

УДК 14.35.07

DOI 10.23951/2307-6127-2019-1-139-143

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В НАЦИОНАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ВУЗАХ ТОМСКА

Е. А. Ерохина

Томский государственный педагогический университет, Томск

Доказывается, что в национальных исследовательских вузах Томска происходит переход от оценки качества преподавания к оценке деятельности преподавателя. Во многих современных вузах, особенно национальных исследовательских, качество преподавания, в том числе и при избрании на должность, вообще не учитывается, акцент делается почти исключительно на показателях научно-исследовательской работы и публикационной активности.

Ключевые слова: *качество преподавания, оценка преподавательской деятельности, оценка качества преподавания, показатели оценки преподавательской деятельности, национальные исследовательские университеты.*

Несмотря на то что большинство исследователей в области педагогики предлагают использовать развернутую систему оценки качества преподавания [1–5], во многих современных вузах, особенно национальных исследовательских, сейчас активно происходит процесс пересмотра подходов и показателей к оценке качества преподавания, который предлагается рассматривать как инновационный и прогрессивный. При этом акценты смещаются от собственно оценки самого качества преподавания к оценке показателей деятельности преподавателя, которые преподаватель выполняет или не выполняет. При невыполнении показателей при избрании на должность преподаватель избирается на меньший срок или не избирается вообще.

К сожалению, эти показатели в наименьшей степени отражают качество преподавания дисциплин, в какой бы то ни было оценке [6–10]. Например, если в Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники ежегодно проходит анкетирование студентов, в ходе которого оценивается качество преподавания каждой дисциплины по большому количеству разнообразных показателей, а преподавателей знакомят с агрегированными результатами анкетирования, то в томских национальных исследовательских вузах если даже подобное анкетирование проводится, преподавателей не ставят об этом в известность (хотя это, особенно если рейтинг проводится по большому количеству показателей, способствовало бы самосовершенствованию в преподавании, что возможно, конечно, при критичном отношении к себе преподавателя) и, главное, результаты анкетирования не учитываются при избрании на должности профессорско-преподавательского состава.

При избрании на должности профессорско-преподавательского состава томских национальных исследовательских вузов не учитываются следующие важнейшие показатели учебной деятельности:

1. Качество преподавания (подробно см. выше).
2. Количество дисциплин, которые читаются преподавателем (при этом дифференциация количества дисциплин в томских национальных исследовательских вузах, равно как и в других вузах Томска, гигантская: от одной дисциплины в течение многих лет до, по нашим сведениям, восьми дисциплин).
3. Количество учебных часов.

4. Количество курсовых работ, выполняемых под руководством преподавателя, и качество руководства ими.

При избрании на должности профессорско-преподавательского состава национальными исследовательскими вузами г. Томска учитывается очень узкий и весьма специфичный набор показателей учебной деятельности, основной для вуза, между прочим (показатели приводим на примере Научно-исследовательского Томского государственного университета (НИ ТГУ)):

- количество подготовленных кандидатов и докторов наук;
- количество выпускных квалификационных работ, подготовленных под руководством преподавателя;
- количество зачетных единиц курсов, читаемых на иностранном языке, с использованием электронных ресурсов, либо проектных, исследовательских;
- количество призовых мест, занятых студентами, которыми руководит преподаватель, на конкурсах, олимпиадах и т. д.;
- руководство основными образовательными программами.

Все это факторы, которые лишь опосредованно, косвенно свидетельствуют (если свидетельствуют вообще) о качестве преподавания. Тем не менее вуз, даже национальный исследовательский, – это в первую очередь образовательное учреждение, поэтому было бы справедливо и логично при избрании на должности профессорско-преподавательского состава в первую очередь и главным образом использовать показатели количества и качества учебной деятельности преподавателя.

