

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА САМООЦЕНКИ КАК ИНСТРУМЕНТА РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

П.А. Емец

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

This article is illustrated, how the higher educational institutes' teachers value the quality of their labour. The article's author compares subjective and objective aspects of this process. Each of them has some deficiencies. The first aspects' minuses are the subjectivism of valuation, absence the synchronization of various subjects' estimate and a little time of contacting teachers and students. The second aspects' minuses are the subjectivism of fixing the normative indexes and incomplete correspondence them with the object of valuation. However, these problems are not insuperable and decision of them is the teachers will use complexly subjective and objective methods of the quality evaluating of their activity.

В современных реалиях труд специалиста в любой области должен быть сознательным. Только тогда он будет максимально эффективным. Особенно актуально это обстоятельство для преподавательского труда в высших учебных заведениях. Ведь педагог вуза является носителем ценных знаний, умений и навыков, необходимых выпускникам для успешного трудоустройства. И уровень подготовленности специалиста к трудовой деятельности будет во многом зависеть от того, насколько серьезно преподаватель отнесется к своим обязанностям. Представляется очевидным, что чем выше квалификация трудовых ресурсов страны, тем выше будет уровень ее социально-экономического развития.

Высокий уровень самосознания профессорско-преподавательского состава вузов должен выражаться прежде всего в адекватной самооценке им своего труда. Только при таком условии педагоги смогут оперативно найти инструменты корректировки своей работы в направлении качественного улучшения, что позволит поддерживать максимальную эффективность преподавательского труда в высшем учебном заведении.

В этой связи необходимо оптимизировать процесс самооценки труда вузовских преподавателей.

Для достижения данной цели нужно определиться с дефиницией самооценки, способами ее осуществления и их недостатками и создать оптимальную методику оценивания профессорско-преподавательским составом своей деятельности.

В самом общем виде самооценка – оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей [14].

Представленная выше дефиниция имеет следующие недостатки:

1) в ней ничего не говорится о критериях самооценки индивида;

2) в данном определении нет ни слова об основной цели самооценки – самосовершенствовании каждого человека.

Таким образом, самооценку преподавательского труда в вузе целесообразнее определить как оценку педагогом самого себя, своих возможностей, качеств посредством установленных критериев для устранения существующих в его деятельности недостатков.

На наш взгляд, существует два пути проведения самооценки труда вузовских преподавателей:

1. *Субъективный.* Его сущность состоит в оценке работы педагогов вузов такими субъектами, как обучаемые (абитуриенты, студенты, слушатели курсов переподготовки и повышения квалификации, аспиранты, докторанты) [8], преподаватели коллеги, работодатели и последующее сравнение этой оценки с самооценкой педагогических работников.

2. *Объективный.* Его суть заключается в самооценке преподавателей путем проверки соответствия ряда абсолютных показателей, характеризующих эффективность их деятельности, установленным нормативам.

Каждый из представленных выше способов самооценки имеет право на существование.

Необходимость первого объясняется тем, что педагог должен наладить эффективную обратную связь с потребителями образовательных услуг. Мнение же коллег важно как точка зрения специалистов данного профиля, которые как никто другой способны обнаружить недочеты в работе преподавателя.

Актуальность второго пути состоит в отсутствии ошибок, которые могут возникнуть из-за излишнего субъективизма оценивающих. Все показатели здесь измеряются по факту, и влияние опрашиваемых равно нулю.

Таким образом, оптимизация самооценки преподавательского труда в вузах есть не что иное, как комплексное использование субъек-

тивного и объективного способов осуществления данного процесса.

Рассмотрим более подробно каждый из них, приняв в качестве календарного периода оценки учебный год.

Сущность субъективного пути проведения самооценки состоит в использовании анкетирования. При этом в качестве типовых форм целесообразнее принять структуру анкет, разработанную Е.А. Лебедевой и Г.Б. Скок [3; 11].

При проектировании показателей, входящих в анкету, нужно иметь в виду тот факт, что преподавательский труд в высших учебных заведениях включает в себя целый ряд компонентов: повышение квалификации, деятельность в

системе повышения квалификации, учебно-методическая, научно-методическая, учебная, научно-исследовательская [7, с. 81], [10, с. 136–137], [4, с. 44], воспитательная [8; 9], организационно-управленческая работа [2, с. 6]. Соответственно, данные показатели будут иметь характер утверждений, измеряться в баллах (по шестибальной шкале) и описывать как работу профессорско-преподавательского состава вузов в целом, так и ее отдельные составляющие.

