

«НАУКА | RASTUDENT.RU»

Электронный научный журнал

График выхода: ежемесячно

Языки: русский, английский

ISSN: в процессе присвоения

Учредитель: ИП Соколова А.С.

Издатель: компания INFLASH

Место издания: г. Уфа, Российская Федерация

Шестакова Л.Г. Планирование показателей учебно-методического рейтинга преподавателя вуза// Наука-RASTUDENT.RU. – 2014. – No. 1(1) /

[Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:

<http://rastudent.ru/nauka/1/1159/>

© Л.Г. Шестакова, 2014

© ИП Соколова А.С., 2014

© INFLASH, 2014

УДК 378.111; 658.56

Шестакова Лидия Геннадьевна,

*кандидат педагогических наук, доцент, зав. кафедрой математики и физики
Соликамский государственный педагогический институт (филиал)*

*Пермский государственный национальный исследовательский университет,
г. Соликамск, Российская Федерация*

Планирование показателей учебно-методического рейтинга преподавателя вуза

Аннотация: Одним из условий функционирования СМК организации является вовлечение сотрудников, использование эффективных средств мотивации. В статье рассмотрена возможность использования с этой целью рейтинговой оценки результатов учебно-методической работы преподавателя кафедры. Предложен вариант деления показателей рейтинга на две составляющие: индивидуальную и вузовскую.

Ключевые слова: система менеджмента качества, рейтинг, индивидуальные показатели рейтинга.

Planning indicators of educational and methodical high school teacher rating

Shestakova Lydia Gennad'evna,

*candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, head. Department of
mathematics and physics*

*Solikamsk state pedagogical Institute (branch) of Perm state national research
University,*

Solikamsk, Russian Federation

Abstract: One of the conditions of the company's QMS is the involvement of employees, the use of effective means of motivation. In the article the possibility of using this purpose of rating evaluation of the results of educational-methodical

work of the teacher of the Department. Offered the option of dividing the rankings on two components: the individual and the University.

Key words: Quality Management System, rating, individual indices rating.

Вступление в силу ФЗ «Об образовании РФ», продолжение интеграционных процессов в рамках Болонской декларации повышают уровень требований, предъявляемых к качеству высшего образования, к условиям реализации основных образовательных программ. В настоящее время активно обсуждаются вопросы введения различных вариантов независимой оценки как образовательных результатов обучающихся, так и научно-методических условий, обеспечиваемых вузом. Это в первую очередь зависит от деятельности научно-педагогических работников кафедр.

Одним из путей модернизации высшего образования в России становится внедрение в управление принципов TQM (Total Quality Management) – всеобщего управления качеством. Система менеджмента качества (СМК), внедряемая в вузах, позволяет добиваться постоянного совершенствования процесса предоставления образовательных услуг, достигать отвечающего потребителям уровня подготовки студентов посредством обеспечения качества образовательного процесса, эффективного использования имеющихся ресурсов образовательного учреждения (кадрового, материально-технического, информационного и финансового потенциала). Качество высшего образования является многомерным понятием, которое включает: учебные программы, научные исследования, укомплектование кадрами, обучаемых, материально-техническую базу и оборудование, академическую среду.

Образовательные организации часто считают сложными в управлении. Для них характерен высокий уровень кадрового потенциала, сложность производимой продукции (выпускник, обладающий определенным набором компетенций), высокая социальная значимость результатов деятельности, большая продолжительность жизненного цикла продукции и услуг,

исторически сложившаяся свобода преподавателя в выборе методик и технологий обучения, организации и руководства научно-исследовательской работой студента, контроля и оценки. Все это порождает проблемы, в том числе и субъективного характера, при внедрении СМК в вузе.

В основе СМК лежат восемь принципов менеджмента качества, среди которых присутствует и требование вовлечения сотрудников, предполагающее их стимулирование. Средством стимулирования необходимых направлений работы часто становится рейтинговая оценка, при планировании которой необходимо охватить все направления деятельности педагога.

