

*С. Ю. ТРАПИЦЫН,
Е. Ю. ВАСИЛЬЕВА*

**Оценка качества
деятельности
профессорско-
преподавательского
состава вуза**

Необходимость обновления теоретических взглядов и практических действий по построению

систем оценки труда преподавательского состава в вузах обусловлена сложившейся ситуацией в европейском образовательном пространстве, возникновением реальных предпосылок для разработки сопоставимых критериев и методологий оценки деятельности преподавателей.

Опыт лидирующих зарубежных и отечественных вузов свидетельствует о том, что их успех во многом зависит от ориентации на потребителя через создание собственных систем менеджмента качества, в которых оценка качества деятельности преподавателей занимает важное место.

Недостаточное научно-методическое обеспечение процесса моделирования данных систем, недостаток опыта в использовании системного, процессного и квалитметрического подходов в управлении вузом нередко приводят к формальной оценке труда преподавателей, фрагментарному использованию методов и средств диагностики, принятию нецелесообразных управленческих решений, к бездумному копированию известных образцов и пр.

Все это позволяет констатировать, что в современной теории и практике оценки кадров образования существуют противоречия:

— между общественно-государственной потребностью в разработке методологии оценки деятельности преподавательского состава вузов, реальными социальными предпосылками в виде лучших образцов мировой и отечественной практики такой оценки, с одной стороны, и неготовностью вузов к формированию системных модельных представлений о качестве деятельности преподавателей и ее оценке — с другой;

— между необходимостью использования системного, процессного и квалитметрического подходов в изу-

чении сложного феномена оценки труда, с одной стороны, и недостаточной разработкой теоретических и методических основ построения систем оценки — с другой.

Системология оценки качества деятельности начинает занимать центральное место в теории оценки. Однако в научной литературе до сих пор существует лишь небольшое количество дефиниций, посредством которых исследователи пытаются отразить сущность данного феномена. На наш взгляд, система оценки качества деятельности ППС — это упорядоченная целостная совокупность компонентов, взаимодействие и интеграция которых обуславливает наличие у образовательного учреждения выраженной способности целенаправленно и эффективно содействовать развитию личности и деятельности преподавателей и гарантировать высокое качество подготовки специалистов. Общая способность содействовать развитию личности и деятельности преподавателя вуза, а также повышению качества подготовки специалистов представляется нам как целое, складывающееся из отдельных (частных) способностей, таких как: способность выдвинуть и обосновать цели оценки качества деятельности; способность организовать оценку, в максимальной степени содействующую самореализации и самоутверждению преподавателей; способность интегрировать усилия субъектов внешней оценки и самооценки, сделать их наиболее эффективными; способность оценивать вклад каждого преподавателя, кафедры, факультета в качество подготовки специалиста; способность перевести измеряемые характеристики в управляемые и сформировать программы разви-

тия персонала и образовательного учреждения в целом.

Раскрытие сущности системы оценки качества деятельности ППС требует описания ее характерных черт, внутреннего строения, связей с окружающей средой, этапов развития.

Система оценки качества деятельности преподавателей — это система социальная. Ее ядро составляют люди и их потребности, мотивы, направленность, интересы, действия, отношения. Функционирование данной системы осуществляется в соответствии с законами общественного развития. Ее цель и функции социально детерминированы. Само появление такого феномена, как оценка качества деятельности ППС обусловлено общественной потребностью в создании специальных условий для развития личности и деятельности преподавателей вуза, постоянного совершенствования качества подготовки специалистов.

Система оценки качества деятельности преподавателей — это система педагогическая. Ее функционирование связано с реализацией целого ряда педагогических задач:

- 1) формированием у преподавателей целостной системы научных знаний о природе научно-педагогической деятельности;
- 2) овладением преподавателями приемами и способами самооценки и оценки качества деятельности;
- 3) развитием рефлексивных способностей преподавателя;
- 4) формированием у преподавателей потребности к самооценке научно-педагогической деятельности как средству ее совершенствования и повышения качества подготовки специалистов в вузе;
- 5) развитием у преподавателей стремления и способности к самопознанию, овладению приемами и методами совершенствования качества деятельности.

Система оценки качества деятельности ППС — это система ценностно-ориентированная. Любая система оценки ориентирована на определенные ценности. В современной педагогической науке и практике,

также как и в современном менеджменте признаны нецелесообразными идеи построения систем оценки деятельности на основе антигуманных ценностей и авторитарного управления и взят курс на создание систем оценки гуманистического типа.

Система оценки качества деятельности — это система целостная. Она представляет собой организм, состоящий из органов-компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых позволяет системе функционировать как единое целое и обладать системными интегративными качествами.

Система оценки качества деятельности преподавателей — это система открытая. Она имеет множество связей и отношений с окружающей социальной средой, которые обеспечивают функционирование и развитие системы. Так, например, изменение в обществе требований к характеру отношений в системе «педагог-учащийся» неизбежно влечет за собой изменение критериев оценки качества деятельности ППС.

