РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И КАФЕДР КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

RATING ASSESSMENT OF PEDAGOGICAL WORKERS 'ACTIVITIES AND DEPARTMENTS AS AN ELEMENT OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

УДК 331.101.3+371.12

Карабанов Ростислав Михайлович, профессор кафедры специальной техники и информационных технологий, кандидат технических наук профессор, Владимирский юридический институт ФСИН России, г. Владимир
E-mail: krm730@mail.ru

Karabanov R.M. krm730@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются особенности методики рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр, как ключевой составляющей части системы управления качеством образовательного процесса в вузе. Акцентировано внимание на возможных причинах неприятия систем оценки профессиональной деятельности отдельными категориями педагогических работников. Профессиональная деятельность педагогических работников характеризуются системой локальных показателей. Предусматривается возможность вариации показателей с помощью весовых коэффициентов. Объекты контроля и анализа

группируются по категориям. Определены зависимости показателей эффективности преподавателя как отношение значений индивидуального и порогового рейтингов. Пороговые рейтинги групп педагогических работников дифференцированы. Отличительной особенностью методики оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава является учет степени реализации потенциала педагога, а не сам потенциал. Показатели эффективности и рейтинг кафедр в целом охватывают все сферы их деятельности. Результаты оценки профессиональной деятельности по предлагаемой методике могут использоваться для оптимизации кадрового состава и мотивации педагогических работников вуза.

Annotation

The article discusses the peculiarities of the methodology for rating assessment of the activities of the teaching staff and departments, as a key component of the quality management system of the educational process at the university. Attention is focused on the possible reasons for the rejection of systems for assessing professional performance by certain categories of teachers. The professional activity of teaching staff is characterized by a system of local indicators. The possibility of variation of indicators using weighting factors is provided. Objects of control and analysis are grouped into categories. The dependences of the teacher's efficiency indicators as the ratio of the values of the individual and threshold ratings are determined. Threshold ratings of groups of teachers are differentiated. A distinctive feature of the methodology for assessing the effectiveness of the teaching staff is taking into account the degree of realization of the teacher's potential, and not the potential itself. Performance indicators and the rating of departments as a whole cover all areas of their activities. The results of assessing professional activity according to the proposed methodology can be used to optimize the staff and motivate the teaching staff of the university.

Ключевые слова: педагогические работники, кафедры, рейтинг, эффективность труда, показатели, учет, методика, расчет, мотивация.

Keywords: teaching staff, departments, rating, labor efficiency, indicators, accounting, methodology, calculation, motivation.

Применение рейтинговых технологий в образовательном процессе в настоящее время получило весьма широкое распространение. Научные исследования в данной области и разрабатываемые на их основе методики [1,3,4] позволяют полнее реализовать внутренние резервы педагогической системы, повысить уровень мотивации учебной деятельности педагогических работников и обучающихся, обеспечить эффективность системы менеджмента качества.

Однако задача оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр, которая рассматривается как основной рычаг совершенствования образовательного процесса, несмотря на актуальность, не всегда реализуется эффективно. Это объясняется спецификой, разноплановостью деятельности и оценки качества труда профессорско-преподавательского состава, разнесением во времени этапов вложения труда и оценки его результатов [2].

В некоторых случаях наблюдается «сопротивлением» введению объективной оценки результатов педагогической деятельности на основе полной и достоверной информации со стороны как самих преподавателей, так и руководства кафедр.

Внешний контроль над деятельностью любого человека рождает естественную психологическую реакцию, направленную на освобождение от него, особенно при введении новых, более точных комплексных методик оценки, вызывающих у оцениваемых и состояние напряженности. Часть «сопротивления» исходит от «слабых» преподавателей и руководителей, которым легче существовать в условиях, когда их оценка зависит не от результатов деятельности, а от отношения к ним руководства или коллег. Определенное «сопротивление» исходит и от квалифицированных преподавателей, которых беспокоит любой новый вид контроля и управления, новые источники и методы получения информации. Причиной также являются дополнительные трудозатраты, вызванные сбором и систематизацией большого объема отчетных данных.

В результате разрабатываемые методики рейтинговой оценки профессорско-преподавательского состава и кафедр могут носить поверхностный характер и не всегда могут обеспечить выполнение предназначенной для них роли – мотивации деятельности. Причина этого кроется в выборе «нейтральных» критериев, оценка которых главным образом осуществляется без учета вклада конкретных лиц.

В связи с этим автором предлагается рассмотреть вариант методики, учитывающей результаты практической деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр образовательных учреждений. В методике используется только измеряемая и документально подтверждаемая информации. Полагается, что методы сбора информации о деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр обеспечивают ее открытость и вызывают доверие со стороны преподавателей к ее объективности.

Объективность и достоверность результатов оценки, их доступность для анализа и простота интерпретации, минимизация участия оператора в обработке данных, возможность вариации показателей с помощью весовых коэффициентов рассматриваются как основное достоинство предлагаемой методики.

Для оценки эффективности труда профессорско-преподавательского состава и деятельности кафедр используются документально подтвержденные данные о научно-педагогическом потенциале и степени его реализации, которые характеризуются системой локальных показателей. Локальным показателям, в зависимости от действующих приоритетов в развитии вуза, присваиваются соответствующие весовые коэффициенты.

Значения весовых коэффициентов определяются методом экспертных оценок. Для снижения размерности задачи, определяющей сложность сбора, подготовки и обработки исходной информации, применена методика группирования объектов контроля и анализа. Кафедры разделяются на группы в соответствии со структурой вуза и типовых учебных планов специальностей (направлений подготовки). Профессорско-преподавательский состав

распределяется на категории с учетом специфики его функциональных обязанностей:

– начальник (заведующий) кафедры;

– заместитель начальника кафедры;

– профессор;

– доцент;

– старший преподаватель;

– преподаватель.

Технология сбора и обработки информации предполагает выполнение следующих операций:

– разработку (в соответствии со штатным расписанием) и доведение форм отчетности в структурные подразделения вуза;

– проверку информации на достоверность;

– ввод данных в систему мониторинга, расчет рейтинга и получение результатов;

– оценка результатов и выработка управляющих решений.

Первые две функции могут выполняются учебно-методическим подразделением, третья функция – подразделением информационных технологий, четвертая – научно-методическим советом и руководством вуза.

Для определения рейтинговой оценки используется несколько подходов.

Деятельность m-ого преподавателя ξ -ой категории оценивается показателем эффективности $Э^{П}_{m\xi}$, который определяется отношением индивидуального рейтинга данного преподавателя $R^{П}_{m\xi}$ к пороговому значению рейтинга $R^{П}_{o\xi}$ по формуле

$$Э^{П}_{m\xi} = R^{П}_{m\xi} / R^{П}_{o\xi}. \quad (1)$$

Индивидуальный рейтинг преподавателя $R^{П}_{m\xi}$ определяется суммой произведений локальных показателей деятельности данного преподавателя g_i на соответствующие им весовые коэффициенты α_i, по выражению

$$R_{m\xi}^{П} = \sum_{i} g_i \cdot a_i. \quad (2)$$

Пороговый рейтинг деятельности преподавателей ξ-ой группы ($R_{o\xi}$) представляет собой сумму произведений значений локальных показателей (g_{i_0}), при которых обеспечивается выполнение требований к соответствующей категории профессорско-преподавательского состава в полном объеме, на соответствующие им весовые коэффициенты α_i:

$$R_{o\xi}^{П} = \sum g_{i_o} a_i. \quad (3)$$

При этом значения локальных показателей рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава (g_{i_0}) выбраны исходя из требований нормативных актов, методом экспертных оценок.

Показатель эффективности имеет смысл степени соответствия конкретного преподавателя (доцента, профессора и т.п.) тем требованиям (критериям *l*), которые к нему предъявляются:

– при $Э_{m\xi}^{П} < l$ – преподаватель не выполняет предъявляемых к нему требований;

– при $Э_{m\xi}^{П} \geq l$ – преподаватель занимаемой должности соответствует.

Отличительная особенность выбранного подхода оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава состоит в том, что здесь основную роль играет не потенциал педагога, а степень реализации потенциала (результат реальной деятельности преподавателя).

Эффективность деятельности *n*-ой кафедры *v*-ой группы $Э_{n_v}^{K}$ определяется как усредненное значение рейтингов по направлениям оценки:

$$Э_{n_v}^{K} = \left(R_{nНПП_v}^{K} + R_{nУД_v}^{K} + R_{nМД_v}^{K} + R_{nНД_v}^{K} + R_{nЛБ_v}^{K} + R_{nВД_v}^{K} \right) / 6, \quad (4)$$

где $R_{nНПП_v}^{K}$ – рейтинг научно-педагогического потенциала *n*-ой кафедры *v*-ой группы; $R_{nУД_v}^{K}$ – рейтинг учебной деятельности *n*-ой кафедры *v*-ой группы; $R_{nМД_v}^{K}$ – рейтинг методической деятельности *n* -ой кафедры *v*-ой группы; $R_{nНД_v}^{K}$ – рейтинг научной деятельности *n*-ой кафедры *v*-ой группы; $R_{nЛБ_v}^{K}$ – рейтинг

учебно-лабораторной базы *n*-ой кафедры *v*-ой группы; $R^{K}_{nВД_v}$ – рейтинг воспитательной деятельности *n* -ой кафедры *v*-ой группы.

Рейтинг по каждому из указанных направлений оценки деятельности кафедры определяется как отношение суммы произведений локальных показателей S_i, характеризующих данное направление деятельности кафедры на соответствующие им коэффициенты β_i и пороговых (предельных) значений локальных показателей $S_{i\max}$ на соответствующие им коэффициенты β_i по выражению:

$$R^{k}_{nv} = \frac{\sum S_i \beta_i}{\sum S_i \max \beta_i}. \qquad (5)$$

Таким образом, рейтинг кафедры по конкретному направлению деятельности, как следует из выражения (5), имеет смысл соответствия реального состояния дел на кафедре по данному направлению, предъявляемым требованиям.

Ранжирование профессорско-преподавательского состава и кафедр производится исходя из рассчитанных эффективностей деятельности $Э$: $Э^{п}m\xi$ и $Э^{k}nv$.

Результаты расчета эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр и их ранжирование позволяют наглядно представить статистическую информацию и являются информационной базой для последующего анализа [5].

Рассматриваемая методика, по мнению автора, позволяет повысить объективность оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр, снизить влияние «человеческого фактора» на результаты оценки, и может быть использована для выявления «узких» мест, а также будет способствовать реализации обратной связи в системе управления качеством образовательного процесса.

Результаты оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр, оформленные с использованием современных компьютерных информационных оболочек, обеспечат высокую

степень информативности, возможность автоматизированной обработки данный и оценки динамики изменений качества обеспечения образовательной деятельности вуза. Результаты рейтинга профессорско-преподавательского состава могут использоваться для оптимизации кадрового состава вуза, а также при стимулировании работников.

Педагогическому работнику рейтинг обеспечивает возможность оценивать свой уровень профессионального мастерства по общепризнанным критериям, соответствие его предъявляемым требованиям, а также выявлять направления дальнейшего профессионального саморазвития.

Литература

1. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. – 3-е изд. – М. : Просвещение, 2013. – 91 с.
2. Брызгалина Е. В. О критериях оценки педагогической деятельности преподавателя в контексте управления качеством образования / Е. В. Брызгалина, В. А. Прохода // Вестник Московского университета. Сер. 7. Философия. – 2012. – № 6. – С. 45–60.
3. Рябов, В. В. Сертификация педагогических работников / В. В. Рябов, Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Управление образованием. – 2013. – № 1. – С. 92–101.
4. Кудрявцев П.П., Пятковский О.И. Расчет рейтинга преподавателей вуза с использованием гибридных экспертных систем // Изв. АлтГУ. 2015. Т. 1. № 1. С. 163-167.
5. Горлов С.М., Лазарева Н.В., Фурсов В.А. Управление мотивационным развитием персонала на основе компетентностного подхода // Современные гуманитарные и социально-экономические исследования: материалы II международной научнопрактической конференции. – Пермь: ПГНИУ, 2013. – С. 88-94.

Literature

1. Methodology for assessing the level of qualifications of teaching staff. – 3rd ed. – M.: Education, 2013 . – 91 P.
2. Bryzgalina E. V. On the criteria for assessing the teacher's pedagogical activity in the context of education quality management / E. V. Bryzgalina, V. A. Prokhoda // Bulletin of Moscow University. Ser. 7. Philosophy. – 2012. – No. 6. – pp. 45-60.
3. Ryabov, V. V. Certification of pedagogical workers / V. V. Ryabov, Yu. V. Frolov, D. A. Makhotin // Education Management. – 2013. – No. 1. – pp. 92-101.
4. Kudryavtsev PP, Pyatkovsky OI Calculation of the rating of university teachers using hybrid expert systems // Izv. AltSU. 2015.Vol. 1. No. 1.S. 163-167.
5. Gorlov S.M., Lazareva N.V., Fursov V.A. Management of motivational development of personnel based on the competence-based approach // Modern humanitarian and socio-economic research: materials of the II international scientific and practical conference. – Perm: Perm State National Research University, 2013 . – pp. 88-94.