

его оценки в виде суммы баллов или среднего балла;

– метод графического профиля, заключающийся в отражении уровня каждого из личностно-деловых профессионально важных качеств или направления деятельности, оцененных в баллах, в виде точек или прямыми линиями;

– коэффициентная оценка качества деятельности, основанная на системе коэффициентов, измеряющих как отдельные результаты деятельности по направлениям, так и их совокупность.

Поиск все более совершенных форм и методов оценки качества деятельности научно-педагогических кадров высшей школы заставляет постоянно обращаться к опыту лучших зарубежных и отечественных вузов, критически анализировать собственную деятельность, апробировать новые подходы, обеспечивать поддержку творческих инициатив. Это путь каждого инновационного вуза, путь к достижению высокого качества и конкурентоспособности российского образования.

*Н. Л. Шубина,*

*декан филологического факультета*

#### **АТТЕСТАЦИЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА: НОВЫЕ ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ**

Никакая идея и никакой инновационный проект не дадут результат, адекватный поставленным целям, если сам преподаватель не изменит отношение к оценке своей профессиональной деятельности. Проблема аттестации преподавателя в принципе не новая: в начале 90-х гг. каждый преподаватель оценивался студентами, а результаты учитывались при переизбрании. Процедура психологически очень болезненная и весьма спорная по своим результатам. Однако были тогда и имплицитные результаты, которые заставили нас посмотреть на свою работу «глазами студентов». Ведь именно тогда стали обсуждать вопрос о том, что нужно готовить преподавателя высшей школы.

Новое время — новые решения старых проблем... Если будет развиваться инновационная система образования, если мы будем заинтересованы в продуктивности и результатах реализации программы развития университета, то это неизбежно потребует и переосмысления кадровой политики. Решая инновационные задачи по совершенствованию учебного процесса, мы должны четко представлять себе, для чего и какие кадры нам нужны: для обеспечения качества образовательного процесса, для оптимизации учебного процесса, для внедрения новых образовательных технологий, для нового методического и информационного сопровождения образовательных программ, для организации научно-исследовательской базы факультета и др.

Если будем руководствоваться при оценке деятельности кафедры или преподавателя только показателями, отраженными в объемах учебной нагрузки, которая, кстати, рассчитывается до сих пор по нормативам 1964 г., то никакого «прорыва» в выполнении новых задач, стоящих перед каждым структурным подразделением университета, не будет.

Нужна аттестация преподавателей не для того, чтобы сократить кадры, а для того, чтобы сформировать новый кадровый потенциал.

Вместе с тем не очень корректно применять рейтинговые показатели, используемые для оценки деятельности вуза, для оценки деятельности преподавателя.

Мы попробовали использовать на факультете методику оценки деятельности преподавателей, разработанную Е. В. Титовой и Н. В. Бордовской. Аттестация включает несколько этапов: самоаттестацию, внешнюю аттестацию и аттестацию студентов. Уровни оценки качества: нормативно допустимый (относительное соответствие), нормативно оптимальный (полное соответствие), сверхнормативный, ненормативный. Более 80% преподавателей при самоаттестации отметили, что их уровень соответствует нормативно оптимальному (полное соответствие нормам: выполнение всех предписанных функциональным обязанностям, конструктивный характер в отношении сложившихся традиций и др.). Но при этом большинство из них не очень четко представляют, какие функциональные

обязанности выполняет ассистент, доцент, профессор.

У нас на факультете свыше 90% кандидатов и докторов наук. На некоторых кафедрах докторов больше, чем кандидатов, ассистентов практически нет. Формально факультет выполняет рейтинговые показатели. Однако анализ индивидуальных планов преподавателей и результатов аттестации показал, что четверть преподавателей не обновляли свой курс более 5 лет, не могут назвать новую научно-методическую и учебно-методическую литературу, не имеют руководства квалификационными работами и научно-исследовательской работой студентов, не имеют дисциплин по выбору (их просто не выбирают студенты). Отмечу, что нами были разработаны несколько иные принципы формирования индивидуального плана преподавателя в разделах методической, научно-исследовательской и воспитательной работы. Индивидуальные планы стали доступны, поскольку они выполнены в электронном виде, и они стали предметом обсуждения коллег...

Изначально было ясно, что тот, кто раньше умел работать с большой творческой отдачей, тот и в новых условиях сумеет перестроиться и попытается использовать свой потенциал для решения изменившихся задач.

Вместе с тем аттестация показала, что преподаватели стали понимать, что это не очередная «реформа сверху», а реальная потребность для

развития конкурентоспособного факультета. Потеряем конкурентоспособность — можем потерять работу, которую, как ни странно это звучит, не так легко найти.

После аттестации готовность преподавателей к повышению квалификации значительно возросла. Но стало очевидно, что нужна другая система повышения квалификации и с точки зрения организации, и с точки зрения функциональных задач.

Представляется целесообразным:

1) разработать общеуниверситетские требования и перечень обязанностей преподавателя, которые он обязан выполнять по условиям договора (отразить их в контракте);

2) формировать кадровое расписание не только под реальный объем, в котором учтены только аудиторные часы, но и под выполнение программ развития университета, факультета, инновационной образовательной программы, экспериментальной программы инновационного учебного плана;

3) предоставить факультетам самим определять дополнительные виды нагрузки преподавателя и способы контроля его выполнения сверх определенных для всего университета обязанностей преподавателя (дополнительные условия контракта, сверхнормативная надбавка);

4) внедрять более гибкие условия нормирования труда преподавателя, учитывать «вторую половину» рабочего дня преподавателя.

*В. Г. Зарубин,  
заведующий кафедрой прикладной социологии*

### РЕЙТИНГИ: «ЗА» И «ПРОТИВ»

Цель опроса, который проводился кафедрой прикладной социологии и социологической лабораторией, состояла в том, чтобы выяснить отношение Герценовского университетского сообщества к практике применения рейтингов. Результаты исследования позволили выявить проблемы, которые возникают в общественном сознании в процессе внедрения рейтингов, раскрыть механизм внедрения рейтингов в практику факультетской жизни и определить перспективные направления разработки рейтинговых показателей.

Обратимся к анализу проблем, связанных с внедрением рейтинговых систем.

Первая из них обнаружилась еще на стадии проведения опроса. Оказалось, что практика рейтинговой деятельности вызвала повышен-

ный интерес среди всех групп, которые составляют университетское сообщество. Для проведения опроса были составлены три анкеты, первая, рассчитанная непосредственно на деканов, заместителей деканов и заведующих кафедрами, вторая, ориентированная на преподавателей, и третья — на студентов. В ходе исследования было опрошено 168 человек (студентов — 116, преподавателей и руководящее звено факультетов — 52). Каждая из полученных анкет свидетельствует о заинтересованном отношении респондентов к проблеме.

Вторая проблема. В общественном сознании университетского сообщества сложилось противоречивое отношение к перспективе применения рейтингов: только 1/3 управленческого звена факультетов и преподаватели