
НЕКОТОРЫЕ НОРМЫ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ*

Г.Б. Скок

Новосибирский государственный технический университет

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» главным признается управление качеством образования. Если считать, что с определением понятия «качество образования» ученые и практические работники образования, несмотря на его сложность, многоаспектность и неклассичность, в основном уже определились [1–3], то настало время сформулировать, что такое «качество деятельности преподавателя».

Правомерна постановка вопроса — можно ли и здесь использовать «сравнение с нормой»? Не будет ли это излишней формализацией? Не превратит ли это преподавательский труд, говоря словами М. Мамардашвили, в «стандартизованный массовый интеллектуальный труд, предполагающий взаимозаменяемость его исполнителей» [4]? Качество деятельности преподавателя — еще более сложное понятие. Создание «портрета» качественно работающего преподавателя — насущная задача и гарантия качества образовательных услуг, которые предоставляет образовательное учреждение обучающимся. Если обратиться к стандартам педагогического образования или к документу о получении дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» [5], то там все сказано, каким должен быть преподаватель (предполагается, что это и есть качество его труда). Однако, если, например, попытаться, ориентируясь на эти документы, назначить преподавателю доплату за качество деятельности, то станет ясно, что в терминах качества эта проблема не поставлена и не решена. Может быть, вообще не говорить о качестве деятельности преподавателя — ведь существуют категории, ученые степени, звания, при получении которых качество интуитивно учитывается? Нельзя, однако, оценить качество деятельности преподавателя, ориентируясь только на эти формальные показатели.

* Университетское управление: практика и анализ. — 2003. — № 3(26). — С. 84–90.

Если следовать 8 принципам построения систем управления качеством [1] и использовать, как рекомендуется, процессный подход, то от более или менее четкого определения качества деятельности преподавателя не уйти, так как организация главного процесса в образовательном учреждении (учебно-воспитательного) целиком находится в его руках и определяется качеством его деятельности.

Будем говорить о психолого-педагогическом компоненте профессиональной деятельности, не рассматривая другие важнейшие компоненты — научную и подготовку в предметной области, которые, как правило, присутствуют в структуре деятельности (и в настоящее время даже имеет место гипертрофия этих компонентов). Преподаватели часто, говоря о профессионализме, имеют в виду только знание предмета, хотя, конечно, этого явно недостаточно. Кроме того, общекультурный и личностный компоненты тоже не менее важны.

Ввести, обсудить и принять нормы качества деятельности преподавателя в образовательном учреждении очень непросто. Постоянно приходится балансировать между необходимостью «соблюдать норму» и сохранять индивидуальность, самобытность, стимулировать непохожесть на других. Индивидуальность и самобытность — это тоже своеобразная «норма», которая должна быть провозглашена и принята в образовательном учреждении. Эта норма очень важна, т. к. одинаковость, единомыслие «имеют склонность вырождаться в единообразие», а число лиц, разделяющих ваши взгляды, — «один из вернейших признаков надвигающейся опасности» [6].

Очень важно, говоря о качестве деятельности преподавателя и формулируя «нормы качества» индивидуальной, творческой, инновационной деятельности, ориентироваться на современную образовательную парадигму, сопоставляя с ней деятельность преподавателя, иначе все попытки сведутся к топтанию на месте. В текстовой таблице, приведенной ниже, прописаны основные черты этой сравнительно новой для Российского образования парадигмы, которая еще не реализуется в полной мере, однако уже заявляется (см. табл.).

Данная таблица составлена на основе работ ученых в области философии образования, педагогов и психологов, размышляющих о смене парадигм в образовании, а также собственных исследований, представлений, опыта. Материал обобщен и представлен в удобной форме для использования его как исходного при формулировании миссии, ценностей и целей построения и оценки деятельности преподавателя (и учебного процесса под его руководством) в рамках системы управления ка-

чеством в образовательном учреждении. То, что стоит в левом столбце, не отменяется, конечно. Следование же тому, что написано в правом столбце таблицы, — ориентация на новую образовательную парадигму, шаг к созданию единого европейского образовательного пространства.