Система оценки качества деятельности преподавателей — это система целенаправленная. Цель в системе оценки качества деятельности преподавательского состава играет роль системообразующего и системоинтегрирующего фактора, является главным ориентиром в жизнедеятельности системы и объединяет составные части системного образования в единое целое. Система оценки качества деятельности ППС является гуманистической только в том случае, если она направлена на развитие личности и деятельности преподавателя вуза, создание условий для самосовершенствования.

Система оценки качества деятельности преподавателей — это система сложная и вероятностная. Она включает в себя множество подсистем (вуз, факультеты, кафедры, институты и др.) и одновременно сама входит в качестве составной части или подсистемы в системы высшего порядка (система менеджмента вуза, системы лицензирования, аттестации и аккредитации, система высшего профессионального образования и др.).

Система оценки качества деятельности ППС — это система саморазвивающаяся и самоуправляемая. Основные источники и резервы развития и успешного функционирования системы оценки качества деятельности преподавателей находятся внутри ее самой, а не за ее пределами. Под саморазвитием системы оценки при этом понимается ее способность к преодолению внутренних противоречий усилиями самих субъектов системы, к постановке целей, проектированию нового состояния и этапов его достижения, корректировке критериев и показателей оценки, оценочных процедур, к объективному анализу результатов оценки и др.

Таким образом, исходя из общих свойств и признаков систем, системы оценки качества деятельности ППС можно охарактеризовать как реальные (по происхождению), социальные (по субстанциональному признаку), сложные (по уровню сложности), открытые (по характеру взаимодействия с внешней средой), динамические (по признаку изменчивости); вероятностные (по способу детерминации); целеустремленные (по наличию целей); самоуправляемые (по признаку управляемости); развивающиеся. К специфическим свойствам систем оценки качества деятельности мы отнесли ценностно-ориентированную педагогическую направленность.

По нашему мнению, система оценки качества деятельности ППС в вузе складывается из следующих компонентов: субъектно-объектного, функционально-целевого, технологического, диагностико-результативного.

Субъектно-объектный компонент. Субъекты оценки качества деятельности преподавателей — это администрация вуза, люди, специально подготовленные и активно занимающиеся экспертной деятельностью в отношении объектов оценки, студенты, сами преподаватели. Именно субъект оценки решает, какую систему оценки создавать, с опорой на какие принципы ее строить, каким образом она должна функционировать. Объекты оценки — профессорско-преподавательский состав, процессы и явления, на

познание и преобразование которых направлена оценка.

Функционально-целевой компонент представляет собой совокупность следующих элементов: закономерностей развития системы оценки; принципов ее построения; принципов оценки качества деятельности ППС; ее целей; основных функций системы оценки.

Нами установлено, что сложному, противоречивому, нелинейному процессу развития системы оценки свойственны закономерности, которые выделены в три группы. Первая группа представлена общими закономерностями, характерными для открытых сложных социальных самоорганизующихся систем. К ним относятся: преобладание внутренней детерминации процесса над внешней; наличие и разрешение противоречий между хаосом и упорядоченностью, новациями и традициями в жизнедеятельности системы; опережение развития функций по сравнению со структурой; возникновение кризисов, обусловленных рассогласованием структуры и функций и выражающихся в усилении дезинтегрирующих тенденций; смена основной системообразующей деятельности или изменение ее смысла в результате преодоления кризиса; сохранение в жизнедеятельности системы «зон неупорядоченности».

Вторую группу составляют специфические закономерности системы оценки: «ступенчатый» характер — величина всех последующих изменений в системе зависит от величины изменений на предыдущих этапах; социальная детерминация процесса и результатов оценки; зависимость результативности оценки от действия внутренних и внешних стимулов; зависимость эффективности оценки от характера взаимодействия субъектов и объектов оценки, величины, характера и обоснованности предупреждающих корректирующих действий.

Третья группа состоит из выявленных нами частных закономерностей системы оценки качества деятельности ППС: система оценки детерминируется внутренними тен-

денциями ее самоорганизации; сохранение оптимальной структуры и повышение эффективности являются необходимыми условиями саморазвития системы оценки, определяющими ее эволюцию; результативность системы оценки носит нелинейный вероятностный характер и определяется соответствием внутренним целям оценки; эффективность системы оценки определяет эффективность управления образовательным процессом в целом и в частности.

Названные закономерности определяют, в свою очередь, соответствующие *принципы построения системы оценки качества деятельности ППС в вузе*.

Полагаем, что в соответствии с системным подходом номенклатуру выделяемых принципов необходимо рассматривать как специфическую систему, содержащую несколько подсистем. Первая подсистема носит общенаучный характер и включает принципы научности, перспективности, оперативности, создания положительного эмоционального фона и соответствующей творческому характеру педагогической деятельности мотивации, сочетания прямой и обратной связи, цикличности, регулируемой, адаптивности, эволюционности. Вторая подсистема включает принципы целостности, целенаправленности, устойчивости, управляемости. В третью входят принципы информативности, оптимальности, точности, технологичности, унифицированности, доступности, ориентации на постоянное улучшение качества и удовлетворенность потребителя.