При избрании на должности профессорского состава (опять же на примере НИ ТГУ) наибольшее место отводится показателям научной деятельности:

- количество публикаций в изданиях, индексируемых базами данных, с аффилиацией Томского государственного университета (при этом автор у публикации должен быть один);
- индекс Хирша;
- совокупный импакт-фактор статей только в таких базах цитируемости, как Web of Science и Scopus;
- количество изданных учебников и учебных пособий объемом не менее шести печатных листов (совершенно непонятно, почему именно такое количество печатных листов, так как учебное пособие может быть небольшим, но инновационным по своему содержанию; непонятно, какие конкретно печатные листы имеются в виду, так как их существует несколько видов, что увеличивает возможность субъективизации при оценке количества печатных листов; при этом большее количество баллов присваивается учебникам с грифами, тогда как грифование зависит не от преподавателя, а от вуза, и оно в НИ ТГУ периодически приостанавливается);
- количество монографий объемом не менее 10 печатных листов (для этого показателя применимы замечания к предыдущему показателю, кроме присвоения грифа, разумеется);
- количество докладов на международных научных конференциях;
- количество охраняемых документов на объекты интеллектуальной собственности;
- совокупный объем финансирования научных и иных проектов, в которых принял участие преподаватель только в качестве руководителя или ответственного исполнителя.

При таких высоких требованиях к научной работе преподавателя в томских национальных исследовательских вузах увеличилась учебная нагрузка. Например, в НИ ТГУ учебная нагрузка увеличилась с 660 (для профессоров) до 900 часов (для всех). Логика при этом не просматривается по следующим причинам:

– если вуз хочет иметь высокие показатели научной работы, то учебная нагрузка должна снижаться, а не увеличиваться, поскольку чем больше времени преподаватель отдает учебному процессу, тем меньше времени он может посвятить научной работе;

– при прочих равных условиях больший удельный вес в показателях научной работы занимают профессора и доценты, а не ассистенты и старшие преподаватели, а при установлении норм учебной нагрузки это не учитывается.

Таким образом, можно уверенно заявить, что в томских национальных исследовательских высших учебных заведениях имеет место тенденция к квазиинновациям в оценке преподавательской деятельности, поскольку организационные инновации способствуют уменьшению норм рабочего времени, повышению производительности труда, улучшению всех рабочих процессов и психологического климата в коллективе. А организационные квазиинновации таких эффектов дать не могут, наоборот, приводят к конфликтам, увеличению норм рабочего времени, общему недовольству руководством и несправедливостью системы процедуры избрания на должность и, самое главное, к потере самых квалифицированных кадров – профессоров, поскольку именно они должны выполнять самые высокие требования по показателям научной работы. Хотя в 2018 г. требования к избранию на должности профессорско-преподавательского состава в НИ ТГУ были существенно смягчены, они еще очень высоки.

На основании вышеизложенного можно сформулировать следующие предложения по улучшению оценки преподавательской деятельности (в том числе при избрании на должности профессорско-преподавательского состава) в томских научно-исследовательских высших учебных заведениях.

1. При избрании на должности профессорско-преподавательского состава в первую очередь нужно учитывать показатели качества преподавания, в том числе полученные в результате анкетирования студентов. При этом полагать, что студент не может адекватно оценить качество преподавания, глубоко ошибочно – если саморефлексия у некоторых студентов, особенно младшекурсников, еще страдает, то рефлексия развита вполне.

2. Ввести в показатели оценки деятельности преподавателя количество преподаваемых дисциплин. Работа преподавателя, который ведет несколько дисциплин, несоизмерима с работой преподавателя, который преподаёт одну дисциплину, тем более что по каждой дисциплине преподаватель должен отслеживать новую информацию. Особенно это касается преподавателей экономических и юридических дисциплин, которые должны постоянно быть в курсе изменений законодательства, что требует немалого времени, учитывая, насколько часто в нашей стране вносятся изменения в законодательство.

3. В показателях деятельности преподавателя необходимо учитывать количество учебных часов, читаемых преподавателем, и в соответствии с ним установить понижающий коэффициент для показателей научной работы.

4. Если в показателях деятельности преподавателя имеются выпускные квалификационные работы, было бы логично, если бы там учитывались и курсовые работы, поскольку последние также являются одним из видов научно-исследовательской работы студентов.