Таблица

Современная образовательная парадигма

Старая парадигма	Новая парадигма
Образование	
...рассматривает человека как ресурс, средство для решения важнейших народнохозяйственных задач	...рассматривает человека как главную цель образования
...транслирует знания	...производит новые знания
...передает опыт	...учит анализировать, изучать прошлый опыт
...имеет дело с обучаемыми («Меня учат. Профессор знает»)	...имеет дело с обучающимися («Я учусь. Профессор может мне помочь»)
...дает знания в готовом виде («дать знания», «расширить», «предоставить»)	...учит добывать, выстраивать личные знания на основе разнородной, разноплановой информации
...формирует... (личность, знания, умения)	...помогает распознавать потребности и мотивы, оказывает помощь и поддержку в саморазвитии
...учит решать поставленные задачи	...учит самостоятельно ставить задачи, интегрировать идеи, замыслы, проекты
...учит усваивать знания	...учит усваивать способ мышления, приводящий к открытию новых знаний
...учит отвечать правильно на поставленные вопросы	...учит ставить, задавать вопросы, обращаться за помощью к преподавателю-тьютору
...учит усваивать формулировки, доказательства	...учит использовать методы доказательства для решения новых задач
...учит воспроизводить информацию	...учит работать с информацией, производя ее классификацию, свертку

Старая парадигма	Новая парадигма
...учит описывать взгляды, позицию других (в прошлом и настоящем)	...учит формулировать, занимать и отстаивать собственную позицию
...учит приобретать знания впрок («авось пригодятся»)	...учит приобретать знания в деятельности, моделирующей будущую профессиональную или любую другую
...учит усвоению всего, что преподаватель последовательно «излагает» по известному ему одному плану	...учит принимать участие в определении собственной образовательной траектории и уровня образования
...учит усвоению теорий и вечных истин	...прививает модельные представления о мире, представляет истину как нечто, с чем соглашается сообщество ученых на данном этапе
...учит усвоению предлагаемой информации	...готовит к непрерывному продолжению образования, поиску новой информации
...готовит к будущей жизни, которая является улучшенной копией настоящей	...учит жить «здесь и теперь», готовит к жизни в обществе, для которого практически невозможно указать основные его черты
...предполагает воспитание и развитие личности на основе преобразованного социального опыта	...предполагает сотворение своего собственного образа мира и своего собственного образа в этом мире
...пытается строить нового человека на основе тотальности и идеологии	...не стремится «тащить в истину» человека
...гарантирует заданный минимум содержания образования	...предоставляет разнообразную информацию в соответствии с принципом «избыточности», учит выбору и оценке ее
...учит борьбе за... против...	...учит сопротивляться злу в любых условиях, сохраняя достоинство

Старая парадигма	Новая парадигма
...предлагает организацию учебного процесса по схеме: представление информации преподавателем — восприятие ее студентами — закрепление — контроль	...использует педагогические технологии (учение путем открытия, естественное учение и обучение, игровые формы, решение конкретных ситуаций и т. д.) и новые информационные технологии для добывания необходимой информации
... учит стойко стоять на избранной позиции, игнорируя мнения других	...учит толерантности, учету мнения оппонента, терпимости
... учит общению в рамках стабильных ролей	...учит постоянной смене ролей
... учит быстрой социализации любой ценой	...учит сохранять и развивать индивидуальность при социализации
... вынуждает избегать контроля	...стимулирует обучающегося стремиться к объективному контролю, не скрывая своего незнания

Реализация того, что стоит в правом столбце таблицы, для российского образования — инновация, которая должна изменить некоторые ценностные ориентации, характер образовательного процесса и деятельности преподавателей. Очень важным является реализация идеи «все за одно», когда ориентация на «соответствие присущих характеристик требованиям» [1] характеризует деятельность не отдельных преподавателей, а большинства в рамках образовательного учреждения (или хотя бы образовательной программы). С учетом основных положений новой образовательной парадигмы были сформулированы некоторые черты (присущие характеристики) образовательного процесса [2].