Очевидно, что в основу планирования показателей рейтинга нужно положить современные требования к высшим учебным заведениям, выдвигаемые со стороны государства (в том числе и ФГОС ВПО), а также к результатам его деятельности, предъявляемым работодателями к выпускникам вуза. При этом необходимо сохранить условия академической свобода преподавателя, дать возможность для его творческого развития.

В Соликамском государственном педагогическом институте с 2007 года для оценки результатов деятельности НПП разработана и внедрена рейтинговая оценка учебно-методической, научной и воспитательной работы преподавателей, рейтинговая оценка деятельности деканов и заведующих кафедрами.

Анализ результатов работы вуза и тенденций изменения требований к системе высшего образования в 2012 году обозначил необходимость изменения и корректировки подхода к планированию показателей рейтинга НПП. В связи с быстрыми изменениями в системе образования, повышению уровня требований (а следовательно, быстрого реагирования на них) обозначилась необходимость достаточно оперативной коррекции показателей рейтинга. Это с одной стороны. С другой, работа НПП часто требует длительного времени. Кроме того, при планировании рейтинга желательно дать педагогу определенную степень свободы (которая

изначально заложена в парадигму высшей школы). Данное противоречие можно разрешить с помощью деления показателей рейтинга на две части: вузовскую и индивидуальную. Проиллюстрируем это на примере рейтинга по учебно-методической работе (табл. 1).

Таблица 1. Показатели рейтинга по учебно-методической работе

Показатели	Кол-во баллов
Вузовский рейтинг	
Проведение открытого занятия на институт в рамках компетентного подхода.	До 30
Проведение методического семинара на институт в рамках компетентного подхода.	До 40
Посещение институтского открытого занятия в рамках компетентного подхода.	До 15
Посещение институтского методического в рамках компетентного подхода.	До 15
Регистрация (внешняя) электронных образовательных ресурсов.	До 30
Получение грифа УМО по профилю программ вуза на учебно-методические пособия и (или) учебники.	20-50
Получение авторских свидетельств на учебно-методические разработки; выставление учебно-методических пособий в РИНЦ с привязкой к СГПИ.	До 40
Реализация мероприятий, утвержденных деканами, по сохранению контингента.	До 30
Выполнение работы по поручению ректората	50
Индивидуальный рейтинг	
Выполнение учебной нагрузки.	До 20
Доля лекционных часов в учебной нагрузке.	До 20
Отсутствие срывов занятий, опозданий, других	До 20

процедурных нарушений учебного процесса.	
Отсутствие замечаний со стороны зав. кафедрой, декана, председателя ГАК, УМО (при проведении аудитов), руководителей практик института и факультета, студентов к преподавателю по руководству ВКР и курсовыми работами, педагогической практикой.	До 15
Количество созданных новых учебно-методических комплексов, программ, зарегистрированные в УМО СГПИ.	До 15
Балл анкетирования студентов по оценке читаемых курсов с учетом анкеты «Преподаватель глазами студента», умноженный на 2.	До 10
Отсутствие жалоб со стороны студентов, конфликтных ситуаций.	10
Достаточный уровень знаний студентов, показанный по читаемой дисциплине, разделу на Интернет-экзамене и других формах тестирования.	До 20
Выступление на методическом семинаре кафедры.	До 10
Соблюдение сроков подготовки учебно-методических пособий, программ, УМК.	До 10
Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров (в том числе и в дистанционной форме) без привлечения средств вуза.	До 10
Участие в конкурсах учебно-методических пособий, разработок с учетом результата.	До 20
Использование инновационных и информационно-коммуникационных технологий в организации образовательного процесса.	До 20

Как видно из таблицы, показатели индивидуального рейтинга носят устойчивый характер. Работа для преподавателя в общем привычная. Показатели вузовского рейтинга отражают наиболее существенные направления для вуза. Они чаще изменяются. Например, в 2014 году необходимо продумывать и вводить показатели, направленные на мотивацию вовлечения педагогов в развитие в институте системы дистанционного обучения для разных категорий потребителей.

Использование рейтинга для оценки учебно-методической работы и деление его на две части позволяет снять ряд противоречий при установлении стимулирующих надбавок преподавателям.

© Л.Г. Шестакова, 2014