

УДК 138.146

## ИЗ ОПЫТА ПРИМЕНЕНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Овчаренков Э.А., Андреева М.Н.

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,  
Пенза*

**В статье дан анализ рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей и намечены пути ее совершенствования, применяемый в Пензенском государственном университете архитектуры и строительства.**

Существующая в ВУЗе ежегодная рейтинговая оценка деятельности преподавателей позволяет сравнивать преподавателей по критериям, характеризующим учебную, методическую, научную, воспитательную, культурно-массовую, спортивную работу и принимать меры по активизации их деятельности. [1, 2.]

Основой успеха кафедры является успешная деятельность каждого преподавателя [3, 4], поэтому очень важно правильно, всесторонне учесть все виды его деятельности. Принятая в университете методика расчета рейтинга преподавателя в основном является правильной и позволяет сравнивать преподавателей по их вкладу в «копилку» кафедры.

Что касается полноты охвата всех сторон деятельности преподавателя, то здесь добавить нечего. Критерии оценки понятны, сравнимы, а вот начисление баллов за тот или иной критерий на наш взгляд, кажется, требует совершенствования, так как оно не везде справедливо.

Бросается в глаза мизерное начисление баллов за выполнение учебной нагрузки, всего 0,15 балла от учебной нагрузки. Незаслуженно низкая оценка! И вот почему. Главная задача ВУЗа – подготовка высококвалифицированных специалистов для народного хозяйства страны. А формирование студента как будущего специалиста происходит в основном во время учебных занятий, проводимых преподавателем в строгом соответствии с программой, учитывающей все достижения науки в данной области знаний на настоящий момент и даже изыскания на перспективу.

Нельзя обойти и тот факт, что за преподавателя выполняющего научно-исследовательскую работу (и по этой причине часто отсутствующего на кафедре: командировка, проведение экспериментальных исследований, встречи с соисполнителями из других организаций и т.д.) часть текущих работ выполняют другие преподаватели. К таким работам можно отнести подачу различных сведений в те или иные инстанции, участие в со-

вещаниях, заседаниях, выполнение поручений заведующего кафедрой и других должностных лиц ВУЗа и прочее.

Немаловажным является и тот факт, что преподаватель, проводящий занятие, непосредственно участвует и в воспитании студентов (в отличие от преподавателя, находящегося в командировке), ибо процессы обучения и воспитания неразделимы. Обучая, преподаватель воспитывает, а воспитывая, – обучает.

В свете сказанного кажется целесообразным оценивать выполнение учебной нагрузки баллом за единицу критерия равным хотя бы 0,3 вместо 0,15 (от нагрузки в часах).

Требует усовершенствования и оценка деятельности преподавателя по выполнению учебной нагрузки. Здесь необходим дифференцированный подход, обусловленный тем, что:

– конкретные преподаватели проводят разное число часов аудиторных занятий (так называемых «звонковых») из общего числа часов учебной нагрузки. Аудиторные занятия следует оценивать более высоким баллом, чем остальные виды учебной нагрузки, так как они требуют намного больше усилий и энергии (в том числе нервной) и преподаватель как бы «привязан» к месту проведения, не может его оставить, заняться другой полезной деятельностью;

– в рассматриваемом учебном году каждый преподаватель обучает разное число студентов. У одного преподавателя, для примера, может быть 4000 студентов, а у другого – 100 студентов при одинаковом количестве аудиторных часов. Но кому труднее проводить занятия? Конечно, первому, и вот почему. С большим количеством студентов труднее проводить занятия. Учебные группы, как правило, сплочены (для лекционных занятий) и преподавателю, проводящему занятия в больших потоках по сравнению с преподавателем, ведущим занятия в малочисленных группах, труднее проводить контроль знаний, соблюдение студентами требований устава ВУЗа, аудировать материал занятия, вести учет от-

существующих, разрабатывать и заполнять регистрационные карты студентов, проводить консультации и т.д. Работу этого преподавателя следует оценивать более высоким баллом;

– при одинаковом числе аудиторных занятий преподаватель, проводящий занятия по нескольким дисциплинам, испытывает большие трудности по сравнению с преподавателем, проводящим занятия по одной дисциплине. Его деятельность и должна оцениваться веснее;

– в связи с введением рейтинговой системы оценки знаний студентов, преподаватели, оценивающие успеваемость студентов по данной дисциплине по шести блокам, имеют втрое большую нагрузку, чем преподаватель, оценивающий по двум блокам. Первый преподаватель и должен получить втрое больше баллов за свою деятельность, тем более, что он более объективно оценивает успеваемость студентов (шестью оценками вместо двух);

– проведение занятий со студентами заочного обучения (во время учебных сборов) требуют от преподавателя более кропотливой подготовки, так как занятие планируется в больших потоках, в неудобное (вечернее и ночное) время, когда усвояемость изучаемого материала значительно ниже, чем в утренние и дневные часы. Кроме того, почти все обучаемые работают и на занятия приходят уставшими, что также снижает усвояемость. В связи с этим, преподавателю, проводящему занятия с этим контингентом, начислять баллы целесообразно с повышенным коэффициентом.

Кроме того, непонятно по каким соображениям ограничен десятью печатными листами

объем монографий. Ведь довольно часто встречаются монографии (в том числе депонированные) объемом 800 и более страниц, а это во много раз больше, чем 10 печатных листов.

Кстати, необходимо в существующую методику расчета рейтинга внести ясность и однозначность в отношении объема информации. Объем информации зависит от размеров шрифта, отступов, интервалов и т.п., что следовало бы указать, хотя бы в примечании, в данной методике. Ведь от этого зависит правильность начисления баллов преподавателю.

Таким образом, из рейтинга каждого преподавателя складывается рейтинг кафедры как основного структурного подразделения ВУЗа, а это требует объективной и справедливой оценки его деятельности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Еремкин А.И., Резник С.Д. Внутривузовская система формирования, обучения и развития управленческого потенциала: Опыт Пензенской ГАСА. Уч. Пособие. – Пенза: ПГАСА, 2002. – 145 с.
2. Еремкин А.И., Резник С.Д. Кадровый резерв ВУЗа //Высшее образование сегодня. 2002. № 11.
3. Катханов М.Н. Кафедра – главное звено высшего учебного заведения. – М.: Высшая школа, 1982. – 143 с.
4. Резник С.Д. Руководство кафедрой: вопросы управления //Вестник высшей школы. 1987. № 2.

#### FROM THE EXPERIENCE OF TEACHERS ACTIVITY RATING ESTIMATION APPLICATION

Ovcharenkov E.A., Andreeva M.N.

*The Penza State University of Architecture and Construction, Penza*

In article gives the analysis of teachers activity rating system application in the Penza State University of Architecture and Construction.