Как и вся система управления качеством образования в образовательном учреждении, подсистема управления качеством деятельности преподавателя призвана удовлетворить потребности личности (и студента, и преподавателя), общества и государства в получении образования высокого качества. Формализованная (насколько это возможно) информация о качестве деятельности преподавателя заносится в его «Личный файл» по выделенным аспектам.

«Личный файл» представляет собой совокупность сведений о характере и качестве деятельности преподавателя, которые могут быть ис-

пользованы в подсистеме управления качеством образовательного процесса и деятельности преподавателя.

Структура «Личного файла» преподавателя разработана в соответствии с заявленными «Концептуальными основами управления качеством в области учебного процесса и деятельности преподавателя» [8]. В файле содержатся «чистые поля», которые могут заполняться по мере того, как включаются новые показатели качества. Наличие подобного рода информации, собранной вместе, необходимо прежде всего самому преподавателю для самоанализа и формирования адекватной самооценки. Адекватная самооценка — условие высокого качества учебного процесса под руководством конкретного преподавателя. «Личный файл» поможет преподавателю заранее подготовиться к процедуре переизбрания на должность, заключения и продолжения контракта, понять причины успеха (или неуспеха) и испытываемого комфорта (или дискомфорта), осознать имеющиеся реальные затруднения в деятельности и объективность (или необъективность) внешней оценки, наметить план самосовершенствования, повышения квалификации, овладеть процедурой самопрезентации.

Информация о характере и качестве деятельности преподавателя необходима для экспертов, занятых мониторингом качества в образовательном учреждении, с целью обеспечения управляющих структур необходимой информацией и квалифицированного ее использования в системе управления качеством. «Постановка диагноза» на основе этой информации необходима также для построения системы оказания индивидуальной помощи преподавателю в его самосовершенствовании, повышении квалификации и развитии.

Информация, содержащаяся в «Личном файле» преподавателя, необходима также для администрации, осуществляющей процесс управления. При этом имеется в виду, что управление в образовательном учреждении — это управление качеством (больше управлять нечем). На основе информации, содержащейся в «Личном файле» преподавателя, руководитель может определиться с принятием решения о продлении контракта, избрании на должность, о формировании управленческого резерва. Также могут быть решены вопросы о возможном поощрении (или порицании), доплате за качество деятельности, об определении направления повышения квалификации преподавателя (как одного, так и педагогического коллектива в целом) и о характере помощи, необходимой конкретному преподавателю.

На основе информации, содержащейся в «Личном файле», с учетом «политики управления качеством» и «позиции руководства» в образовательном учреждении может быть выстроена система управления качеством преподавательских кадров.

Структура и содержание «Личного файла» преподавателя

1. Общие сведения (ФИО, фото, факультет, кафедра, педагогический стаж, срок избрания, научная степень, ученое звание, должность).

2. Область научных интересов (тематика исследования, выполнение научно-исследовательских и прикладных проектов, грантов, участие в научных программах).

3. Публикации (количество, список по форме).

4. Результаты мониторинга «удовлетворенности потребителей» образовательных услуг, проведенного по утвержденной методике (балл ниже среднего по университету, на уровне среднего, выше среднего).

5. Результаты оценки качества учебно-методического обеспечения образовательного процесса, реализуемого под руководством данного преподавателя, (программы дисциплин, учебно-методические материалы) в формулировках: «высокое» (удовлетворяет современным требованиям вполне); «среднее» (удовлетворяет современным требованиям); «низкое» (не удовлетворяет современным требованиям).

6. Результаты оценки качества открытого занятия экспертами в формулировках: «высокое»; «среднее»; «низкое».

7. Знание иностранного языка в формулировках: «отличное»; «хорошее»; «удовлетворительное»; «низкое».

8. Соблюдение норм и правил трудовой дисциплины, принятых в обществе, в университете: «высокое»; «среднее»; «низкое».

9. Поощрения, награды: «есть» (перечень), «нет».

10. Особые достижения студентов, обучающихся под руководством данного преподавателя, измеренные при независимых проверках (ректорские проверки, внешняя экспертиза и пр.), полученные гранты, участие в олимпиадах и конференциях (в каких, когда, результат).

