

ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

© 2017 Макарова Л.В., Макарова Т.К., Симонова Н.А.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена проблеме аттестации преподавателей вузов. Отмечается отсутствие дифференцированной оценки качества педагогического труда. Рассматриваются критерии, цели и задачи аттестации. Предлагается за основной критерий аттестации взять уровень усвоения содержания обучения студентами. Рассматриваются задачи, которые необходимо решать для реализации предлагаемой концепции аттестации.

Ключевые слова: аттестация, система оценки, качества личности.

Преподаватель высшей школы является центральной фигурой в системе высшего образования, а успешная работа вузов непосредственно связана с его многогранной творческой деятельностью.

Однако большую опасность представляет прогрессирующая недооценка учебно-методической и воспитательной работы, т.е. именно той работы, которая составляет основную задачу высшей школы. Эта недооценка не является случайной и представляет собой реакцию на установившиеся методы морального и материального стимулирования деятельности преподавателей преимущественно по количеству и качеству научной продукции (ученые степени, индекс Хирша, цитируемость в различных, в том числе международных журналах и т.п.).

Не умаляя большого значения научных исследований в повышении качества подготовки специалистов, следует отметить существенную диспропорцию в мотивации преподавателей к педагогической деятельности. Эта тенденция усугубилась с переходом к рынку: трудности заключения договоров, участие преподавателей в коммерческих структурах, существенное повышение оплаты научного труда делают педагогический труд в вузе непрестижным. Другая причина заключается в том, что в учебно-воспитательный процесс включено большое число преподавателей, труд которых по сравнению с научной работой обезличен. Определить, кто, когда и на каком этапе допустил брак в обучении и воспитании довольно трудно, а отсюда, в результате, педагогическая деятельность находится не на

первом месте. Есть еще одна причина, тесно связанная с предыдущей, которая заключается в отсутствии дифференцированной оценки количества и качества педагогического труда и механизма морального и материального стимулирования педагогической деятельности. Вместе с тем оценка труда педагога является базой для улучшения его работы. Об этом говорят исследования ученых, занимающихся мотивационной сферой деятельности, многочисленные выступления работников народного образования на страницах центральной и местной печати. Нельзя сказать, что поиск идей оценки деятельности преподавателя не ведется. В ряде вузов по-прежнему проводится анкетирование студентов, разрабатываются программы аттестации преподавательского состава. Однако не дан ответ на вопрос, как осуществить дифференцированный подход и как именно производить оценку деятельности преподавателя, какие критерии оценки многогранной деятельности преподавателя поставить во главу угла и каков удельный вес этих критериев по сравнению с остальными.

Нет сомнений в том, что одним из важных критериев оценки деятельности преподавателя является конечный результат, т.е. уровень усвоения студентами учебных предметов и уровень сформированности компетенций. В настоящее время широкое распространение в вузах получила тестовая технология оценки качества усвоения учебного материала. Разработка тестов является высококвалифицированной работой педагогов, требующей специальных знаний и методики составления те-

стов. К сожалению, подавляющее число педагогов не обладают соответствующими знаниями в тестовой квалитметрии, и поэтому разработанные ими оценочные средства далеки от совершенства. Поэтому этот способ оценки уровня усвоения учебной программы требует перевода всей методической работы вузов на принципиально новый уровень.

Кроме того, здесь возникает еще один немаловажный вопрос: кто виноват, если уровень усвоения содержания дисциплины низкий - педагог или низкое качество подготовки на предыдущем этапе обучения (не сформированы знания, которые необходимы для усвоения данной дисциплины)?

Большую помощь в разработке качественных тестовых систем может оказать научно-практический материал [1]. Однако большая инерционность всей системы высшего образования не позволяет надеяться на скорые результаты. Очевидно, дело не сдвинется с места без экономических рычагов, которые состоят в определении рейтинга вуза, дифференцированном госбюджетном финансировании и дифференцированной оплате труда преподавателей. Получается замкнутая система, в которой критерием оценки труда преподавателя является уровень усвоения на основе тестов, а стимулом для выполнения этой сложной работы должны быть экономические рычаги, базирующиеся на результатах этой работы.

Оценка уровня усвоения — это только одна сторона дела. Ведь не секрет, что хорошо, всесторонне обученный человек может быть талантливым специалистом и одновременно нравственным уродом, эгоистом. Поэтому преподаватель — это человек, формирующий широкообразованную личность выпускника вуза. В связи с этим к преподавателю должны предъявляться особые требования. Сначала остановимся на целях и задачах аттестации.

Основная цель аттестации — повысить роль и качество педагогического труда. Ведущими компонентами, обеспечивающими высокую активность преподавателя, являются мотивы педагогической деятельности. Мотивационная сфера является стержнем личности [3].

