

УДК 338.24:378

DOI: 10.26140/anie-2019-0802-0070

**МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УНИВЕРСИТЕТА**

© 2019

**Петрук Галина Владимировна**, кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры управления*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
(690014, Россия, Владивосток, улица Гоголя 41, e-mail: Galina.Petruk@vvsu.ru)*

**Аннотация.** В условиях рыночной экономики особую значимость приобретает вопрос качества подготовки специалистов в системе высшего образования, который напрямую зависит от эффективности работы профессорско-преподавательского состава (ППС). Персонал современного университета - это один из его важнейших ресурсов. От эффективности его профессионализма зависит как подготовка будущих специалистов, так и конкурентоспособность вуза. В статье представлены методические аспекты оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава университета. Основная цель, процедуры оценки качества ППС - выявление соответствия качества работы преподавателя современным требованиям трансформации образования. Исходя из специфики педагогической деятельности преподавателя в статье выделяются критерии оценки, в основе которых лежат структурные компоненты профессиональной компетентности преподавателя вуза. Одним из важных современных подходов оценки персонала является компетентностный подход, позволяющий дать наиболее объективное представление о профессионально важных качествах работников. Исходя из специфики педагогической деятельности преподавателя выделяются критерии оценки, в основе которых структурные компоненты профессиональной компетентности преподавателя вуза. В статье анализируются основные методы оценки профессорско-преподавательского состава. С целью обеспечения эффективности системы оценки преподавателей предлагается использовать ряд принципов. На практике оценка качества деятельности преподавателей должна представлять собой систему, совокупность элементов которой дает возможность достоверно выявлять потенциал преподавателей и обеспечивать качественную подготовку будущих специалистов в высшем образовательном учреждении.

**Ключевые слова:** оценка качества преподавателей, принципы оценки качества, критерии оценки качества, методы оценки качества, компетентностный подход.

**METHODICAL ASPECTS OF THE QUALITY ASSESSMENT OF THE UNIVERSITY PROFESSORS AND TEACHING STAFF**

© 2019

**Petruk Galina Vladimirovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, associate professor  
of the Department of Management*Vladivostok State University of Economics and Service  
(690014, Russia, Vladivostok, Gogol Street 41, e-mail: Galina.Petruk@vvsu.ru)*

**Abstract.** In conditions of a market economy the question of quality of training of specialists in the system of higher education, which directly depends on efficiency of work of professors and teaching staff (PTS), is a matter of high importance. Staff of the modern university is one of its most important resources. On the effectiveness of its professionalism depend both the training of future specialists and the competitiveness of the university. The article presents methodical aspects of the evaluation of the quality of professors and teaching staff of the university. The main purpose of procedure of evaluation of PTS quality is revealing how the teacher's work corresponds with modern requirements of education transformation. Based on the specifics of teacher's pedagogical activity the article distinguishes the evaluation criteria based on structural components of professional competence of the university teacher. One of the important modern approaches of personnel assessment is the competency-based approach, which gives the most objective idea about professionally important qualities of employees. Based on the specifics of teacher's pedagogical activity the evaluation criteria are allocated, based on the structural components of professional competence of the university teacher. The article analyzes the basic methods of evaluation of professors and teaching staff. A number of principles are suggested to be used to ensure the effectiveness of the teachers assessment system. In practice, the quality assessment of the teachers' activities should be a system that allows to reliably identify the potential of teachers and provide quality training for future specialists in higher educational institution.

**Keywords:** Assessment of the quality of teachers, principles of quality assessment, criteria of quality assessment, methods of quality assessment, competency-based approach.

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности высших учебных заведений является наличие высоко профессиональных кадров, которые напрямую влияют на качество подготовки будущих специалистов. Эффективность и результативность деятельности университетов является показателем слаженной работы коллектива. Проблемы повышения качества образования, заставляя руководство университетов уделять внимание кадровому потенциалу, особенно тем, кто его создает. Поэтому особую значимость приобретают вопросы оценки профессионально важных качеств, компетентности, результативности труда преподавателей вузов, как важнейшего элемента управления качеством образования. Таким образом, совершенствование оценки эффективности труда ППС вузов является сложной и актуальной современной управленческой задачей.