Перечень показателей, характеризующих результативность труда преподавателя в высшем учебном заведении, используемых обучаемыми, коллегами, работодателями, представлен в таблицах 1–3.

Таблица 1

Оценка обучаемыми работы преподавателя

№ п/п	Утверждение 1	Балльная градация	Утверждение 2
1	«Преподаватель не обладает широтой знаний по предметному блоку»	3210123	«Преподаватель обладает широтой знаний по предметному блоку»
2	«Преподаватель имеет проблемы с передачей знаний обучаемым»	3210123	«Преподаватель способен к передаче знаний»
3	«Преподаватель слабо заинтересован в успешном обучении своих подопечных»	3210123	«Преподаватель заинтересован в успешном обучении своих подопечных»
4	«Преподаватель относится к своей работе как к выполнению своей должностной инструкции»	3210123	«Преподаватель подходит к выполнению своей работы творчески»
5	«Преподаватель имеет значительные проблемы в структурировании учебного материала, придании ему логической стройности»	3210123	«Преподаватель умеет грамотно структурировать учебный материал, придать ему логическую стройность и доступность для понимания обучаемыми»
6	«Преподаватель не оказал никакого влияния на формирование ценностных установок обучаемых»	3210123	«Преподаватель оказал значительное влияние на формирование ценностных установок обучаемых»
7	«Взаимодействие между обучаемыми и преподавателем не прослеживается»	3210123	«Взаимоотношения обучаемых и преподавателя в процессе обучения – конструктивный доброжелательный диалог»
8	«У обучаемого отсутствует интерес к обучению»	3210123	«Обучаемый активен, учится с интересом»
9	«Обучаемый не выполняет требований преподавателя»	3210123	«Обучаемый справляется с требованиями обучения»
10	«Преподаватель не стремится наладить отношения с контингентом обучаемых»	3210123	«Преподаватель коммуникабелен, корректен в общении со своими подопечными»

Таблица 2

Оценка труда вузовского преподавателя коллегами

№ п/п	Утверждение 1	Балльная градация	Утверждение 2
1	«Обучаемые преподавателя показывают низкие результаты по итогам контрольного тестирования»	3210123	«Обучаемые преподавателя показывают высокие результаты по итогам контрольного тестирования»
2	«Подопечные педагога не участвуют во внутренней жизни вуза»	3210123	«Подопечные педагога активно участвуют во внутренней жизни вуза»

Окончание таблицы 2

№ n/n	Утверждение 1	Балльная градация	Утверждение 2
3	«Воспитанники преподавателя никак не проявляют себя на различных конкурсах, олимпиадах»	3210123	«Воспитанники преподавателя регулярно занимают высокие места на различных конкурсах, олимпиадах»
4	«Обучаемые преподавателя не имеют знаний в сфере, касающейся социально-экономического и политического развития страны»	3210123	«Обучаемые преподавателя имеют высокие знания в сфере, касающейся социально-экономического и политического развития страны»
5	«Преподаватель редко публикуется»	3210123	«Преподаватель ведет активную научную деятельность, регулярно публикуется в журналах ВАК, его статьи часто цитируются в самых престижных научных изданиях»
6	«Преподаватель не заинтересован в повышении квалификации»	3210123	«Преподаватель постоянно повышает свой профессиональный уровень»
7	«В лекционном материале преподавателя существует значительный крен в сторону собственных исследований / разработок коллег, наглядные средства для его лучшего усвоения отсутствуют»	3210123	«Лекционный материал преподавателя содержит разумное сочетание собственных исследований и разработок других ученых, имеет наглядные средства для лучшего усвоения»