5. Нужно либо снизить учебную нагрузку, либо снизить показатели научной деятельности. В противном случае преподаватели либо будут различным образом пренебрегать учебной работой, чтобы выполнить показатели, либо сосредоточатся на своей основной деятельности – преподавании – и не смогут пройти по конкурсу на избрание на преподавательскую должность, в результате чего вуз потеряет именно квалифицированных преподавателей, ответственно относящихся к своей работе.

6. Необходимо дифференцировать учебную нагрузку для разных категорий профессорско-преподавательского состава с учетом разной степени вовлеченности в научную работу.

7. Научная работа – далеко не всегда процесс индивидуальный, некоторые виды научных работ предполагают коллективность (например, коллективные гранты, часть из которых требует обязательной публикации результатов исполнения гранта), поэтому было бы правильным отказаться от требования, чтобы у статьи был только один автор.

8. Необходимо установить более адекватные требования к показателям учебной и научной работы, используемым при избрании на должность профессорско-преподавательского состава.

9. Нужно вспомнить, что в научно-исследовательских высших учебных заведениях работают совместители, к показателям научной работы которых при избрании на должность нужно снизить требования, поскольку они имеют меньше времени на научную работу, чем те, кто работает в штате.

10. Если вуз не может оплатить гриф УМО, то, оценивая деятельность преподавателя, необходимо прекратить выставлять более высокий балл за учебники и учебные пособия с грифом.

Список литературы

1. Булатова А. С. Искусство современного урока: учеб. пособие. М.: Академия, 2006. 253 с.
2. Гуманитарные науки: психология и социология образования / науч. ред. С. Д. Смирнов. М.: Изд-во совр. гум. ун-та, 2005. 215 с.
3. Киреева Е. Ю., Созонова С. Д. Качество преподавания учебных дисциплин в вузе. Критерии оценки. URL: <http://elib.altstu.ru/elib/dissert/conferenc/2007/kat/pdf/Section3/476-493.pdf> (дата обращения: 12.09.2017).
4. Кубанов Р. Стандарты оценивания качества преподавания в вузе. URL: <http://gisap.eu/ru/node/116909> (дата обращения: 12.09.2017).
5. Кудрявцева Н. В. Размышления об искусстве преподавания. URL: <http://sun.tsu.ru/limit/2016/000400733.pdf> (дата обращения: 26.09.2017).
6. Лицунь Ч. Размышление об оценке качества преподавания. URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/4/10/> (дата обращения: 01.10.2017).
7. Пастухова Е. Н. Качество преподавания специальных дисциплин на экономическом факультете // Социологический ежегодник Кемеровского государственного университета. 2001. С. 37–53.
8. Римская О. Н. Мотивация преподавателей вузов в системе менеджмента качества образования. Томск: Графика, 2006. 121 с.
9. Хореева Н. К., Дараган С. В. Мониторинговые исследования по повышению качества обучения в вузе. URL: http://i-exam.ru/sites/default/files/Savchenkov_V_Information_technologies.pdf (дата обращения: 10.10.2017).
10. Чандра М. Ю. Технология мониторинга качества преподавания в вузе // Дискуссия. 2014. Вып. 4. URL: <http://www.journal-discussion.ru/publication.php?id=1091> (дата обращения: 16.10.2017).

Ерохина Елена Анатольевна, доктор экономических наук, Томский государственный педагогический университет (ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061). E-mail: erokhina_ea@mail.ru

Материал поступил в редакцию 17.09.2018.

DOI 10.23951/2307-6127-2019-1-139-143

FEATURES OF TEACHERS' ACTIVITY EVALUATION AT TOMSK NATIONAL RESEARCH UNIVERSITIES

E. A. Erokhina

Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russian Federation

In many modern universities, especially in research ones, the process of revising approaches and indicators for assessing the quality of teaching is now actively underway, which we propose to consider as innovative and, of course, progressive. The focus has shifted

