

RANKING ASSESSMENT OF ACTIVITY OF PROFESSORS AND LECTURERS IN UNIVERSITIES

I. Annenkova, Candidate of Education, Associate Professor
Odessa I. I. Mechnikov National University, Ukraine

The problem of creation of adaptive system of ranking assessment of quality of teaching staff at the university is considered. Method of ranking of higher school teachers' efficiency is described. Conditions for introduction of ranking assessment of professional activity of the teaching staff in practice at the university are determined.

Keywords: higher school teacher, professional activity, assessment, assessment methods, ranking assessment.

Conference participant, National championship
in scientific analytics, Open European and Asian research
analytics championship

Профессорско-преподавательский состав является основным и наиболее ценным активом высшего учебного заведения, от качества и эффективности его работы непосредственно зависят, как успех образовательной деятельности, так и развитие системы образования в целом. В связи с этим возникает необходимость в осуществлении оценивания качества деятельности преподавателей. Полученные результаты являются основанием для решения задач управления качеством образования в вузе и профессиональной подготовки будущих специалистов.

Проблеме оценивания качества деятельности преподавателей вузов и определению их рейтинга посвящены работы Н. Бордовской, Е. Титовой, Г. Стадник, М. Белинского, Ю. Воробьева, Д. Мельничука, И. Ибатуллина, А. Газалиева, Д. Мельник. Накоплен определенный практический опыт рейтингового оценивания качества деятельности научно-педагогических работников, кафедр и факультетов в вузах Украины. Тем не менее нерешенным остается вопрос разработки общей методики оценивания качества деятельности преподавателей вузов.

Целью статьи являются определение сущности, описание методики и выявление условий эффективного внедрения системы рейтингового оценивания качества деятельности профессорско-преподавательского состава вуза.

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ВУЗАХ

Анненкова И.П., канд. пед. наук, доцент
Одесский национальный университет
им. И.И. Мечникова, Украина

В статье рассматривается проблема создания в вузе адаптируемой системы рейтингового оценивания качества деятельности профессорско-преподавательского состава. Описана методика ранжирования показателей результативности деятельности преподавателей. Определены условия внедрения рейтинговой оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава в практику работы вузов.

Ключевые слова: преподаватель высшей школы, профессиональная деятельность оценивание, методика оценивания, рейтинговая оценка.

Участник конференции, Национального первенства по научной аналитике, Открытого Европейско-Азиатского первенства по научной аналитике

Оценивание качества деятельности научно-педагогических работников позволяет измерить научно-педагогическую производительность деятельности преподавателей; выявить степень интенсивности разных видов профессиональной работы, провести сравнительный анализ деятельности преподавателей факультетов и институтов по отдельным категориям профессорско-преподавательского состава, определить сильные и слабые стороны в их работе, а также возможности повышения ее качества.

Сегодня все чаще возникает необходимость в более гибком, ориентированном на объективность, нормативность, количественную определенность оценивании профессионально-педагогической деятельности. Это обуславливает использование квалиметрического подхода, предусматривающего количественное описание качеств предметов или процессов.

Объективно, в силу особенностей вуза как образовательного учреждения и социальной организации, деятельность каждого преподавателя осуществляется одновременно как бы в различных сферах, в каждой из которых преподаватель выполняет разные роли, реализует различные функции [2]. Стоит заметить, что деятельность преподавателя в каждой из этих сфер обладает разным качеством, что необходимо учитывать при оценке качества его деятельности в целом.

Научно-педагогическая деятельность относится к творческому виду деятельности, где возможны различные варианты оценки. Очевидно, что наиболее объективной является оценка по конечному результату, а не по процедуре его достижения и затраченным на это усилиям [3]. Рейтинговое оценивание позволяет учитывать эти особенности профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов.

Рейтинг (от англ. rating – оценка, положение, ранг) – числовой показатель уровня оценок деятельности учреждения, организации или отдельной личности. Рейтинг – понятие, характеризующее соотносительные значимость, место, вес, позицию данного объекта по сравнению с другими объектами этого класса (типа) [1]. 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 [4]. Рейтинг – это уровневый результирующий показатель качества научной, педагогической и профессиональной деятельности преподавателя, позволяющий судить о его классе, месте, категории, принадлежности к определенной страте научного, педагогического и

профессионального сообщества [3].