Таблица 3

Оценка труда вузовского преподавателя работодателями

№ n/n	Утверждение 1	Балльная градация	Утверждение 2
1	«Специалист, подготовленный преподавателем, не имеет достаточной базы теоретических знаний» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «специалист, подготовленный преподавателем, не улучшил существенно свои теоретические знания» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«Специалист, подготовленный преподавателем, обладает значительным объемом теоретических знаний» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «специалист, подготовленный преподавателем, существенно улучшил свои теоретические знания» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)
2	«Специалист имеет слабую практическую подготовку» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «специалист не сумел существенно улучшить свою практическую подготовку» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«Специалист хорошо практически подготовлен» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «специалист сумел существенно улучшить свою практическую подготовку» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)
3	«Специалист тяготеет к индивидуальной работе» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «коммуникативные навыки специалиста не улучшились» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«Специалист умеет работать коллективно» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «коммуникативные навыки специалиста существенно улучшились» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)
4	«У выпускника вуза не наблюдается стремления к самообразованию, он склонен к монотонному труду» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «стремление выпускника вуза к самообразованию, творческой деятельности осталось на прежнем уровне» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«Выпускник вуза способен к самообразованию, осуществлению творческой деятельности» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «стремление выпускника вуза к самообразованию, творческой деятельности значительно повысилось» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)

Цифры «3», «2», «1» левее 0 соответствуют оценке анкетизируемого преподавателя 0, 1, 2 балла соответственно. Значения «1», «2», «3» правее 0 имеют аналоги в баллах 4, 5, 6 соответственно. Цифре «0» соответствует 3 балла.

Следовательно, показатель комплексной оценки деятельности преподавателя высшего учебного заведения обучаемыми, коллегами и работодателями составит:

$$K_{\text{компл(внеш)}} = \sum_{i=1}^{10} K_{oi}/O + \sum_{j=1}^7 K_{kj}/K + \sum_{m=1}^4 K_{pm}/S,$$

где K_{oi} – общая оценка педагога всеми его обучаемыми по i -му показателю; O – количество обучаемых, у которых ведет занятия преподаватель; K_{kj} – общая оценка педагога всеми преподавателями, работающими с ним на одном факультете по j -му показателю; K – численность профессорско-преподавательского состава вуза, принимающего участие в оценке педагога; K_{pm} – общая оценка работодателями всех выпущенных из вуза в предыдущем учебном году специалистов, которые обучались у преподавателя,

по m -му показателю; S – численность выпускников вуза, которые обучались у педагога.

При этом следует сказать, что оценка преподавательского труда в высших учебных заведениях со стороны работодателей относится к деятельности всех педагогов, которые приняли участие в подготовке специалиста. Соответственно, целесообразнее принять допущение, что ответственность за качество подготовки выпускника в равной степени несут все преподаватели, у которых он обучался в вузе, так как определить индивидуальный вклад каждого педагога в образовании специалиста представляется затруднительным. Следовательно, оценка выпускника высшего учебного заведения работодателем будет оценкой и для каждого преподавателя, который вел у него занятия.

Показатели, характеризующие самооценку вузовскими педагогами своей работы, представляют собой в несколько видоизмененной форме утверждения таблиц 1–3 (таблица 4). Что же касается методики оценки, то она остается неизменной.

Таблица 4

Перечень показателей самооценки преподавателями высших учебных заведений своего труда

№ п/п	Утверждение 1	Балльная градация	Утверждение 2
1	«Мои знания по предметному блоку требуют совершенствования»	3210123	«Мои знания по предметному блоку требуют лишь незначительных корректировок»
2	«Я испытываю серьезные проблемы с передачей знаний обучаемым»	3210123	«Я не испытываю серьезных проблем с передачей знаний обучаемым»
3	«По моему мнению, качество подготовки специалиста в большей степени зависит от него самого»	3210123	«Я думаю, что главенствующая роль в качестве подготовки специалиста принадлежит педагогу как носителю знаний в определенной области»
4	«Я считаю, что преподавательский труд должен основываться на определенных базовых константах знаний, привнесение творческих элементов возможно лишь в рамках этого базиса»	3210123	«По моему мнению, труд преподавателя – труд творческий, в котором основная роль принадлежит собственным изысканиям в сфере педагогики и науки»
5	«Передаваемый мной обучаемым учебный материал требует значительного совершенствования»	3210123	«Передаваемый мной обучаемым учебный материал требует лишь незначительных корректировок»
6	«Я считаю, что больший акцент в подготовке специалистов должен быть сделан на знаниевую компоненту, нежели на ценностные установки»	3210123	«В своих занятиях я стараюсь в равной степени передать обучаемым как научные знания, так и определенные ценностные ориентации»
7	«Я считаю, что моя основная задача – передача знаний обучаемым, установление с ними диалога в процессе обучения второстепенно»	3210123	«Я стремлюсь наладить диалог с обучаемыми»
8	«Я не вижу заинтересованности обучаемых в своем предмете»	3210123	«По моему мнению, обучаемые увлеченно слушают мой предмет»
9	«Мои рекомендации по изучению предмета обучаемые игнорируют»	3210123	«Обучаемые следуют моим рекомендациям по изучению предмета»
10	«Для меня контакт с обучаемыми вне рамок предмета имеет второстепенное значение»	3210123	«Я не стремлюсь ограничить общение с обучаемыми только рамками преподаваемого предмета»