Самым важным психологическим принципом различных социальных воздействий на трудовую деятельность через их мотивацию является оценка. Систематическое описание

этого принципа пока отсутствует, хотя основные положения теории разработаны С.Л. Рубинштейном.

Оценка заключается в том, что люди (обычно это те, кто пользуется авторитетом у общества) дают заключение о работе, проделанной другими людьми.

Эта оценка чужой работы оказывает большое влияние на трудовую деятельность работника, так как она меняет индивидуальную мотивацию. Оценка трудовой деятельности заключается не в том, чтобы на скорую руку дать положительную или отрицательную характеристику работы. В оценке важно другое, чтобы работник заранее знал, что его работу будут оценивать. Работник ждет эту оценку, предвидит ее, прогнозирует в соответствии с ней запланированные действия и выполняет в расчете на свою будущую деятельность. Вместе с тем следует помнить, что общественная оценка происходит на основе достоинств или недостатков в работе и является результатом деятельности, но при этом таким результатом, который не должен стать главной субъективной целью [2].

Таким образом, общественная оценка в существенной степени влияет на мотивационную сферу, а следовательно, и на результат деятельности, поэтому является тем механизмом, который способствует улучшению качества педагогического труда.

Но нужно отчетливо понимать, что описание содержания педагогической деятельности и выработка критериев ее оценки является сложной самостоятельной научно-исследовательской и практической задачей. Ее решение позволит систематизировать и описать сферу деятельности педагога, акцентировать внимание на некоторых аспектах этой деятельности, дать ориентиры для повышения педагогической квалификации. В процессе аттестации каждый педагог должен сделать для себя вывод, в чем заключаются его сильные стороны, в каком направлении ему нужно совершенствоваться, может ли он это сделать сам или необходимы специальные курсы, стажировки, ФПК.

Другой важной задачей аттестации является получение объективных данных об уровне педагогической и научной деятельности преподавателей при конкурсном замещении вакантных должностей, при обоснованном пере-

воде на новые должностные оклады, при разработке системы стимулирования педагогического труда.

Роль морального и материального поощрения в развитии внутренних мотивов и стимулов, определяющих повышение качества работы и способствующих самоусовершенствованию, широко обсуждается в литературе.

Но принципы вознаграждения за педагогическую деятельность практически отсутствуют. Материальное стимулирование по линии должностного оклада растет вместе со стажем и получением ученой степени и практически никак не увязано с деятельностью преподавателя. Большую роль могли бы сыграть принципы морального стимулирования. Решение задач морального стимулирования предусматривает поиск таких методов и форм поощрения, которые способствуют развитию и проявлению моральных мотивов, превращают их в фактор активации и повышения качества работы. Одним из таких методов мог бы быть дифференцированный подход к оценке труда преподавателя по всем направлениям деятельности. Но осуществить его без количественных показателей и сравнительной оценки невозможно. Реализация же такого подхода при оценке деятельности преподавателей чрезвычайно сложна.

В результате действующей в вузах «уровниловки» выигрывают те преподаватели, мотивация которых находится в области, далекой от педагогической деятельности, что не мешает им получать ту же зарплату, что и лучшие педагоги.

Говоря о моральном стимулировании, необходимо подчеркнуть, что к этому вопросу нельзя подходить слишком узко, с позиций сугубо текущей ситуации. Дело даже не в балансе вклада и наград. Формы морального стимулирования призваны обеспечить особые условия для всестороннего развития личности преподавателя, его духовного роста. Они должны носить перспективный, воспитывающий характер.

Еще один важный аспект аттестации — это возможность создания автоматизированной системы учета итогов работы по основным направлениям деятельности преподавателей.

Система учета в вузах всегда была и остается серьезной проблемой. Учетным документом называется все, что дает сведения.

Учет имеет своей целью победу над временем, т.к. возвращает нас к прошлому, позволяет проанализировать настоящее и заглянуть в будущее. Но приходится только удивляться невероятной массе всяческих учетных документов и таблиц, составленных ценою напряженного труда и огромных расходов, но не отличающихся ни полнотой, ни быстротой заполнения, ни надежностью. Учетная работа в вузах поставлена недостаточно рационально. Она постоянно загромождается массой параллельных сведений, зачастую ненужных, не имеющих никакой цены и только повышающих себестоимость учета.

Использование аттестации как эффективной системы сбора и планомерного пополнения информации о методической, научной и общественной деятельности вуза для создания банка данных весьма заманчива. Она способствует наведению порядка в личном учете достижений самого преподавателя и позволяет:

- создать банк данных по основным направлениям деятельности преподавателя — методической, научной и общественной;
- постоянно пополнять банк данных;
- автоматизировать работу по учету;
- на основе банка данных отдельных преподавателей создать банки данных по кафедрам, факультетам и институту в целом.