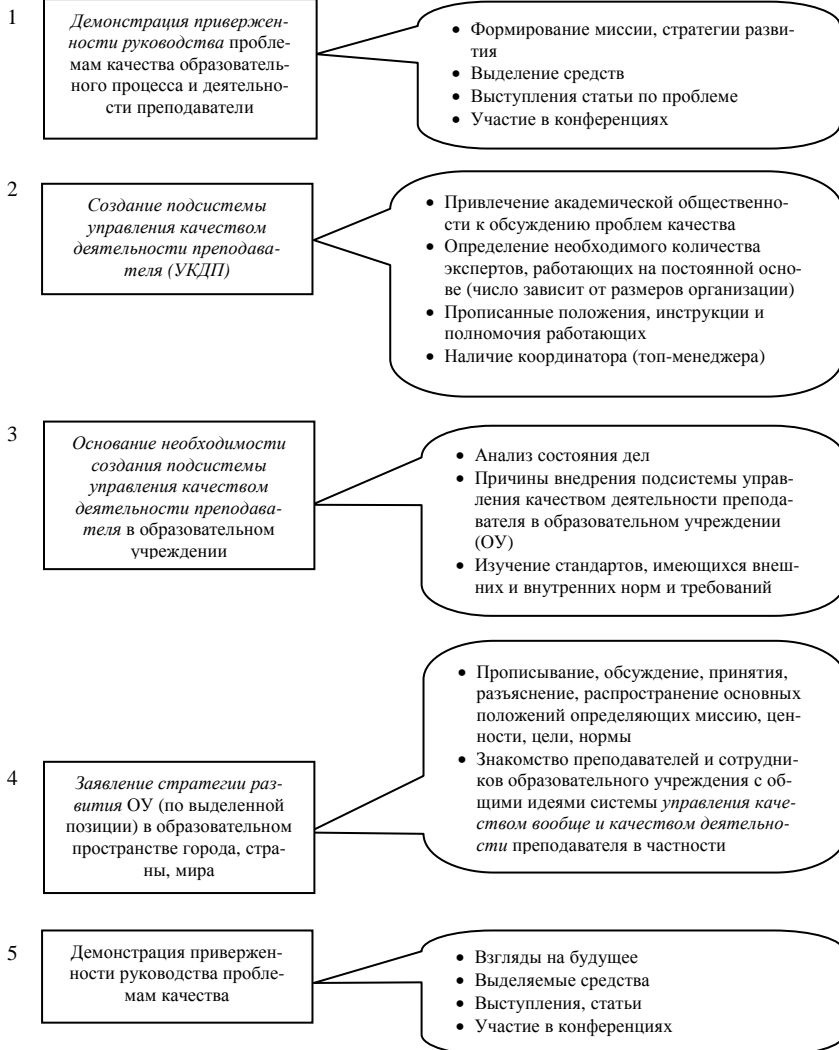
11. Повышение квалификации (в какой области, место, время, сертификат).