Окончание таблицы 4

№ п/п	Утверждение 1	Балльная градация	Утверждение 2
11	«Мои обучаемые показывают низкие результаты по итогам контрольных тестирований»	3210123	«Мои обучаемые показывают высокие результаты по итогам контрольных тестирований»
12	«Я считаю, что обучаемый должен сфокусироваться на своем обучении, нежели на различных мероприятиях, проводимых в вузе»	3210123	«По моему мнению, обучаемый должен в равной степени приобретать знания и участвовать во внутренней жизни вуза, в котором он учится»
13	«Мои воспитанники достаточно слабо проявляют себя в различных конкурсах, олимпиадах»	3210123	«Мои воспитанники регулярно занимают высокие места в проводимых конкурсах, олимпиадах»
14	«В своих занятиях я делаю основной упор на теоретические и практические знания, умения и навыки обучаемого, нежели на его идеологическое воспитание»	3210123	«В своих занятиях я в равной степени стремлюсь передать обучаемым как теоретические и практические знания по предмету, так и знания, касающиеся социально-экономического, политического развития нашей страны»
15	«Я достаточно редко публикуюсь, в том числе в престижных реферируемых журналах»	3210123	«Мои исследования публикуются достаточно часто, в том числе в престижных реферируемых журналах»
16	«Я прохожу курсы повышения квалификации в соответствии с предписанным порядком»	3210123	«Я считаю, что знания, умения и навыки имеют свойство достаточно быстро устаревать, соответственно повышать свою квалификацию нужно как в предписанном порядке, так и самостоятельно»
17	«Я считаю, что в лекционном материале должны превалировать мои собственные исследования / разработки коллег»	3210123	«Я считаю, что не должно быть значительного крена в сторону собственных исследований / разработок коллег»
18	«Теоретические знания специалиста, в подготовке которого я участвовал, низки» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «теоретические знания специалиста, в подготовке которого я участвовал, остались на прежнем уровне» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«Теоретические знания специалиста, в подготовке которого я участвовал, достаточно высоки» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «теоретические знания специалиста, в подготовке которого я участвовал, значительно повысились» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)
19	«Специалист имеет слабую практическую подготовку» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «специалист не повысил свои практические навыки» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«Специалист достаточно хорошо практически подготовлен» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «специалист значительно повысил свои практические навыки» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)
20	«Я могу охарактеризовать специалиста, как тяготеющего к индивидуальной работе» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «я не вижу повышения коммуникативных навыков специалиста» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«Я могу охарактеризовать специалиста как тяготеющего к коллективной работе» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «специалист значительно повысил свои коммуникативные навыки» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)
21	«По моему мнению, выпускник вуза склонен к монотонному труду, стремление к самообразованию у него отсутствует» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «стремление выпускника вуза к самообразованию, творческой деятельности осталось на прежнем уровне» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)	3210123	«По моему мнению, выпускник вуза отличается творческой активностью, проявляет стремление к самообразованию» (для лиц, получивших высшее профессиональное образование) / «стремление выпускника вуза к самообразованию, творческой деятельности значительно повысилось» (для лиц, получивших дополнительное и послевузовское профессиональное образование)

Соответственно, комплексный показатель самооценки вузовского преподавателя можно будет рассчитать по следующей формуле:

$$K_{\text{компл}}(\text{внутр}) = \sum_{i=1}^{17} K_{i\text{с}} + \sum_{j=18}^{21} K_{j\text{свып}} / S,$$

где $K_{i\text{с}}$ – самооценка педагогом своей деятельности по i -му показателю; $K_{j\text{свып}}$ – общая оценка преподавателем результативности своего труда в сфере подготовки специалистов, у которых он вел занятия по j -му показателю; S – количество выпускников, в подготовке которых принимал участие педагог.

