

ФГОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»
Институт педагогики, психологии и социологии
Американский совет по международным исследованиям и обменов IREX

Совершенствование системы аттестации преподавателей вузов на основе метода электронного портфолио

Материалы
проектного семинара

июль 2009г.

Красноярск

УДК
ББК
И41

Ответственный за выпуск: О.Г. Смолянинова

Совершенствование системы аттестации преподавателей вузов на основе метода электронного портфолио//Материалы проектного семинара/ ФГУВПО «Сибирский федеральный университет»; О.Г. Смолянинова- Красноярск, 2009.- 107 стр.

Предназначена для профессорско-преподавательского и административно-управленческого персонала университета. Может использоваться в подготовке магистров по направлению «Менеджмент в образовании».

ФГУ ВПО
«Сибирский федеральный университет»

Семинар был поддержан грантом, представленным Американским советом по международным исследованиям и обменов IREX при поддержке Карнеги Корпорейшен

Организаторы семинара

Первый проректор по науке

и учебной работе СФУ

Первый проректор по развитию СФУ

Начальник управления кадров СФУ

Директор института педагогики
психологии и социологии

Доцент кафедры ИТО ИППС

Ассистент кафедры ИТО ИППС

Инженер лаборатории ИТКТ ИППС

Колмаков Владимир Иннокентьевич

Овчинников Владимир Васильевич

Дорошенко Вера Борисовна

Смолянинова Ольга Георгиевна

Достовалова Елена Викторовна

Лукьянова Ольга Александровна

Назаренко Елена Михайловна

АТТЕСТАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Глухих Руслан Сергеевич (rglukhikh@sfu-kras.ru)
Смолянинова Ольга Георгиевна (smololga@mail.ru)
Сибирский федеральный университет (СФУ)

Аннотация

Аттестация преподавателей образовательного учреждения ВПО является инструментом повышения качества образовательных услуг. В настоящее время аттестация не позволяет в достаточной мере оценить преподавателя ВУЗа. В статье был проанализирован российский и зарубежный опыт оценки преподавателей. Определены преимущества и недостатки существующих моделей. Сформированы характеристики современной модели аттестации.

TEACHER ASSESSMENT AT UNIVERSITY: RUSSIAN AND FOREIGN EXPERIENCE.

Glukhikh Ruslan Sergeevich (rglukhikh@sfu-kras.ru)
Smolyaninova Olga Georgievna (smololga@mail.ru)
Siberian Federal University

Abstract

Teacher's assessment is an education improving tool. Currently certification can't rate teachers adequately. In the paper Russian and foreign teacher rating experience was analyzed. The advantages and disadvantages of existing assessment schemes are determined. The characteristics of modern assessment scheme are formed.

Введение

В широком смысле слова аттестация это — определение квалификации, уровня знаний работника или учащегося; отзыв о его способностях, деловых и иных качествах.

В соответствии с положением «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» целью аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий.

Сами требования, предъявляемые к преподавателю, сводятся к знанию нормативно-правовых актов и выполнению общего для всех педагогов определенного круга обязанностей.

Процесс аттестации является сложной процедурой и не всегда позволяет определить выполнение требований преподавателями, а его знания нормативно-правовых актов не проверяются крайне редко.

Согласно Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 годы одним из направлений развития обеспечения качества образовательных услуг является совершенствование государственной аттестации научных и научно-педагогических кадров.

Аттестация преподавателей в вузах российской Федерации

В настоящее время во многих вузах страны, в том числе и Сибирском федеральном университете, аттестация преподавателей осуществляется по традиционной схеме, которая имеет ряд недостатков.

Как правило, работа преподавателя в ВУЗе достаточно многообразна и состоит из учебной, научной, методической, воспитательной общественной деятельности. Одним из недостатков является то, что преподавателя оценивают на основании его научной и методической работы.

