

И. В. Я р о щ у к, С. Н. Г о н ч а р е н к о (Москва, МГГУ). **Методы оценки качества образовательного процесса высших учебных заведений.**

В качестве главной задачи российской образовательной политики обозначено обеспечение высокого качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Качество образования складывается из двух основных составляющих — обеспеченности образовательного процесса в рамках структурных подразделений ВУЗа (кафедрах) и квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) этих подразделений, без которого, собственно, обеспечение первой составляющей представляется весьма сомнительным. В этой связи квалифицированный преподаватель это прежде всего актуальные и грамотные учебно-методические пособия, лекции, способность заинтересовать студентов, возможность осуществлять постоянный контроль за успеваемостью студентов, посредством промежуточного и итогового контроля (например, с применением систем тестирования) и проверки заданий для самостоятельной работы. Несмотря на сложность проблемы некоторые ВУЗы России уже разработали свои методы и критерии оценки труда ППС. В настоящее время в практике высшей школы существуют порядка 40 методик измерения и оценки деятельности преподавателей [1–3]. Однако опыт свидетельствует о том, что они пока не могут быть признаны совершенными и требуют доработки. В этой связи, используя опыт и практику оценки качества образовательного процесса и указанные выше недостатки имеющихся методик, сформулируем основные принципы предлагаемого метода аттестации деятельности ППС. В качестве критериев оценки возьмем учебную, методическую, научную и организационную работу. Для учебной работы предлагается использовать следующие критерии оценивания: руководство, рецензирование и проведение защит дипломных проектов отдельно для бакалавра, специалиста и магистра; проведение индивидуальных занятий с магистрами и руководство научными исследованиями; рецензирование рефератов при поступлении в аспирантуру; проведение вступительных экзаменов в аспирантуру и кандидатских экзаменов; руководство аспирантами (до 3 лет); руководство соискателями (до 3 лет); научное консультирование докторантов (до 3 лет); руководство стажировкой преподавателей. Для методической работы предлагаются следующие критерии оценивания: написание и подготовка к изданию (переизданию) конспекта лекций, методических материалов к лабораторным работам, курсовому и дипломному проектированию, практик и самостоятельной работы студентов, методических материалов к семинарским и практическим занятиям; разработка (переработка) учебных и рабочих учебных планов, учебных и рабочих программ дисциплин; разработка и постановка лабораторных работ и компьютерных практикумов; разработка интерактивных методов обучения (кейсов, деловых и ролевых игр, ситуационных упражнений); разработка конкурсных заданий для студенческих олимпиад; разработка составляющих отраслевого стандарта; подготовка материалов для лицензирования и аккредитации специальности; стажировка. Для научной работы предлагаются следующие критерии оценивания: получение ученой степени; получение ученого звания; получение почетного звания, гранта, премии; подготовка научных кадров; выполнение научно-исследовательских работ; подготовка публикаций; участие в конференциях и выставках; участие в научных изысканиях студентов. Для организационной работы предлагаются следующие критерии оценивания: работа в учебно-методических комиссиях по специальности, экспертных советах ВАК, ученых и методических комиссиях и т. п.; организация и проведение научных и научно-практических конференций, симпозиумов, семинаров и т. п.; исполнение обязанностей декана факультета; член совета факультета; заведующий кафедрой и его заместители. В результате исследования были созданы: научно-методическое обеспечение организационных механизмов и критериев аттестации работников, занимающих научно-педагогические должности в высших учебных заведениях; система критериев для процедуры аттестации работников вузов, занима-

ющих научно-педагогические должности и модели документов для проведения процедуры аттестации научно-педагогических работников с использованием разработанных критериев оценки деятельности работников. Практическое использование и применение результатов исследования планируется в профессорско-преподавательских коллективах высших учебных заведений, ответственных за качественную разработку, эффективную реализацию и обновление основных образовательных программ с учетом достижений науки, техники и социальной сферы по данному направлению и уровню подготовки, а также в объединениях специалистов и работодателей в соответствующей сфере профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Колотухина Г. В.* Механизм аттестации педагогов в вузе. Методические рекомендации. Н. Новгород: ВГИПА, 2004, 19 с.
2. *Кузьмин И. П.* Аттестация как средство управления непрерывным профессиональным развитием инженерно-педагогических работников. СПб.: 2003, 59 с.
3. *Самсонов Ю. А.* Аттестация руководителя образовательного учреждения. М.: АПК и ПРО, 2000, 192 с.