Это имеет определяющее значение при аттестации кафедр, факультетов, института, аккредитации вузов. Вместе с тем при разработке системы аттестации возникает целый ряд сложных проблем. Главными проблемами, которые не позволили до сих пор разработать стройную и эффективную систему аттестации в учебных заведениях, являются следующие:

1. Выбор критериев, по которым оценивается преподаватель. Предлагаемые «наборы» критериев зачастую столь неопределенны, громоздки, размыты и многофункциональны, что воспользоваться ими не представляется возможным. Кроме того, в наборах критериев отсутствуют личностные качества преподавателей.

Вместе с тем процесс воспитания — это передача социального опыта от одного поколения к другому, формирование сознания людей. Поэтому такие личностные качества, как трудолюбие, стремление к совершенству, этические принципы, тактичность, принципиаль-

ность являются отвлеченным понятием. Студенты пытливно ищут их в повседневных словах и делах преподавателей. В связи с этим уровень моральной и социальной зрелости преподавателя является фактором большой значимости и при аттестации преподавателей безусловно должен учитываться.

2. Сложность количественных измерений при аттестации. Отсутствие хорошо разработанных методов при оценке деятельности преподавателя привело к тому, что в настоящее время квалификация преподавателя оценивается наличием степени (докторской, кандидатской) и педагогическим стажем. Не умаляя значения этих факторов, можно констатировать, что такой подход в силу известных причин не является оптимальным. Кроме того, при таком подходе в каждой квалификационной и стажевой группе нет дифференциации, т.е. отсутствует объективный механизм в оценке количества и качества труда преподавателей.

Предпринятая в свое время робкая попытка количественно оценить деятельность преподавателя с помощью опроса студентов, по сути, не принесла желаемых результатов.

3. Сопротивление введению объективной оценки результатов педагогической деятельности со стороны заведующих кафедрами и преподавателей – это связано с мнением слабых преподавателей и руководителей. Немаловажен и тот факт, что для руководителей высшей школы аттестация с дифференцированной оценкой деятельности преподавателя — это дополнительная работа, беспокойство, конфликтные ситуации. Но значительное сопротивление исходит и от квалифицированных, добросовестных преподавателей, которых беспокоит новый вид контроля и управления, новые источники и методы получения информации.

Внешний контроль над деятельностью любого человека вызывает естественную человеческую реакцию, направленную на освобождение от этого контроля. Но без внешнего контроля и последующего стимулирования преподавателей происходит рассогласование результатов и целей обучения, нарушается согласованность учебного процесса, направленность преподаваемого материала на профессиональные виды деятельности, нару-

шается единство учебного и воспитательного процессов.

С другой стороны, если предположить, что критерии оценки выбраны правильно и довольно полно характеризуют преподавателя, то они могут определять не только квалификацию отдельного преподавателя, но и квалификационное различие между преподавателями (рейтинг). Это позволит сделать механизм морального и материального поощрения преподавателей более объективным и более справедливым.

Теперь о критериях оценки. Представляется, что даже лучшие преподаватели должны развивать у себя следующие качества.

1. Знание предмета. Под этим понимается прежде всего высокий научно-теоретический уровень знаний; гармоничное сочетание теории с практикой, широкая эрудиция в предметной области.

2. Способность к изложению и уровень педагогического мастерства. Это качество предполагает умение выделить «ядро» излагаемого материала, соблюдать логическую последовательность в изложении, способность ясно и доступно излагать материал, устанавливать контакт с аудиторией, вызвать и поддерживать интерес аудитории к предмету, уметь снять напряжение и усталость аудитории.

Способность к изложению тесно взаимосвязана с уровнем педагогического мастерства. Нужно различать репродуктивный, адаптивный, локально-моделирующий, системно-моделирующий знания и системно-моделирующий деятельность уровни, состоящие в следующем:

а) репродуктивный — педагог умеет пересказать другим то, что знает, сам и так, как знает и понимает сам;

б) адаптивный — педагог умеет не только передать информацию, но и трансформировать применительно к объекту, с которым имеет дело;

в) локально-моделирующий — педагог умеет не только передавать и трансформировать информацию, но и моделировать систему знаний по отдельным вопросам;

г) системно-моделирующий знания — педагог умеет моделировать систему деятельности, формирующей систему знаний по своему предмету;

д) системно-моделирующий деятельность — педагог умеет моделировать систему деятельности, которая, в свою очередь, переводит личность студента на высший уровень познавательной деятельности, формирует у него потребность в творчестве.