Следующим недостатком является то, что процесс аттестации является закрытым и решение об аттестации принимается ограниченным количеством людей, сначала членами кафедры, а затем ученым советом.

Отсутствие конкуренции среди преподавателей в большинстве вузов страны не связано напрямую с процессом аттестации. Это причины современных реалий российского образования, но это делает процедуру аттестации формальной. В современной практике известно мало случаев, когда преподаватель был не аттестован по причине высокого конкурса на претендуемую должность.

Также можно заметить, что сама аттестация не помогает преподавателю развиваться и самосовершенствоваться т.к. нацелена на оценку текущих достижений.

Таким образом, перед нами встают следующие проблемы, существующей системы аттестации в Российской Федерации:

- Оценка преподавателя только по его научной и методической работе.
- Закрытость процесса аттестации.
- Оценка преподавателя по формальным признакам.

- Слабая мотивация на саморазвитие.

Всего существуют более 40 методик оценки преподавателей. В данной работе нами были рассмотрены некоторые существующие модели оценки деятельности преподавателей, определены их недостатки и преимущества.

Балльная процедура аттестации

В некоторых университетах страны пользуется успехом балльная процедура выбора на должность.

При таком подходе преподаватель так же, как и при традиционной процедуре аттестации представляет отчет о проделанной работе за отчетный период. Но в данном случае ему необходимо набрать определенное количество баллов для прохождения на ту или иную должность. Соответственно для каждой должности установлен порог, выраженный в определенном числе баллов.



Рисунок 3 – Баллы для аттестации преподавателя

Баллы начисляются по различным видам работ:

- учебная;
- методическая;
- организационно-методическая;
- научно-исследовательская;
- воспитательная;
- повышение квалификации.

Соответственно по каждому виду работ преподаватель набирает баллы в зависимости от проделанной работы.

Преимуществом данной модели является то, что преподаватель должен стремиться к тому, чтобы выполнить определенный объем работы, т.е. он знает, что ему необходимо сделать и за что его аттестуют. Однако здесь же присутствуют и недостатки, связанный с тем, что у преподавателя может отсутствовать мотивация к развитию, т.к. при наборе определенного числа баллов он уже не будет стремиться к более высоким результатам. К тому же при таком методе баллы могут присваиваться по формальным показателям, т.е. по наличию или отсутствия какого-либо элемента в том или ином виде работы.

Определение «эффективного преподавателя»

В Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса вводится понятие «эффективный преподаватель» и формальные и неформальные способы его определения в ВУЗе.

Формальные и неформальные критерии оценки «эффективного преподавателя» представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Формальные и неформальные критерии оценки преподавателя

| Формальные критерии | Неформальные критерии |
|---|--|
| Наличие ученой степени у преподавателя | Оценка преподавателя студентами |
| Количество публикаций в академических журналах | Оценка преподавателя коллегами |
| Частота публикаций в академических в течение года | Оценка преподавателя выпускниками ВУЗа |
| Стаж работы в высшей школе | |
| Стаж работы в данном ВУЗе | |
| Методическое обеспечение курса | |
| Число выпущенных монографий | |
| Знание иностранного языка | |
| Знание компьютера | |
| Участие в грантах, научном консультировании, выполнении заказов | |

Формальные критерии оценки преподавателя соответствуют традиционным и не отличаются от существующих.

Интерес представляют неформальные критерии, когда преподаватель оценивается студентами.

Оценка студентами качества работы преподавателя проводится посредством анонимного опроса студентов по определению качества работы преподавателей. Студенты оценивают работу преподавателей по трем критериям:

- профессионализм или глубина знания преподаваемой дисциплины;
- доступность изложения материала;
- объективность оценки знаний студентов.

«Каждый преподаватель получает свою оценку от 0 до 10 баллов. Далее деканаты и ректорат определяет средний рейтинг преподавателя в глазах той или иной группы. После этого проводится перекрестное сопоставление субъективных мнений студентов и деканаты получают достаточно объективное представление об эффективности работы того или иного преподавателя» [5].