Рейтинг как система оценки по формальным показателям обладает неоспоримыми достоинствами – ясностью критериев, простотой проведения и отсутствием возможности произвольно завышать или занижать оценку в зависимости от того, чья деятельность оценивается. Это делает рейтинг наиболее перспективной технологией и позволяет рекомендовать его для оценки профессиональной деятельности преподавательского состава в вузе. Рейтинг является одним из видов оценки деятельности преподавателя, который может органично сочетаться с другими видами, принятыми в вузе.

Рейтинговая оценка профессиональной деятельности профессорско-преподавательского позволяет:

- 1) совместить в себе практически все достоинства известных способов оценки профессорско-преподавательского состава, поскольку не отрицает традиционных принципов оценки (систематичность, объективность и др.);
- 2) приблизиться к преодолению основных недостатков оценки деятельности преподавателей – субъективности и фактического отсутствия количественных измерителей эффективности педагогической деятельности;
- 3) обеспечить интегративность оценки, поскольку вышеуказанная система основывается на накоплении условных единиц за каждый выполненный преподавателями вид профессиональной деятельности. В зависимости от количества баллов за каждый вид деятельности преподаватель получает достаточно адекватную совокупную оценку [3].

В рейтинговом оценивании акцентируется на количественных показателях работы преподавателя, а качественным критериям педагогической деятельности не отводится надлежащего внимания. В частности на рейтинговую оценку учебной деятельности преподавателя влияет количество выполненных учебных часов; при оценивании методической и научной работы доминирующую роль играет количество публикаций и их объем (в печатных листах), докладов на научных конференциях; результативность воспитательной работы оценивается за количеством проведенных воспитательных мероприятий. Однако,

например, педагогическое мастерство преподавателя, его умение применять передовые дидактические технологии, педагогическую технику, собственные методики обучения не берутся во внимание.

В Одесском национальном университете имени И.И. Мечникова разработана и внедряется система оценивания качества работы преподавателей, которая основывается на следующих положениях: оценивание должно охватывать все виды деятельности преподавателей (иметь интегральный характер); обеспечивать количественную оценку качества их труда, ее объективность (сводить до минимума элементы субъективизма); обеспечивать формализацию итоговых оценок; давать возможность работать обратным связям для повышения качества подготовки специалистов; иметь направленность на стимулирование труда; система должна быть гибкой, приспособляемой к новым задачам, новым приоритетам, что позволит прогнозировать в дальнейшем развитие университета.

Основными целями оценивания качества деятельности преподавателей являются: 1) повышение уровня объективности оценки деятельности научно-педагогических работников; 2) повышение профессиональной мотивации научно-педагогических работников; 3) развитие у преподавателей привычек самооценки и анализа профессиональной деятельности.

Используемые при этом показатели и методика количественной оценки (ранжирования) деятельности преподавателей были разработаны рабочей группой Научно-методического совета университета, обсуждались на кафедрах и факультетах и одобрены Научно-методическим советом университета и ректором.

Необходимо отметить, что критерии рейтинга являются едиными для всех преподавателей, однако для обеспечения сравнимости результатов оценивание проводилось по четырем должностным категориям: профессора, доценты, старшие преподаватели и преподаватели. Внутри этих групп определялся рейтинг каждого преподавателя, который состоял из двух компонентов: рейтинг «П», характе-

ризующий квалификационный потенциал, накопленный за время работы, и рейтинг «А», отражающий активность по основным направлениям деятельности за прошедший учебный год. В рейтинге «П» приводятся квалификационные сведения – ученая степень, ученое звание, почетные звания, награды и т.д. Рейтинг «А» определялся по трем основными направлениями: учебно-методическая деятельность (степень сложности учебной нагрузки, методическое обеспечение учебных дисциплин, издание учебников, учебных пособий, методических указаний, разработка и внедрения средств контроля знаний студентов, в том числе и электронных и т.п.); научно-исследовательская работа (подготовка научно-педагогических кадров, изобретательская деятельность, научные публикации, издание монографий, руководство научно-исследовательской работой студентов и др.); воспитательная и организационная работа (подготовка и проведение конференций, олимпиад, конкурсов, подготовка студентов к участию в разных научных и методических мероприятиях, участие в работе комиссий, советов и т.п.). Абсолютный личный рейтинг определялся суммированием рейтингов «П» и «А».