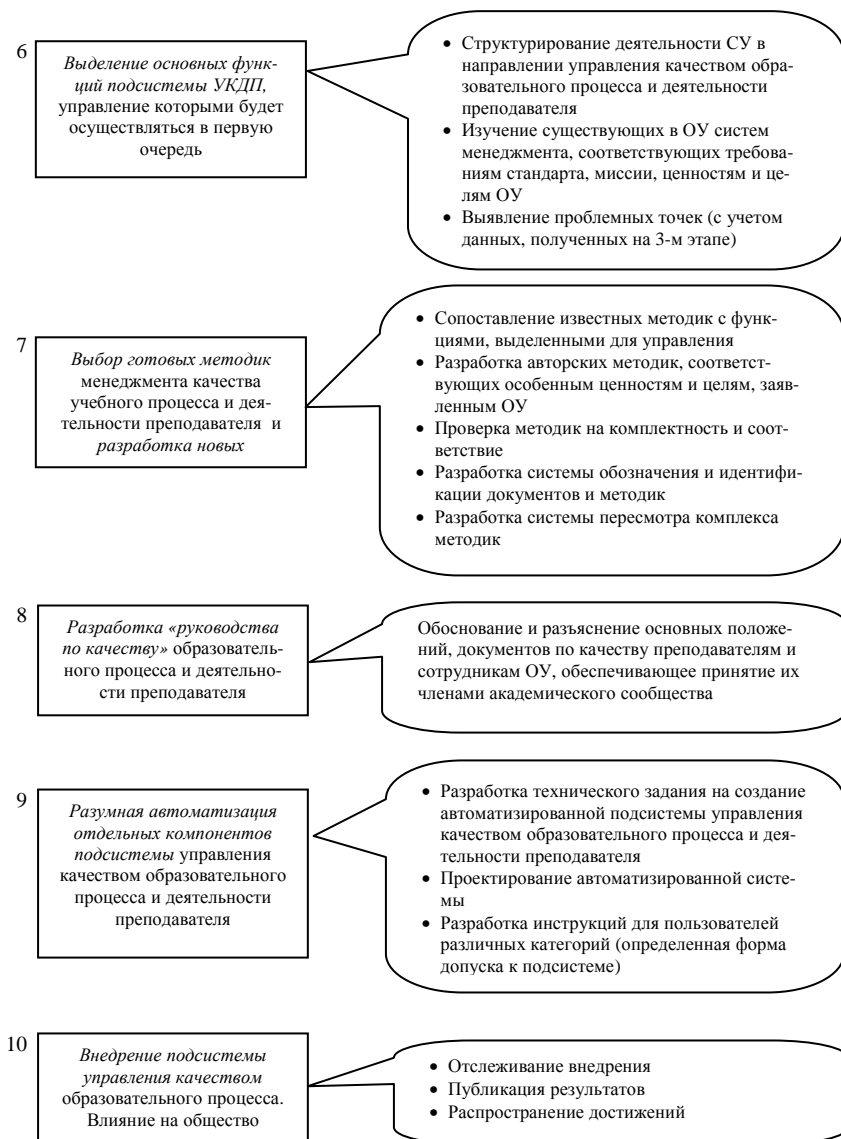
12. Самооценка достижений и затруднений: «адекватная»; «скорее адекватна, чем нет»; «неадекватна».

13. Особые заслуги (нет, есть, какие конкретно).

Информация вводится в «Личный файл» и самим преподавателем (п. 1, 2, 3, 7, 10, 11), и экспертом (п. 4, 5, 6, 12), и руководителем (п. 8, 9, 13). Кроме того, руководитель курирует заполнение всех других позиций в «Файле», чтобы избежать ошибок и неточностей. Для того чтобы внести информацию по поводу адекватности самооценки, разработаны методики для экспертов и самих преподавателей.

Этапы построения подсистемы управления качеством образовательного процесса и деятельности преподавателя





Встраивая подсистему управления качеством деятельности преподавателя в общую систему управления качеством образования в университете, необходимо действовать осторожно, не спешить, стараться пройти все необходимые этапы [2], особенно те, которые обуславливают сравнительно безболезненное принятие системы академическим сообществом. Иногда при разработке автоматизированных систем управления качеством в образовании начинают именно с автоматизации, упуская из вида гуманистическую направленность этих систем, необходимость тщательного предварительного их обсуждения в коллективе, так нужного для снятия и ослабления сопротивления этим инновациям. Если у преподавателя в организации учебного процесса есть проблемы, то, как показывает наш опыт, он обязательно будет оказывать жесточайшее сопротивление построению и внедрению систем управления качеством учебного процесса и деятельности преподавателя. Ниже приведена схема этапов внедрения подсистемы.

Литература

1. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. М.: Госстандарт России, 2001.
2. Руководство по применению стандарта ИСО 9001: 2000 в области обучения и образования / Пер. с англ. А.Л. Раскина. — М.: РИА «Стандарты и качество», 2002. — 128 с. («Дом качества», вып. 10 (19)).
3. Качество образования. Достижения. Проблемы: Материалы 4-й Междунар. науч.-метод. конф. / Под общ. ред. А.С. Вострикова. — Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2001.
4. <http://www.mamardashvili.ru>
5. О введении в действие Государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы». Приказ МО РФ № 180 от 24.01.2002.