Достижение намеченных результатов в построенной на этих принципах системе оценки обеспечивается реализацией *функций системы оценки качества деятельности ППС*: распознавания, контрольно-оценивающей, объясняющей, информационной, прогностической, формирующей, обратной связи, побуждения к самосовершенствованию.

Технологический компонент системы оценки качества деятельности преподавателей в вузе складывается из таких элементов,

как направления, формы, методы, средства, результаты оценки, управление системой оценки. Технологии оценки качества деятельности ППС определяются *областью* оценки: оценка качества научно-педагогической деятельности и оценка личностно-деловых профессионально важных качеств преподавателей. Область оценки задает разнообразие *видов оценки*, используемых форм и средств.

В нашей классификации выделены следующие основания для типологии видов оценки:

по субъекту оценки: внутренний аудит — экспертная оценка, осуществляемая администрацией и специально подготовленными в вузе экспертами; самооценка — оценка качества деятельности самим преподавателем, предполагающая рефлексию как профессионального потенциала, так и результатов деятельности на соответствие норме; внешний аудит — экспертная оценка, которая проводится внешними по отношению к вузу экспертами в рамках процедур лицензирования, аттестации и аккредитации вуза или других видов инспекции органами управления образованием; оценка (студентов) потребителей — предполагает учет мнения студентов о качестве преподавания и оценку степени их удовлетворенности процессом обучения.

по объекту оценки: индивидуальная (оценка качества деятельности конкретного преподавателя, доцента, профессора); групповая (оценка качества деятельности ППС кафедры, факультета, вуза и т.п.); индивидуально-групповая, предусматривающая соотношение оценки качества деятельности отдельно взятых преподавателей с оценкой ППС кафедры, факультета, вуза и т. п.

по характеру оценки: комплексная, предполагающая экспертную оценку и самооценку качества всех видов деятельности преподавательского состава; единичная оценка качества деятельности ППС (оценка отдельного субъекта, отдельно взятого направления деятельности); исследовательская оценка, включающая углубленное изучение со-

держания, организации, результативности и других показателей деятельности ППС;

по периодичности проведения: предварительная оценка, заключающаяся в определении особенностей личности и самооценке качества деятельности преподавателей, поступающих на работу в вуз; текущая, предполагающая регулярное отслеживание качества деятельности ППС в целях оперативного управления; контрольная, включающая комплексную оценку деятельности с привлечением экспертов, для принятия стратегических решений; итоговая оценка проводится один раз в пять лет, связана с прохождением конкурса ППС по принятой в вузе процедуре, аттестацией и пр.

Формы оценки качества деятельности ППС — это формы организации оценочных процедур. К основным формам оценки следует отнести: психолого-педагогическое тестирование, анкетирование, наблюдение, анализ документов, беседы, опросы, рейтинг ППС.

Методы оценки качества деятельности преподавателей как способы достижения цели — важный элемент системы оценки. В зависимости от целей оценки они группируются следующим образом:

1) методы сбора информации для оценки (наблюдение, опрос, анализ документов, результатов деятельности);

2) методы обработки и оценивания информации (количественные и качественные);

3) методы представления и накопления результатов оценки (диаграммы, аналитические справки, заключения о качестве деятельности ППС, компьютерные базы данных, аттестационные листы и др.);

4) методы проверки достоверности результатов оценки (экспертный метод, анализ результатов деятельности, наблюдение, статистический анализ и т.д.);

5) методы использования результатов оценки (непосредственное и опосредован-

ное психолого-педагогическое воздействие, управленческие решения, прогнозирование, рекомендации, требования и т. д.).

Средства оценки — это материальные объекты (средства, устройства), предназначенные для организации и реализации системы оценки качества деятельности ППС.

Результаты оценки могут быть как непосредственные, так и опосредованные. К первым следует отнести установление значений показателей качества деятельности ППС в вузе и перевод их в управляемые характеристики. Ко вторым — профессионально-личностное развитие преподавателей, повышение качества подготовки специалистов в вузе и др.

Главной целью *управления системой оценки* качества деятельности ППС является оптимизация ее функционирования и развития.

Диагностико-результативный компонент системы включает в себя критерии и показатели эффективности системы оценки качества деятельности преподавателей. Поскольку целевые ориентиры и функционирование системы оценки качества деятельности преподавательского состава направлены, в первую очередь, на развитие личности и деятельности преподавателя, повышение качества подготовки специалистов, то основными критериями и показателями для оценки избираются качество деятельности ППС, качество подготовки специалистов, удовлетворенность преподавателей системой оценки деятельности и т.д. В соответствии с этими критериями и показателями подбираются или создаются диагностические методики, позволяющие получить достоверную информацию о различных сторонах системы оценки.

Представленная структура системы оценки качества деятельности ППС является, на наш взгляд, оптимальной. Она позволяет адекватно и целостно представить данную систему как объект моделирования, функционирования и анализа.