Таким образом, сравнивая значения показателей $K_{\text{компл}}(\text{внутр})$ и $K_{\text{компл}}(\text{внеш})$, можно сделать вывод о том, насколько соответствует самооценка вузовского преподавателя оценке его труда обучаемыми, коллегами, работодателями.

Самооценка профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений своей работы с помощью объективных показателей, измеряемых по факту, включает в себя такие этапы, как установление совокупности показателей, характеризующих результативность труда вузовского преподавателя (как в целом, так и его отдельных компонентов); определение удельного веса и нормативов этих показателей; расчет нормативного и фактического значений коэффициента, характеризующего качество преподаватель-

ского труда, с их последующим сравнением и выводом об эффективности деятельности педагогов.

В состав объективных показателей, характеризующих эффективность труда вузовского преподавателя, входят: «количество выигранных преподавателем грантов» [6], «число научных публикаций педагогического работника в журналах ВАК» [5], «количество изданных учебников и учебных пособий педагога с грифами федеральных органов управления образованием, федеральных органов исполнительной власти, учебно-методических объединений» [9], «количество наград, полученных преподавателем за участие в научных конференциях» [10], «число подготовленных кандидатов наук», «число подготовленных докторов наук» [13, с. 448–453], «преподаватель имеет ученую степень кандидата наук», «преподаватель имеет ученую степень доктора наук», «преподаватель имеет ученое звание доцента», «преподаватель имеет ученое звание профессора», «преподаватель имеет звание члена-корреспондента Российской академии наук», «преподаватель имеет звание действительного члена Российской академии наук» [5].

Удельный вес и нормативы этих показателей целесообразнее представить в виде таблицы (таблица 5).

Таблица 5

Удельный вес и нормативы показателей, характеризующих качество труда вузовского преподавателя

№ п/п	Показатель	Норматив	Удельный вес
1	«Количество выигранных преподавателем грантов»	2	10
2	«Число научных публикаций педагогического работника в журналах ВАК»	1	6
3	«Количество изданных учебников и учебных пособий педагога с грифами федеральных органов управления образованием, федеральных органов исполнительной власти, учебно-методических объединений»	0,2	15
4	«Количество наград, полученных преподавателем за участие в научных конференциях»	1	6
5	«Число подготовленных кандидатов наук»	0,33	5
6	«Число подготовленных докторов наук»	0,2	12
7	«Преподаватель имеет ученую степень кандидата наук»	1	3
8	«Преподаватель имеет ученую степень доктора наук»	1	7
9	«Преподаватель имеет ученое звание доцента»	1	3
10	«Преподаватель имеет ученое звание профессора»	1	7
11	«Преподаватель имеет звание члена-корреспондента Российской академии наук»	1	30
12	«Преподаватель имеет звание действительного члена Российской академии наук»	1	13

Представленные в таблице 5 значения нормативов и весовых коэффициентов можно обосновать следующим образом:

1. Норматив показателя «количество выигранных преподавателем грантов» в год целесообразнее принять равным 2 в связи с сильной

конкуренцией между преподавателями в этой области. По этой же причине данный показатель будет иметь достаточно высокий удельный вес (10).

2. Нормативное значение показателя «число научных публикаций педагогического работника в престижных реферируемых научных журналах» за год следует принять равным 1. Такой низкий норматив связан с наличием очередей на публикации в подобных журналах, в которых многие преподаватели хотят разместить свои научные труды. Удельный вес этого показателя будет ниже удельного веса предыдущего (6). Это связано с тем, что решение задачи получения грантов является более сложным, нежели решение вопроса о научных публикациях в журналах ВАК.

3. Норматив «количество изданных учебников и учебных пособий педагога с грифами федеральных органов управления образованием, федеральных органов исполнительной власти, учебно-методических объединений» нужно установить в размере 0,2 учебника в год. Данный норматив рассчитан с учетом соответствующего аккредитационного показателя. В современных условиях при значительной загруженности преподавателей на написание одного учебника следует отвести срок 5 лет, учитывая сложность работы. Соответственно, за учебный год преподавателю достаточно написать 0,2 учебника / учебного пособия. Высокая трудоемкость работы по написанию учебника / учебного пособия не вызывает сомнений. Следовательно, значение удельного веса этого показателя должно быть сравнительно высоким (15).