Авторы говорят, что представленный перечень формальных и неформальных критериев является открытым и его можно расширять и дополнять.

Преимуществом данной модели можно считать оценку деятельности преподавателя основными потребителями услуг образования - студентами. Однако здесь же прослеживаются и недостатки. В действительности студенты не могут объективно оценить профессионализм и глубину знаний преподаваемой дисциплины. Также в число потребителей услуг входят не только студенты, но ими могут быть также их родители и работодатели.

Аттестация преподавателей в Германии

В Германии оценка преподавателей рассматривается, как часть системы управления образованием и осуществляется на протяжении всей карьеры педагога.

Вообще процесс аттестации в Германии является достаточно сложным и длительным. Он состоит из нескольких этапов, но имеет значительные преимущества.

Аттестующим приходится обрабатывать большой объем информации, которая включает:

- документация;
- личные контакты;
- общение и наблюдение;
- посещение занятий;
- взаимоотношение с учащимися;
- взаимоотношения с коллегами;
- планы занятий;

- записи о проделанной работе;
- оцененные работы учащихся.
- итоги предыдущей аттестации;
- фиксирование внутренних служебных перемещений и поощрений;
- фиксирование работы, выполняемой за пределами обязательных обязанностей.

«Однако, как это подчеркивается особо, ни один из источников информации или «базы данных» не должен быть определяющим фактором, а лишь — основанием или составляющим элементом для объективной характеристики и заключительной итоговой оценки» [4].

Итог аттестации выставляется по пятибалльной шкале, причем четыре из них являются проходными и указывают на уровень достижений преподавателя. Такая система оценки подталкивает преподавателя к развитию.

Схема аттестации преподавателей в Германии представлена на рисунке 2.

Преимуществами модели аттестации в Германии на наш взгляд можно считать:

- беседу с преподавателем, коллегами;
- посещение занятий;
- оценка работ учащихся;
- доверенное лицо преподавателя, что делает процесс более открытым;
- пятибалльную шкалу оценки преподавателя, что позволяет ему, стремится к развитию.