3. Уровень методической работы. Характеризует стремление преподавателя к полному и осмысленному методическому обеспечению курса. Это означает, что преподаватель постоянно проводит экспертизу разделов лекционного курса, подкрепляет их практическими, лабораторными занятиями, курсовыми проектами и работами, которые способствуют более прочному усвоению излагаемого материала. При высоком уровне методической работы преподаватель не гонится за количеством методических разработок, а исходит прежде всего из целесообразности их издания и качества. Методические разработки должны издаваться преимущественно по перспективным, малоизученным направлениям, где отсутствуют учебники или где материал настолько сложен, что требует квалифицированной методической переработки. Теоретический и научный уровень методических изданий должен отвечать современному уровню развития науки и техники. Высокий уровень методической работы предполагает также широкое внедрение в учебный процесс автоматизированных обучающих систем, методов автоматизированного проектирования, активных методов обучения, разработку конспектов лекций, раздаточного материала, методов контроля, учебных кинофильмов и других технических средств.

4. Уровень научной деятельности. Преподаватель, который свободно владеет своим предметом на современном уровне, фактически является постоянным исследователем. Он пишет статьи, научные работы, книги, он хочет узнать больше, стремится быть не только хорошим исследователем, но и хорошим преподавателем. Научно-исследовательская работа в учебном заведении должна быть связана с работой студентов.

5. Комплекс личностных качеств, предполагающий прежде всего высокий уровень общей культуры и воспитания, педагогическую культуру, т.е. действительное умение общаться со студенческой аудиторией. Хороший преподаватель учит студентов, как нуж-

но заниматься, как планировать работу и избавляться от лишних действий. Он развивает у студентов умственные способности и склонности, необходимые для дальнейших занятий. Преподаватель с высокой педагогической культурой доброжелательно относится к студентам, терпелив по отношению к трудным студентам, настойчив в достижении успехов студентами. Желательные черты характера: уравновешенное поведение, выдержанность, живость, мудрость, философский взгляд на жизнь, вежливость, товарищество, дипломатичность, энергичность, соответствующие этические принципы, трудолюбие, беспристрастность, юмор, искренность, стремление к совершенству, тактичность и способность к пониманию и прощению.

Преподаватель должен быть творческой и социально активной личностью. Социальная активность — емкая категория, выражающая все возможные проявления человека в трудовой, профессиональной, научно-технической, социально-экономической и массово-политической деятельности, организаторской и общественной работе, компетентности и деловитости в области образования, научно-технического прогресса, духовной жизни и других областях.

Особые дополнительные требования предъявляются к проректорам, деканам, заведующим кафедрами и другим руководителям научно-педагогических коллективов.

Помимо вышеуказанных для этой категории лиц вводятся дополнительные критерии, приведенные ниже:

1. Уровень сформированности проектировочно-конструктивных умений. Под этим понимается умение планировать свою работу и работу всех звеньев системы, видеть перспективу и глобальные задачи; концентрировать усилия на главном направлении.
2. Уровень сформированности организаторских умений: умение организовать себя и работу своих подчиненных.
3. Уровень сформированности коммуникативных умений: умение общаться, предвидение и предотвращение конфликтов.
4. Уровень сформированности гностических умений: умение анализировать свою деятельность и деятельность коллектива, формировать проблемы и находить способы их решения.

Кроме критериев оценки при создании системы аттестации преподавателей необходимо следующее:

1. Выбрать шкалы оценки и определить удельный вес оцениваемых признаков.
2. Разработать требования к членам аттестационной комиссии и обучить их технике и технологии аттестации преподавателей.
3. Разработать программу аттестационного собеседования - интервью.
4. Разработать рекомендации по этическим аспектам аттестации преподавателей.
5. Разработать идеальные модели деятельности лектора и преподавателя, ведущего практические и семинарские занятия, которые

должны лечь в основу бланков наблюдений при контрольном посещении занятий членами аттестационной комиссии.

6. Разработать рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций, возникающих в процессе аттестации.

В итоге в вузах должны быть созданы творческие коллективы, которые, изучив совершенные достижения в оценочных технологиях, создадут эффективные положения аттестации педагогических кадров, подкрепленные конкретными техниками и технологиями оценки.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Макаров А.А., Макарова Л.В., Смольников С.Д. Формирование содержания образования на основе тезаурусного подхода // Монография. – LAP Lambert Academic Publishing. – 2014 – С.122.
2. Макарова Л.В. Преподаватель: модель деятельности и аттестации /под ред. В.Л. Балакина/ Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. - М. 1992- 148 с.
3. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии.- М.: 1973. С.

THE PROBLEMS OF TEACHERS' APPRAISAL AND THE WAYS OF THEIR SOLUTION

© 2017 Luybov V. Makarova, Tatiana K. Makarova, Natalia A. Simonova.

Samara University of Public Administration "International Market Institute", Samara, Russia

The article is devoted to the problem of certification of university teachers. There is a lack of differentiated assessment of the teaching quality. The authors consider criteria, goals and objectives of the certifications. It is proposed that the main criterion of certification must include the level of mastering of learning content by students. The paper discusses the problems that must be solved to implement the proposed concept of certification.

Keywords: attestation, system of evaluation, personal qualities.