Оценивание качества деятельности преподавателей проводилось на основе «Анкет для оценивания качества работы преподавателей». Разрабатывая анкету, мы исходили из того, что она должна быть простой и понятной преподавателям, а в ее основе должны лежать, в первую очередь, очевидные и общепринятые показатели. Необходимо подчеркнуть, что подсчет баллов рейтинга качества деятельности осуществлялся преподавателями самостоятельно согласно указанным в анкете критериям. Результаты самодиагностики, заверенные подписью заведующего кафедрой и предоставленные к экспертной группе Научно-методического совета университета, были положены в основу рейтинга качества деятельности преподавателей университета в каждой из указанных категорий научно-педагогических работников. Анализ рейтинговых показателей профессорско-преподавательского состава представлен в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Результаты оценивания деятельности преподавателей по категориям

№	Показатели преподавателей	Категории			
		Профессора	Доценты	Старшие преподаватели	
1	Общее количество баллов	максимальная	1522	985	416
		минимальная	199	69	105
		разница	1323	916	311
		среднее количество	529	338	199
2	Количество баллов за учебно-методическую работу	максимальная	1279	622	319
		минимальная	40	42	26
		разница	1257	580	293
		среднее количество	181	144	109
3	Количество баллов за научно-исследовательскую работу	максимальная	508	692	182
		минимальная	33	29	10
		разница	475	663	172
		среднее количество	227	128	54
4	Количество баллов за воспитательную и организационную работу	максимальная	127	329	57
		минимальная	34	0	10
		разница	93	329	47
		среднее количество	52	35	23
5	Показатели достигнутого уровня квалификации	максимальная	241	65	67
		минимальная	25	10	7
		разница	216	55	60
		среднее количество	70	28	13

Таблица 2

Соотношение видов деятельности в структуре общего среднего рейтинга преподавателей по категориям

	Учебно-методическая работа (%)	Научно-исследовательская работа (%)	Воспитательная и организационная работа (%)	Достигнутый уровень квалификации (%)
профессора	34,2	42,8	9,8	13,2
доценты	43,0	38,2	10,4	8,4
старшие преподаватели	54,8	27,1	11,6	6,5

В таблице 1 представлены общий средний, максимальный и минимальный рейтинги, средний, максимальный, минимальный рейтинги по основным направлениям деятельности преподавателей, а также разброс баллов в каждой категории профессорско-преподавательского состава. Следует отметить большой разброс в баллах в общем рейтинге в группах профессоров и доцентов. Из таблицы 2 видно, в структуре среднего рейтинга в группе профессоров преобладает научно-исследовательская деятельность, в группах доцентов и старших преподавателей – учебно-методическая деятельность.

Для определения уровня рейтинга использовалось понятие «средний

рейтинг», который рассчитывался как среднее арифметическое индивидуальных рейтингов для соответствующих групп на основании представленных преподавателями кафедр данных за прошедший учебный год. Средний рейтинг – величина, которая может меняться ежегодно в зависимости от количества и результатов индивидуальных рейтингов преподавателей. В каждой из выделенных групп средний рейтинг может быть разным.

Уровень рейтинга каждого преподавателя устанавливался в соответствии с принятым интервалом значений относительно «среднего». Модель определения уровня рейтинга в группе доцентов представлена в таблице 3.

Преподаватель получал индивидуальный рейтинг на фоне той группы, к которой он относился в виде таблицы и диаграммы, где сообщалось, под каким номером представлен его рейтинг. Это давало ему возможность сопоставить свои результаты со средним результатом преподавателей, имеющих одинаковый с ним должностной статус, и определить направления и возможности повышения качества собственной деятельности (рис. 1).

