фонда надбавок и доплат используются оценочные листы, которые разрабатываются самостоятельно кафедрами вузов и содержат разные показатели. Так, при формировании структуры рейтинговой оценки деятельности ППС кафедры физико-математического образования (ФМО) НГГУ за основу был взят *аттестационный лист преподавателя*, разработанный в Таганрогском технологическом институте Южного федерального университета [3, С. 12-15]. С внесенными дополнениями и изменениями, учитывающими специфику кафедры ФМО НГГУ, он представлен в табл.

Таблица. Аттестационный лист преподавателя

<b>Аттестационный лист преподавателя кафедры ФМО</b>				
(Ф.И.О.) _____				
_____ на _____ ставки				
(должность) (часть)				
№	Наименование контрольного показателя*		Максбалл	Фактич. рейтинг
1	Наличие ученой степени кандидата / доктора наук		5 / 10	
2	Наличие ученого звания доцент / профессор		5 / 10	
3	Общая аудиторная нагрузка, поделенная на среднюю нагрузку ППС кафедры			
4	Лекционная нагрузка (кол-во часов лекций, поделенное на 100)			
5	Разработка методического обеспечения новой дисциплины, в том числе дисциплины по выбору студентов		До 5	
6	Качество учебно-методической работы (качество проведения занятий, методического обеспечения читаемых дисциплин и пр.)		До 40	
7	Издание учебников, учебных пособий с грифом Минобрнауки РФ (за один печ. лист)		5	
8	Издание в отчетном периоде (за один печ. лист): - учебников, учебных пособий, учебно-методических пособий - учебно-методических разработок		3 1	
9	Наставничество (методическая работа с ППС; за одного чел.)		До 5	
10	Повышение квалификации за отчетный период		До 5	
11	Участие в НИР в качестве:	научного руководителя (за одну работу)	4	
		исполнителя (с оплатой)	1	
12	Получение гранта, научной стипендии		5	
13	Руководство работой докторантов / аспирантов / магистрантов (за каждого)		2 / 1 / 0,5	
14	Руководство дипломными работами (проектами) бакалавров и специалистов (за каждого дипломника)		0,5	
15	Награды (медали, дипломы, почетные грамоты и пр.) за научную работу, за руководство научной работой студентов (за каждую награду)		0,5	
16	Издание монографии (за один печ. лист)	За рубежом	5	
		В России	4	
17	Публикация научной статьи	За рубежом	4	
		В журналах, рекомендованных ВАК	4	
		В России	3	
18	Опубликование доклада (тезисов доклада) на международной научной конференции	За рубежом	2	
		В России	1	
19	Получение патентов, авторских свидетельств, изобретений (за каждый)		4	
20	Проведение учебных занятий, научных мероприятий на иностранном языке (за каждое)		До 5	
21	Воспитательная работа со студентами (кураторство, организация и участие в различных мероприятиях со студентами)		До 10	
22	Профориентационная работа, взаимодействие с профессиональным сообществом		До 6	
23	Дополнительный балл декана		До 10	
24	Дополнительный балл заведующего кафедрой		До 10	
<b>Суммарный фактический рейтинг:</b>				

\* – показатели фиксируются и учитываются только за отчетный период

Преподаватель \_\_\_\_\_ (подпись)  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ (подпись)

Следующая проблема, возникающая при аттестации ППС, связана с учетом в кафедральной документации всех видов деятельности каждого преподавателя. Так, в ходе подготовки к заседаниям кафедры или Совета факультета, на которых утверждаются количественные показатели деятельности ППС и структурных подразделений, обнаруживается отсутствие сведений о достижениях отдельных преподавателей по различным направлениям.

Проблема, на наш взгляд, заключается в отсутствии на кафедрах продуманной, использующей информационные технологии, системы учета личных достижений преподавателя по всем направлениям деятельности кафедры, в том числе учета результативности выполнения разовых поручений преподавателю. Наш опыт показывает, что информацию о каждом конкретном преподавателе удобно хранить в его личном файле, ответственность за постоянное наполнение которого закреплена за преподавателем, а контроль своевременного заполнения и достоверности информации осуществляют заведующий кафедрой и лаборант. Такая организация учета позволяет упростить не только процедуру оценки преподавателя, но обеспечивает своевременное предоставление различной информации в другие структурные подразделения вуза, а также для составления отчетов по кафедре и факультету.

На основании вышеизложенного сформулируем ряд предложений, относящихся к системе учета и оценки деятельности педагогов, рассматриваемой в качестве фактора совершенствования их профессионального мастерства.