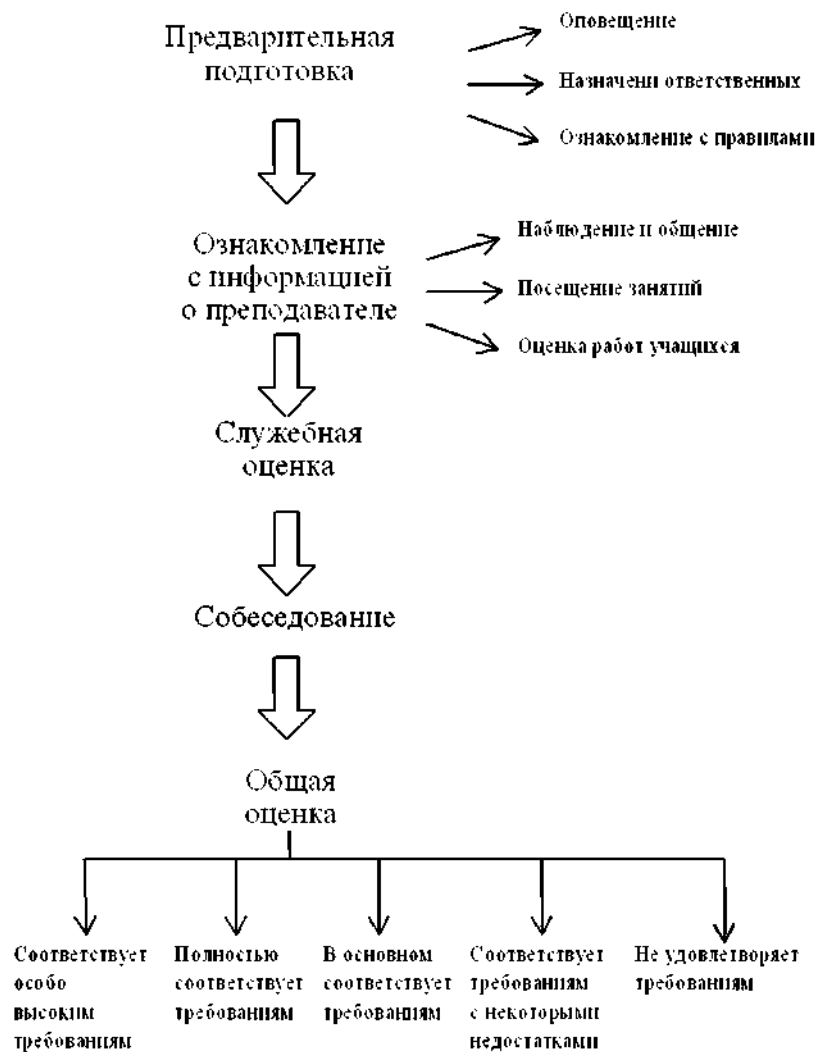


Рисунок 2 – Схема аттестации преподавателей в Германии

Заключение

На основании преимуществ рассмотренных моделей определим основные характеристики, которыми на наш взгляд должна обладать усовершенствованная модель аттестации в Российской Федерации:

- конкретные критерии оценки преподавателя;
- установленные баллы для прохождения на должность;
- оценка преподавателя коллегами и потребителями услуг;
- обратная связь с преподавателем;
- оценка занятий преподавателя;
- оценка работ учащихся;
- оценка всех видов деятельности преподавателя;
- открытый процесс аттестации;

- дифференцированная шкала оценки преподавателя.

Таким образом, для более эффективного процесса аттестации и повышения качества образования необходимо, чтобы сегодняшняя аттестация обладала представленными характеристиками.

Литература:

1. Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений [Электронный ресурс]: Приказ Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908. - Режим доступа http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_00/1908.html.

2. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Минтруда РФ от 17.08.1995 г. N 46. - Режим доступа <http://www.websib.ru/education/psycho/pril5.htm>.

3. Справочник по кадрам для образовательных учреждений. Книга 1. - М.: ИФ «Образование в документах». 2008. - 156 с.

4. Писарева Я. И. Аттестация педагогических кадров в Федеративной Республике Германия [Электронный ресурс] / Я. И. Писарева // Оценка и аттестация кадров образования за рубежом. - М.: Российское педагогическое агентство, 1997. - Режим доступа http://www.eltarea.ru/pic/fck/File/Shmidt/German_experience.htm.

5. Кликунов, Н. Д. Способы определения «эффективного преподавателя» в вузе [Электронный ресурс]: / Н. Д. Кликунов // Экономика образования: Режим доступа <http://www.mebik.ru/pages/klikunov/articles/art/kriter.pdf>.

6. Васильева, Е. Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя ВУЗа / Е. Ю. Васильева // Университетское управление. - 2006. - № 2. - С. 74-78.

7. Печерица В. Н. Современные подходы к оценке качества работы преподавателей / Инновационные технологии в повышении качества образования: Материалы международной научно-практической конференции 15 апреля 2006 г. в 3. ч. / под общей редакцией А.И. Барановского. - Омск: Изд-во Омского экономического института, 2006. - Ч.3. - С. 140-141.

8. Зернов, Д. И. Аттестация педагогических работников [Электронный ресурс] / Д. И. Зернов // Справочник заместителя директора школы. - 2008. - № 2. - Режим доступа <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/551/>.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ
НА ОСНОВЕ МЕТОДА
ЭЛЕКТРОННОГО ПОРТФОЛИО**



e-portfolio

МАТЕРИАЛЫ ПРОЕКТНОГО СЕМИНАРА