Исследования отражающие различные аспекты оценки персонала отражены в работах Полевой М.В., Исмаиловой А.Т., Беляевой А.В., Колобовой В.Ю., Кравченко К.А., Тюриной И.О., Мельник Е.С., Кибанова

А.Я. Существенный вклад в разработку научно-методических аспектов в оценке качества деятельности именно преподавательского состава в вузе внесли такие ученые, как Бордовский Г.А., Бордовская Н.В., Мизинцев В.П., Титова Е.В., Трапицын С.Ю., Новаков В.Н., Нуждин В.Н. и др.

Несмотря на огромный интерес, в теории и практике кадрового менеджмента, остается не решенными множество проблем оценки эффективности труда преподавателей, на которые накладывает отпечаток ряд таких факторов, как

- специфика педагогического труда в высшем учебном заведении, когда научная деятельность должна сочетаться с педагогической и воспитательной,
- особенность трудовых отношений,
- адекватности выбора тех или иных методов оценки персонала.

Данные особенности и определяют актуальность исследований в использовании методик оценки качественных показателей работы преподавателей. Цель данного исследования заключается в разработке методических

аспектов оценки качества профессорско-преподавательского состава университета.

Для достижения поставленной цели и решения сформулированных задач использовались следующие общенаучные методы исследования: анализа и синтеза, группировка, методы сравнения, индукции и дедукции и др.

Под оценкой сотрудников понимается выявление их личностных, поведенческих профессиональных характеристик, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту, по которым руководитель оценивает эффективность их работы [1]. Главная цель проведения оценки — это определение уровня квалификации работника и выявление у него, интересующих руководство организации, определенных способностей, навыков, умений и т.д.

На наш взгляд, система оценки качества деятельности преподавателей представляет собой упорядоченную целостную совокупность элементов, взаимодействие которых обуславливает возможность достоверно выявить потенциал преподавателей обеспечивать качественную подготовку будущих специалистов в высшем образовательном учреждении. Система оценки качества должна включать ряд следующих элементов:

- методику оценки персонала;
- технологию оценки качества;
- критерии оценки качества.

На практике обычно выделяют два критерия оценки персонала – это оценка компетенций, которая дает возможность судить о знаниях, умениях, компетенциях, личных качествах сотрудников и оценка результативности, позволяющая сравнить запланированные результаты, которые необходимо было достичь сотрудникам с выполненными [2].

Одним из важных современных подходов оценки персонала является компетентностный подход, позволяющий дать наиболее объективное представление о профессионально важных качествах работников [3,4]. Компетентность - набор взаимосвязанных навыков, способностей и знаний, обеспечивающий эффективное решение сотрудником определенного объема задач. Качественную оценку профессорско-преподавательского состава целесообразно строить на компетентностном подходе. Исходя из специфики педагогической деятельности преподавателя, необходимо выделить критерии оценки, в основу которых положены структурные компоненты профессиональной компетентности преподавателя вуза. Можно выделить четыре группы критериев:

- научно-исследовательская и инновационная;
- учебно-воспитательная; компетентность;
- учебно-методическая; компетентность;
- профориентационная.

Каждый из критериев можно разделить на ряд показателей, которые имеют разную значимость.

Оценка персонала проводится определенными методами, которых в настоящей практике управления персоналом достаточно много [4-10]. Методы оценки персонала можно разделить на три группы: качественные, количественные и комбинированные.

Качественные методы оценки персонала больше относятся к описательным, поскольку в них нет количественных ограничений, например «метод 360 градусов», матричный метод, метод системы, метод групповая дискуссия, анализ выполнения задач, система произвольных характеристик. В количественных методах результаты оценки выражены в цифрах (числах). При их использовании достаточно просто сравнить сотрудников по заданным параметрам. К данным методам относят ранговый, когда руководитель составляет рейтинг сотрудников, балльной оценки — каждое достижение персонала оценивается определенным количеством баллов, которые по итогам периода суммируются и др. И наиболее эффективными методами оценки являются комбинированные, которые используют и описательную

и количественную оценку, а также позволяют со всех сторон оценить сотрудника. К ним относят: тестирование (решение тестов, профессиональных задач), метод суммы оценок (оцениваются характеристики человека по определенной шкале, выводится средний показатель, который потом сравнивается с идеальным) и система группировки, когда всех сотрудников делят на группы по эффективности (эффективные и не эффективные).