4. Нормативное значение «количество наград, полученных преподавателем за участие в научных конференциях» за учебный год следует приравнять к 1 ввиду того, что существует значительная конкуренция в данной сфере. По затратам труда эта работа вполне сопоставима с публикациями в журналах ВАК. Соответственно, удельный вес этого показателя можно принять равным 6.

5. Норматив показателя «число подготовленных кандидатов наук» целесообразнее принять равным 0,33 в год из расчета, что срок обучения в аспирантуре составляет 3 года и подготовка за это время одного кандидата наук вполне соответствует норме. Для докторов показатель будет еще ниже, так как на их обучение требуется значительно больше времени (в среднем около 5 лет). Следовательно, нормативное значение показателя «число подготовленных докторов наук» в течение учебного года можно принять равным (1/5) 0,2. Безусловно, удельный вес

показателя «число подготовленных кандидатов наук» должен быть значительно ниже удельного веса показателя «число подготовленных докторов наук» ввиду того, что подготовка доктора наук – работа, требующая более высокой квалификации, чем подготовка кандидата наук.

6. Нормативное значение показателей «преподаватель имеет ученую степень кандидата наук», «преподаватель имеет ученую степень доктора наук», «преподаватель имеет ученое звание доцента», «преподаватель имеет ученое звание профессора», «преподаватель имеет звание члена-корреспондента Российской академии наук», «преподаватель имеет звание действительного члена Российской академии наук» следует принять равным 1 в связи с тем, что преподаватель либо имеет ученую степень / ученое звание / звание, либо не имеет. Во втором случае указанные выше показатели будут равны 0. Удельные веса показателей расставлены сообразно величине трудозатрат, необходимых для получения того или иного ученого звания / звания, той или иной ученой степени.

Коэффициент самооценки вузовским преподавателем своего труда рассчитывается по формуле:

$$Kc = \sum_{i=1}^{12} Di \times \Pi i,$$

где Di – удельный вес i -го показателя; Πi – значение i -го показателя.

Норматив коэффициента самооценки преподавателем высшего учебного заведения своей работы составит:

$$Kc_{норм} = 10 \times 2 + 6 \times 1 + 15 \times 0,2 + 6 \times 1 + 5 \times 0,33 + 12 \times 0,2 + 3 \times 1 + 7 \times 1 + 3 \times 1 + 7 \times 1 + 30 \times 1 + 13 \times 1 = 102,05$$

Фактическое значение коэффициента самооценки вузовским педагогом своего труда можно вычислить следующим образом:

$$Kc_{факт} = \sum_{i=1}^{12} Di \times \Pi i_{ф},$$

где Di – удельный вес i -го показателя; $\Pi i_{ф}$ – фактическое значение i -го показателя.

Соответственно, преподаватель высшего учебного заведения может считать свой труд эффективным при условии $Kc_{факт} \geq Kc_{норм}$ (102,05). В противном случае работа педагога требует значительной корректировки.

И первая, и вторая методики самооценки преподавателя вуза имеют недостатки.

Недостатки методики, основанной на сопоставлении внешних и внутренних субъективных оценок качества труда вузовского преподавателя, состоят в следующем:

1. В процессе оценки работы педагога его коллеги и обучаемые могут подменять понятие профессионализма понятием коммуникабельности, обаяния, умения хорошо себя преподнести. Соответственно, такая оценка не будет полностью объективной.

2. Синхронная оценка качества подготовки специалиста преподавателем, который вел у него занятия, и работодателем невозможна. Между ними всегда будет существовать временной лаг. Так как за календарный период оценки принят учебный год, то оценка специалиста работодателем будет относиться уже к следующему учебному году. За это время специалист может существенно измениться в лучшую или худшую сторону, однако педагог не будет иметь к этому изменению никакого отношения. Соответственно, вследствие потери синхронности может иметь место недооценка / переоценка преподавателем своей работы, чего не было бы, будь специалист оценен педагогом и работодателем в одни сроки.