Мы использовали разные способы представления результатов рейтинговой оценки профессиональной деятельности научно-педагогических работников: ранжированные списки преподавателей; балльная оценка по видам деятельности; короткий вывод

Модель определения уровня рейтинга в группе доцентов

Уровень рейтинга	Формула расчета интервала	Интервал
Высокий	$1,5x < n$	$507 < n$
Выше среднего	$x < n < 1,5x$	$338 < n < 507$
Средний	x	338
Ниже среднего	$0,5x < n < x$	$169 < n < 338$
Низкий	$n < 0,5x$	$n < 169$

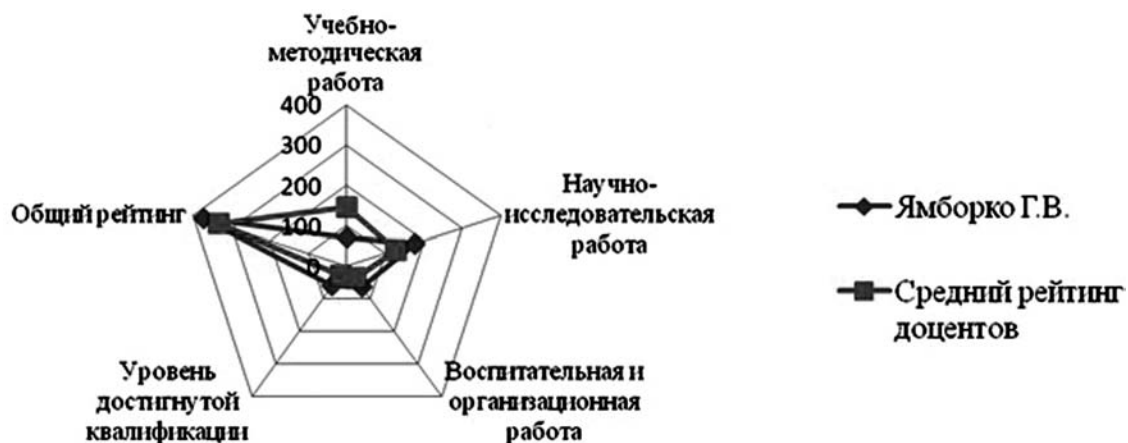


Рис. 1. Самооценка качества деятельности профессорско-преподавательского состава

об уровне профессиональной деятельности преподавательского состава на кафедре, в целом по университету; развернутые данные о качестве деятельности преподавателей на кафедре и др.

Организация оценивания качества деятельности преподавателей в Одесском национальном университете имени И.И.Мечникова показала, что для внедрения рейтинговой оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава в практику работы ВНЗ необходимые следующие условия: готовность руководства ВНЗ к реализации внедрения рейтинговой оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава, которая проявляется в разработке организационно-управленческих документов, позволяющих начать работу по моделированию рейтинговой оценки; тщательная разработка оценочных критериев; проведение методических семинаров с целью обучения преподавателей, руководителей подразделений высшего вуза основ-

ным принципам рейтинговой оценки; разработка методических материалов, в которых раскрывалось бы значение мониторинга качества деятельности профессорско-преподавательского состава как современного, научно обоснованного инструментария управления вузом и его подразделениями.

На будущее предполагается внедрение постоянного мониторинга качества профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава, который даст возможность накапливать информацию за годами и оценивать не только текущие результаты, а и динамику достижений каждого преподавателя. Такой мониторинг разрешит определить уровень учебного и научно-исследовательского процессов, а также условий и результатов подготовки специалистов и деятельности подразделений университета, выйти на сравнительный анализ, выявить тенденции, факторы, которые тормозят или стимулируют улучшение качества образования в университете.

References:

1. Большой толковый социологический словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onlinedics.ru/slovar/soc/r/rejting.html>
2. Бордовская Н.В. Качество деятельности преподавателя вуза: подход к пониманию и оценке / Н.В. Бордовская, Е.В. Титова // Вестник СЗО РАО «Образование и культура Северо-Запада России». – СПб.: Изд-во РГПУ, 2002. – Вып.7. – С.192-206.
3. Васильева Е.Ю. Рейтинг преподавателей и кафедр в вузе / Е.Ю. Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. – №3. – С.39-48.
4. Методика вычисления рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: mo.samgtu.ru/sites/mo.samgtu.ru/files/u3/metodika_2011.doc