

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

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

относится положительно к этой перспективе; среди управленческого звена факультетов преобладают отрицательные оценки, что составляет 2/5 от числа опрошенных; число сторонников, критиков и не определившихся сре-

ди преподавателей распределилось на три примерно равные части; лишь среди студентов число респондентов, позитивно оценивающих перспективу рейтингования, составляет большинство — 54,8%.

Как Вы оцениваете в целом перспективу применения рейтингов в университете? (данные приводятся в %)

	Деканы, зам. деканов, зав. кафедрами	Преподаватели	Студенты
В основном положительно	33,3	29,3	54,8
В основном отрицательно	42,9	31,7	4,8
Затрудняюсь ответить	23,8	39,0	40,4

Почему рейтинги вызывают столь неоднозначную реакцию? Рейтинговые оценки неминуемо порождают конкуренцию. На это обратили внимание 2/3 респондентов. Из них 66,7% от общего числа представителей управ-

ленческого звена факультетов и 63,9% от общего числа преподавателей. Поэтому каждый участник опроса задавал себе вопрос: «Какова социальная цена конкуренции?»

Приоритетные оценки таковы:

Позитивные последствия	Негативные последствия
Даст руководству реальную информацию о проблемах в системе управления университетом	Не позволит более справедливо (по труду) распределять вознаграждения
Улучшит имидж университета в городе и стране	Заставит делать приписки, давать фиктивные данные
Стимулирует персонал к работе над собой	Приведет к конфликтам, напряженным отношениям в коллективах
Даст важную информацию для студентов, поможет сделать правильный выбор	

Еще больший страх и неуверенность проявились в открытых вопросах анкеты. Приведем в качестве примера только несколько из них: «Главное не позволить студентам полностью контролировать работу преподавателя», «К рейтингам отношусь хорошо, кроме персональных», «Надо бороться за рейтинг университета среди аналогичных учебных заведений России, а не выстраивать “внутренние рейтинги”».

Но разве страх — верный советчик? Но разве старые заслуги не порождают самоуспокоенность? Образование — это всегда — чувство нового, это всегда — творчество, это —

всегда состязательность. И все же рейтинги внедряются в практику работы факультетов. Это процесс неизбежный и объективно необходимый.

Каков механизм внедрения внутрифакультетских рейтингов?

Перед разработчиками рейтингов неминуемо возникает дилемма. Какую стратегию избрать: либо действовать в соответствии с существующими образцами, либо предложить оригинальные методики?

Обратимся к анализу мнений участников опроса:

Трудности при разработке методик рейтингования, %

Несовершенство методик	100
Слишком большие затраты времени	50
Отрицательное отношение сотрудников	25
Для рейтингов нет условий	25

Технологи создания рейтингов, %

Создали самостоятельно	60
Адаптировали известные образцы	40
Займовали качественные образцы	0

Из приведенных данных следует, что предпочтение отдается оригинальным, авторским разработкам.

После этого разработчики должны определить цели, которые они ставят перед собой.

Применение рейтинговых систем открывает для них целый веер возможностей: это инструмент прогнозирования и принятия решений, это способ диагностики насущных проблем и способ текущего контроля.

Цели, которые ставят разработчики, %

Выявить приоритеты по отстающим участкам работы	50
Для анализа текущей работы сотрудников и подразделений в целом	50
Для поиска путей решения возникающих проблем	25
Для принятия обоснованных решений	25

Существующая практика свидетельствует, что рейтинг является инструментом контроля и диагностики.

Затем разработчики внутрифакультетского рейтинга должны понять, что оценивать и из-

мерять. Акцент можно сделать на разработку индивидуального рейтинга преподавателей, комплексного рейтинга кафедр или рейтинга образовательных программ и курсов по выбору. Результаты опроса показывают:

Результаты опроса, %

Персональные профессиональные качества преподавателей	50
Качество работы кафедр	50
Приоритетность образовательных программ, направлений подготовки	25
Приоритетность курсов по выбору	25
Эффективность работы преподавателей	0

Таким образом, акцент сделан на разработку индивидуальных рейтингов преподавателей и комплексные рейтинги кафедр.

А теперь о перспективах создания рейтинговых показателей.

На вопрос анкеты, какие из структур университета следует изучать и регулировать с

помощью рейтингового анализа, мнения таковы.