from actual assessing the quality of education to the assessment of teachers' activity, which he performs or does not perform. In the event of non-compliance with indicators in elections, the lecturer is elected for a shorter term or not elected at all. These figures at a minimum reflect the quality of training in any assessment. In the election for the posts of teaching staff, a very narrow and very specific set of indicators of educational activity, primary to universities, is taken into account, among other things (consider the indicators on the example of research Tomsk State University): the number of qualified candidates and doctors of sciences; the number of dissertations prepared under the guidance of a teacher; the number of credits of courses taught in a foreign language, with the use of electronic resources, or, project, research; the number of prizes engaged by the students, leading teachers, competitions, contests, etc.; the management of basic educational programs. All these factors only indirectly indicate the quality of teaching. Thus, we can confidently say that in Tomsk scientific research universities there is a tendency to quasi-innovations in the evaluation of teaching, as organizational innovations contribute to the reduction of work time standards, increase in productivity, improve of the workflow, and psychological climate in the team. Organizational quasi-innovations can not produce such effects, on the contrary, they lead to conflicts, increase of working time norms, general dissatisfaction with the management and the injustice of the system of procedure election to the office, as well as the loss of qualified personnel.

Key words: *quality of teaching, evaluation of teacher's activity.*

References

1. Bulatova A. S. *Iskusstvo sovremennogo uroka: uchebnoye podsobiye* [Modern art lesson: study guide]. Moscow, Akademiya Publ., 2006. 253 p. (in Russian).
2. *Gumanitarnyye nauki: Psikhologiya i sotsiologiya obrazovaniya*. Nauchnyy redactor S. D. Smirnov [Humanities: psychology and sociology of education. Scientific editor S. D. Smirnov]. Moscow, University for the Humanities Publ., 2005. 215 p. (in Russian).
3. Kireeva E. Yu., Sozonova S. D. *Kachestvo prepodavaniya uchebnykh distsiplin v vuze. Kriterii otsenki* [The quality of teaching in higher education. Evaluation criteria] (in Russian). URL: <http://elib.altstu.ru/elib/disser/conferenc/2007/kat/pdf/Section3/476-493.pdf>. (accessed 12 September 2017).
4. Kubanov R. *Standarty otsenivaniya kachestva prepodavaniya v vuze* [Standards of teaching quality evaluation in higher education] (in Russian). URL: <http://gisap.eu/ru/node/116909> (accessed 12 September 2017).
5. Kudryavtseva N. V. *Razmyshleniya ob iskusstve prepodavaniya* [Reflections on the art of teaching] (in Russian). URL: <http://sun.tsu.ru/limit/2016/000400733.pdf> (accessed 26 September 2017).
6. Litsyun C. *Razmyshleniya ob otsenke kachestva prepodavaniya* [Reflections on the assessment of the quality of teaching] (in Russian). URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/4/10/> (accessed 1 October 2017).
7. Pastukhova E. N. *Kachestvo prepodavaniya spetsyal'nykh distsiplin na ekonomicheskom fakul'tete* [The quality of teaching of special disciplines at the faculty of Economy]. *Sotsiologicheskii ezhegodnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta* [Sociological Yearbook of Kemerovo State University]. 2001, pp. 37–53 (in Russian).
8. Rimskaya O. N. *Motivatsiya prepodavateley vuzov v sisteme menedzhenta kachestva obrazovaniya* [The motivation of teachers of higher educational institutions in the system of management of quality education]. Tomsk, Grafika Publ., 2006. 121 p. (in Russian).
9. Khoreeva N. K., Daragan S. V. *Monitoringovyye issledovaniya po povysheniyu kachestva obrasovaniya v vuze* [Monitoring studies to improve the quality of education in higher education] (in Russian). URL: http://i-exam.ru/sites/default/files/Savchenkov_V_Information_technologies.pdf (accessed 10 October 2017).
10. Chandra M. Yu. *Tekhnologiya monitoringa kachestva prepodavaniya v vuze* [The technology of monitoring the quality of teaching in higher education]. *Diskussiya – Discussion*, 2014, vol. 4 (in Russian). URL: <http://www.journal-discussion.ru/publication.php?id=1091> (accessed 16 October 2017).

Erokhina E. A., Tomsk State Pedagogical University (ul. Kievskaya 60, Tomsk, Russian Federation, 634041). E-mail: erohina_ea@mail.ru