1. На кафедрах университета необходимо совершенствовать систему учета профессиональных достижений преподавателей путем создания, наполнения и постоянного обновления *личных файлов*, содержащих как формальные характеристики профессиональной квалификации, так и сведения о достижениях преподавателя по каждому направлению деятельности кафедры.

2. С целью получения более объективной и полной оценки уровня профессионального мастерства педагога и для осуществления конкурсного отбора на преподавательские должности необходимо включить в процедуру аттестации (как обязательный компонент) проведение *цикла открытых занятий* соискателя.

3. Комплекс показателей деятельности преподавателя должен полностью покрывать все направления работы кафедры и включать как регулярно выполняемые виды работ, так и разовые поручения, направленные на решение актуальных задач, стоящих перед кафедрой, факультетом, вузом.

4. Каждый показатель должен иметь свой весовой коэффициент, значение которого может меняться при изменении приоритетных направлений деятельности кафедры.

5. Интегральную оценку деятельности необходимо осуществлять не только в отношении преподавателей, работающих в штате на полную ставку, но и в отношении совместителей, при этом количественные значения показателей должны быть рассчитаны пропорционально доле ставки.

6. С целью стимулирования повышения уровня профессионального мастерства преподавателями кафедры следует ввести в интегральную оценку такой показатель, как «Педагогическое наставничество».

7. С целью стимулирования постоянной активности преподавателей (в том числе тех, кто уже имеет значительные достижения) целесообразно для показателей, характеризующих квалификационный потенциал (наличие ученых степеней и званий), устанавливать весовые коэффициенты, не превышающие показателей по другим актуальным видам деятельности кафедры, факультета, вуза.

В заключении приведем некоторые общие выводы.

Существующий зарубежный и российский опыт оценивания преподавательской деятельности свидетельствуют о наличии разных подходов и различных наборах показателей (количественных и качественных), определяющих рейтинг преподавателя в вузе.

Несмотря на то, что индивидуальные интересы педагогов разнообразны и могут меняться в процессе профессиональной деятельности, все виды деятельности ППС по реализации сформулированных целей и задач вуза, факультета, кафедры, независимо от их назначения и весового коэффициента, должны оцениваться при аттестации.

Оценка деятельности педагогических кадров должна служить эффективным инструментом формирования потребности в профессиональном развитии и предоставлять возможности для профессионального роста. Результаты оценки должны способствовать осознанию слабых сторон профессиональной деятельности и устранению недостатков, вследствие чего совершенствуется профессиональное мастерство преподавателя.

Разработка адаптированной к специфике вуза системы учета и оценки деятельности преподавателей является сложным и трудоемким процессом, требующим квалифицированного подхода и применения информационных технологий. Необходима такая модель, которая при использовании модульной структуры, легко видоизменяется и максимально приближается к тому виду, который наиболее оптимален для решения актуальных задач в условиях конкретного структурного подразделения.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы: утв. Правительством РФ 11.10.2012 // [http://window.edu.ru/news/045/55045/files/gosprogramma\\_razvitie\\_obrazovaniya\\_proekt.pdf](http://window.edu.ru/news/045/55045/files/gosprogramma_razvitie_obrazovaniya_proekt.pdf)
2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»: утв. приказом № 1н от 11.01.2011 Министерством здравоохранения и социального развития РФ (зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011, № 20237) // <http://www.rg.ru/2011/05/13/spravochnik-dok.html>
3. Захаревич В.Г., Обуховец В.А. Оценка качества работы преподавателей вуза // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 12-15.
4. Кузнецова Л.Г., Худжина М.В., Салтыкова Е.С., Роговая А.Н. Совершенствование математической подготовки в условиях взаимодействия вуза с профессиональным сообществом // Проблемы совершенствования математической подготовки в школе и вузе: Материалы всероссийской конференции / Под ред. В.Л. Матросова, Л.И. Боженковой. – М.: ФГБОУ ВПО МПГУ, Калуга: "Эйдос", 2012. – 386 с. – С. 276-279.
5. Преподаватель в XXI веке: Рекомендательный указатель / Сост.: О.П. Шрейн, Е.А. Штумпф; под ред. О.И. Ткаченко. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2010. – 147 с.
6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 230100 Информатика и вычислительная техника (квалификация (степень) «бакалавр»): утв. 09.11.2009, № 553. – М., Министерство образования и науки РФ, 2009. – 25 с.

**Рецензент:** Жукоцкая Зинаида Романовна, доктор культурологи, профессор Нижневартовского экономико-правового института (филиала) ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет»