

СИСТЕМА ПОДТВЕРЖДЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

А.Р. Денисов, И.Н. Молодцова

Россия, г. Кострома

Одним из путей повышения качества высшего образования является обеспечение высокого уровня профессиональных знаний и научной компетентности преподавателей, осуществляющих образовательный процесс. С этой целью в высших учебных заведениях необходимо проводить контроль качества работы преподавателей, включая процессы подтверждения и повышения их квалификации, что также является условием реализации принципов менеджмента качества, определенных в ISO 9000. Задачами повышения и подтверждения квалификации преподавателей вузов являются:

– обеспечение объективной оценки и самооценки уровня исполнения профессиональных обязанностей для определения путей дальнейшего совершенствования педагогического мастерства;

– принятие решений при избрании или переизбрании на вакантную должность ППС.

В силу многогранности преподавательской деятельности, проблема поиска объективных и достоверных критериев определения эффективности труда преподавателей всегда находится в центре внимания руководства вузов.

Можно выделить два пути подтверждения квалификации.

Тестирование профессиональных навыков.

Тестовый метод состоит в применении системы специально отобранных и предварительно «свернутых», проверенных процедур для получения неявной информации об интересующих параметрах и свойствах изучаемого объекта или явления и их профессиональной диагностики.

К достоинствам тестового метода подтверждения квалификации относятся его объективность и экономическая эффективность.

К недостаткам тестовых процедур следует отнести их исключительно констатирующую функцию, отсутствие учета тенденций и динамики профессионального роста работника, невозможность диагностики важного для преподавателя качества – умения работать с аудиторией. Успешно сданный тестовый экзамен не гарантирует наличие реальных знаний у испытуемого, а гарантированно показывает наличие у него навыка формально решать тесты любого содержания.

Рейтинговая система оценки трудовой деятельности.

Рейтинг – это индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке, который ежегодно составляется экспертами соответствующих отраслей. Фактически «рейтинг» – это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей, или рейтинговых оценок.

Рейтинговая оценка – одна из форм осуществления контроля качества работы ППС университета и объективного оценивания уровня их профессиональной и научной компетентности.

Можно условно выделить два типа рейтинговых систем оценок – дебетовую и кредитную.

Дебетовая рейтинговая система оценки ППС предусматривает накопление в течение отчетного периода определенного количества баллов, которые в дальнейшем влияют на уровень заработной платы преподавателя. Однако в такой системе оценки трудовой деятельности за нулевой рейтинг не предусмотрены ни материальные, ни должностные санкции. Достоинство этой системы в том, что материальная стимуляция мотивирует работника профессионально развиваться. Недостатки: возникает нездоровая конкуренция в коллективе, происходит постоянная девальвация рейтинга, отсутствует стимуляция недобросовестных работников, не стремящихся к повышению своего рейтинга.

Кредитная рейтинговая система оценки ППС также предусматривает накопление в течение отчетного периода определенного количества баллов, которое в дальнейшем влияет на возможность работника занимать ту или иную должность ППС. Недостаток баллов по окончании отчетного периода может

являться причиной понижения в должности, но избыток баллов не гарантирует должностного повышения или материальной стимуляции. У такой системы есть ряд достоинств: происходит наложение определенных санкций на недобросовестных работников, отсутствует девальвация балла, объективно отражаются тенденции и динамика профессионального роста работника. Недостатком этой системы является отсутствие материального стимулирования работника.

Одним общим недостатком существующих рейтинговых систем является полное или частичное отсутствие их сбалансированности. Несбалансированность показателей зачастую ведет к тому, что преподаватель занимается ограниченным количеством видов деятельности, не затрагивая весь спектр своих профессиональных обязанностей. Например, преподаватель может заниматься исключительно учебной деятельностью, не участвуя в научных исследованиях. При этом количества набранных преподавателем баллов может хватить для положительной рейтинговой оценки. Такая несбалансированность должна быть исключена.

В существующих системах рейтинговой оценки трудовой деятельности преподавателей вузов очень мало уделяется внимания такому важному показателю, как повышение квалификации ППС. Показатель «Повышение квалификации ППС» либо отсутствует в рейтинговой системе, либо находится на низком уровне значимости. При этом оценивается он по факту прохождения повышения квалификации, и рейтинговая оценка не зависит от качества полученных знаний.

Повышение квалификации следует выделить как показатель высокого уровня значимости в структуре рейтинговой системы. Он должен подлежать дифференцированию на второстепенные показатели для оценки значимости пройденных курсов или стажировки, как лично для преподавателя и дисциплин, которые он преподает, так и для вуза в целом. Также целесообразно разработать форму учета, констатирующую качество и полезность информации, полученной преподавателем, участвующим в повышении квалификации или стажировке.