Несмотря на разнообразие применяемых методов оценки ППС [11-19] в практике российских университетов основной целью применяемой процедуры остаётся выявление соответствия качества работы преподавателя на занятиях современным требованиям трансформации образования.

Таблица 1 - Характеристика распространённых качественных методов оценки профессорско-преподавательского состава в вузах

Метод	Характеристика метода	Особенности метода
Метод 360 градусов	Оценка сотрудника со всех сторон (коллегами, студентами, непосредственным руководителем и т.д.)	Получить объективный всесторонний результат. Может использоваться как инструмент обратной связи.
Рейтинг	Оценка выполнением функций или результатов работы преподавателей. Основывается на оценке соответствия сотрудника занимаемой должности.	Не охватывает весь спектр деятельности преподавателя.
Матричный	Предполагает сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности	Распространенных методов, в качестве критериев сравнения выступает функционал сотрудника
Собеседование	Диалог объекта с руководителем, членами кадровой комиссии в сфере работы о результатах его работы и перспективах	Возможен субъективный подход
Аттестация ППС	Метод оценивания профессионального уровня соответствия персонала, предусмотрен трудовым законодательством Российской Федерации	Отстранённость объекта оценки от процедуры..
Анализ документов	Преобразование, толкование, интерпретация информации содержащейся в документах	Формальный метод оценки, таит в себе субъективизм.

Оценка качества деятельности ППС в вузе, в конечном счете, всегда направлена на объективное выявление соответствия между имеющимся и требуемым уровнями профессионализма.

Диагностический инструментальный для определения эффективности системы оценки качества деятельности преподавательского состава не должен быть громоздким и требовать большого количества времени и сил для подготовки и проведения, изучения, обработки полученных результатов. Такими инструментами могут выступать:

- тест для студентов, поскольку они являются основными потребителями образовательных услуг и необходимо знать, их удовлетворенность результатом, процессом, качеством обучения;
- анализ посещения уроков, что дает представление эксперту определить уровень профессионализма, педагогического мастерства, умение применять современные методы обучения преподавателя;
- анализ и оценка результатов индивидуального рейтинга, который учитывает качественные результаты де-

ятельности преподавателя. Набор показателей, которые могут входить в оценочную систему рейтинга зависят от выбора стратегических направлений руководства университета. Например, к таким показателям могут относиться уровень применения электронной образовательной среды, результаты студентов в научных и образовательных мероприятиях разного уровня, подготовка студентов к участию в Демо экзаменах и WorldSkills, результаты научных исследований, отраженные в зарубежных и отечественных наукометрических базах данных, а также реализация научных проектов;

- оценочный лист самодиагностики преподавателя, в котором он может указать, то, что не включено в вышеуказанные показатели;

С целью обеспечения эффективности системы оценки преподавателей необходимо придерживаться ряда следующих принципов:

- принцип систематичности или повторяемости. В связи с тем, что образовательная среда меняется динамично, изменяются требования к подготовке специалистов, использованию современных образовательных технологий в процессе обучения и др. необходимо проводить регулярную оценку персонала. Оптимальным сроком повторяемости качественной оценки персонала 1 раз в три года;

- принцип беспристрастности и объективности, который основан на научном подходе, непредвзятости, непредубежденности экспертов;

- принцип конфиденциальности гарантирует, что информация о результатах оценки будет использована только ограниченным кругом лиц и для внутренних выводов руководства;

- принцип компетентности. Субъект, который оценивает должен быть профессионалом в оценке персонала, должен понимать современные требования к образовательному процессу, разбираться в современных технологиях обучения, понимать специфику работу преподавателей в университетах;

- принцип индивидуальности, исходит из положения, того что каждый преподаватель ценность организации и у каждого есть свои результаты.

Субъектами оценки могут выступать преподаватели, коллеги, непосредственный руководитель - заведующий кафедрой, кадровая комиссия. Необходимо отметить, что в практике российских вузов, в отличие от зарубежной, не распространено выявление оценки студентов к преподавателю, не смотря на то, что именно он является основным потребителем образовательной услуги [20].