3. Преподаватель может оценивать уровень выпускника вуза по прошествии значительного количества времени с того периода, когда он вел у него занятия. Педагог вполне может забыть о недостатках и достоинствах своего подопечного. Кроме того, преподаватель, который читает лекции и не проводит семинарских занятий, как правило, имеет недостаточное представление о потенциале своих воспитанников. Времени же, в течение которого проходит экзамен, порой бывает недостаточно, чтобы определить интеллектуальный уровень отвечающего.

4. Нельзя сбрасывать со счетов субъективизм педагога и работодателя в оценке уровня подготовленности специалиста. И тот, и другой могут поставить выпускнику вуза более высокие / низкие оценки вследствие личной симпатии / антипатии.

К основным недостаткам методики, в основу которой положены показатели, измеряемые по факту, следует отнести:

1. Недостаточный охват показателями всех составляющих преподавательского труда. Анализ таких компонентов работы педагогов, как учебная, учебно-методическая, организационно-управленческая, воспитательная, повышение квалификации, деятельность в системе повышения квалификации невозможно провести с помощью показателей, перечисленных в таблице 5. Таким образом, коэффициент самооценки вузовского преподавателя не в полной мере отражает качество его труда.

2. В установлении нормативов и удельных весов показателей существует определенный субъективизм.

Таким образом, ни один из способов самооценки преподавателем высшего учебного заведения своей работы не является идеальным. Каждый из них имеет определенные недочеты. И только комплексное использование субъективной и объективной методик самооценки преподавательского труда в вузах позволит максимально оптимизировать данный процесс. Это даст возможность учесть мнение всех заинтересованных в качественной работе педагогов сторон и в то же время показать преподавателям с помощью четких показателей эффективность их деятельности. Положительные стороны одной методики самооценки в определенной мере компенсируют недостатки другой. Только в этом случае преподаватель сможет максимально эффективно оценить качество своего труда и определить основные пути его совершенствования.

1. *Вдовина М.Я.* Куратор – наставник молодежи // Вестник ОмГАУ. – 2002. – № 1. – С. 44–47.

2. *Жураковский В., Приходько В., Федоров И.* Вузovsky преподаватель сегодня и завтра // Высшее образование в России. – 2000. – № 3. – С. 3–12.

3. Качество образования в Новосибирском государственном техническом университете: ежегодный доклад / под общ. ред. Н.Ш. Никитиной, Г.Б. Скок. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2000. – 79 с.

4. Качество образования: консалтинг, менеджмент, сертификация: материалы Международной науч.-метод. конф. – Омск: Изд-во ОмГУПС, 2005. – 361 с.

5. *Кельчевская Н.Р.* Опыт создания и применения методики по управлению персоналом с помощью оптимизации системы оплаты труда в вузе // Университетское управление: практика и анализ. – 1998. – № 2. – С. 15–21.

6. *Лисицына Е., Молчанов К.* Рейтинговая система оценки научно-исследовательской деятельности // Высшее образование в России. – 2005. – № 12. – С. 64–66.

7. *Минева О.* Специфика регулирования трудовых отношений с научно-педагогическими работниками государственного вуза // Человек и труд. – 2003. – № 8. – С. 76–81.

8. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации» от 5 апреля 2001 г. № 264 // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

9. Приказ Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении перечня показателей государственной аккредитации и

критериальных значений показателей, используемых при определении вида высшего учебного заведения» от 29 июня 2000 г. № 1965 // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

10. Радченко В., Феокистов А. Об оценке деятельности преподавателя вуза // Экономические науки. – 1989. – № 1. – С. 135–139.

11. Скок Г.Б., Лебедева Е.А. Управление качеством образования в университете на основе мнения потребителя образовательных услуг // Университетское управление: практика и анализ. – 2001. – № 3. – С. 52–59.

12. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к лично-

сти: учеб. пособие для студентов, обучающихся по направлениям и специальностям психологии. – М.: АСАДЕМА, 2003. – 302 с.

13. Совершенствование форм и методов управления качеством учебного процесса: сб. материалов науч.-метод. конф. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2003. – 547 с.

14. Советский энциклопедический словарь / под ред. А.М. Прохорова. – М.: Сов. энциклопедия, 1984. – 1599 с.

15. Стриханов М., Трубецков Д., Короновский А. и др. Проблема качества научных публикаций аспирантов // Высшее образование в России. – 2004. – № 9. – С. 96–103.