В университетском сообществе, которое включает управленческое звено факультетов, преподавателей и студентов, сформировалось согласие по следующим показателям:

Место РГПУ им. А. И. Герцена среди гуманитарных вузов Санкт-Петербурга	67,5–38,1%
Приоритетность курсов по выбору	61,9–31,4%
Качество работы административных служб университета	57,5–33,3%
— качество работы деканатов — персональные профессиональные качества преподавателей	
Приоритетность образовательных программ, направлений подготовки	47,5–28,6%

В сообществе управленческого звена факультетов и преподавателей сформировалось согласие по следующим показателям:

Приоритетный статус факультетов (институтов, учебных центров) университета	33,3–23,8%
Продуктивность научной и учебно-методической работы преподавателей	33,3–30,0%

В сообществе преподавателей и студентов сформировалось согласие по следующим показателям:

Качество библиотечного фонда по сравнению с другими вузами данного профиля	50,0–28,3%
Качество работы кафедр	40,0–28,3%

Что показал опрос? Времена, когда университеты отстранялись от насущных запросов общества, давно позади. «Академизм» ныне не отождествляется с незыблемостью, а «академическая манера» — с неуклонным следо-

ванием канонам. Современный университет — это открытая система. Соревновательность, адекватная оценка и самооценка придают этой системе динамизм.

*В. А. Шахов,
студент факультета географии*

ОБ УЧАСТИИ СТУДЕНТОВ В ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Обсуждаемая сегодня тема, безусловно, касается всех в университете, а особенно — студентов, потому что именно от качества деятельности профессорско-преподавательского состава и структурных подразделений университета зависит качество получаемого нами, студентами, образования, а значит, наше будущее, наша судьба.

1. Каково отношение студентов к тому, что и как предлагается оценивать?

Мы поддерживаем предлагаемые основные направления оценки. Хорошо, что это не только учебная и методическая работа, но научная и, что немаловажно, воспитательная работа.

Отмечу, качественная работа преподавателя в аудитории, его профессионализм в своей предметной области большинством студентов воспринимаются как норма. Значительная часть преподавателей соответствует этим нашим ожиданиям, хотя и не всегда. Совсем другое дело — внеаудиторная, воспитательная работа со студентами. Мы хотим, чтобы преподаватели больше взаимодействовали с нами, общались в свободное от учебных занятий время, понимали нас, поддерживали в наших инициативах и начинаниях в организации внеучебной студенческой жизни. К сожалению, таких преподавателей у нас в университете немного.

Мы считаем, что представленные в проекте положения о рейтинговой оценке деятельности преподавательского состава РГПУ им. А. И. Герцена исходные данные для расчета индивидуального рейтинга преподавателя отражают во многом исключительно количественную оценку его деятельности. Но ведь большое количество — это не всегда хорошее качество. Хотя качество всегда оценивать труднее.

Учебная работа преподавателя проходит в основном во время занятий в аудитории. В этом случае для студентов важно, каково содержание самого материала, как он подается, используются ли новые образовательные технологии. В методической работе преподавателей для нас важно иметь, прежде всего, рекомендации для самостоятельной работы. Нередко мы не выполняем ее, потому что не знаем как.

Мы бы хотели, чтобы преподаватели более основательно занимались с нами учебно-исследовательской работой. В частности, больше внимания уделяли индивидуальной работе по подготовке выпускных бакалаврских и магистерских работ.

Хорошо, что представлена воспитательная работа, но этот аспект рейтинга должен касаться больше работы внеаудиторной, которая бы удовлетворяла потребностям, интересам студентов, способствовала бы решению важных для нас проблем.

Кстати, задачи программы развития университета связаны с развитием созидательной деятельности студентов и активизацией работы преподавателей со студенческими сообществами (в отличие от рейтинговой системы, в которой это отражения не нашло). Наверно, стоило бы говорить о доле сотрудников структурных подразделений, будь то кафедра или факультет, принимающих участие в поддержке инициатив студентов, помогающих студентам разрабатывать и реализовывать их проекты. Показателем этой деятельности могло бы служить количество и качество социально-значимых проектов, участвующих в конкурсе «Моя инициатива в образовании», который сегодня вышел на межвузовский уровень. Это показало бы деятельность кафедры с разных сторон: занимается ли она