**Заключение.** В логике непрерывных изменений в образовательной среде преподаватель должен не только обладать профессиональными компетенциями, обеспечивающими эффективность его деятельности и деятельности всего высшего учебного заведения, но и стремиться к повышению качества подготовки специалистов.

Эффективное функционирование представленных аспектов методики оценки преподавателей в высшей школе требует выполнения ряда условий: построение системы оценки на определенных принципах, разработку показателей под каждый критерий, привлечение не только непосредственного руководителя, но и студентов, коллег к получению объективной оценки деятельности ППС. Теоретическая и практическая значимость представленных результатов заключается в разработке конкретных мер, направленных на совершенствование управления системой оценки преподавателей путем внедрения разработанной методики в практику.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трапцын С.Ю., Васильева Е.Ю. Система оценки качества деятельности преподавателей вуза как предмет исследования и объект проектирования киберленкинга: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-otsenki-kachestva-deyatelnosti-prepodavateley-vuza-kak-predmet-issledovaniya-i-obekt-proektirovaniya>
2. Резник С.Д. Преподаватели вузов России: формирование и развитие профессиональных компетенций / С.Д.Резник, О.А.Вдовина. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 139 с.

3. Исаева Т.Е., Чуриков М.П., Котляренко Ю.Ю. Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик // Интернет-журнал «Науковедение» Том 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/141PVN315.pdf> (доступ свободный). Загл. С экрана. Яз. Рус., англ. DOI: 10.15862/141PVN315

4. Андреев А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа/А.Л. Андреев// Педагогика. - 2005. - №4. - С.19-26

5. Морозова Е.С., Шатрова Е. С. Современные методы оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами // Региональное развитие. 2015. - № 4(8). Режим доступа: <http://regrazvitie.ru/sovremennye-metody-otsenki-personala-v-sisteme-upravleniya-chelovecheskimi-resursami/>

6. Зародина В.В. Аттестация в системе оценки персонала // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 279-282.

7. Иванова Т.Н. Оценка персоналом эффективности корпоративного обучения // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С. 143-149.

8. Ильина М.А., Копылова Н.Т., Половникова Е.С. Критерии оценки качества работы преподавателей URL: <http://elib.alistu.ru/elib/dissert/conferenc/2010/01/pdf/306ilyina.pdf>.

9. Гаврилова О. Популярная методика оценки кандидатов // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2010. № 6 (2). С. 33-41.

10. Климанова Н.Г., Трифонова Т.А. Оценка сотрудников методом «тайный покупатель» как элемент системы управления персоналом // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 1 (6). С. 50-53.

11. Е.А. Могилевкин, О.В. Горшкова, А.С. Новгородов. Деловая оценка персонала в вузе: анализ, возможности, перспективы // Университетское управление. 2008. № 1. С. 48-54.

12. Астахова Е.В. Экономическая эффективность кадрового корпуса вуза в современных условиях / Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы : материалы междунар. науч.-практ. конф., Харьков, 18 февр. 2016 г. – Харьков : Изд-во НУА, 2016. – 324 с.

13. Васильева Е. Ю., Граничина О. А., Трапцын С. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 159 с.

14. 13. Васильева Е.Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2006. - № 2. С.74-78.

15. Бордовская Н. В. Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза: Методические рекомендации / Н. В. Бордовская, Е. В. Титова. СПб.; Архангельск, 2003. -72 с.

16. Яковичкая Л.С. Изучение психологических особенностей личности, значимых для самореализации преподавателей технического университета // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2014. № 1 (6). С. 87-90.

17. Найини Л.А., Голубинская Т.В., Горбунова В.С. Личности преподавателя технического вуза 21 века // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 2. № 1 (23). С. 112-116.

18. Шиняева О.В., Ахметишина Е.Р. Профессиональная идентичность преподавателей высших учебных заведений: теоретические и эмпирические результаты исследования // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 1 (10). С. 203-206.

19. Буренина В.И. Творческий потенциал преподавателя технического вуза как педагогическая категория // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 44-47.

20. Васильева Е.Ю. В 19 Оценка деятельности преподавателей в российских и зарубежных вузах: Монография. – Архангельск: Северный государственный медицинский университет, 2005. – 170 с.

Статья поступила в редакцию 11.04.2019

Статья принята к публикации 27.05.2019