

циокультурное взаимодействие. // Развитие исследовательской деятельности учащихся: Методический сборник. – М., 2001. – с. 88 – 98.

5. Носенко Е., Шаповал М. Толерантність до невизначеності як системоутворювальний особистісний чинник творчої обдарованості. // Психологія суспільства. – 2002. - №1, - С. 97.

6. Регуш Л.А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего. – СПб., Речь, 2003. – 352 с.

7. Регуш Л.А. Развитие прогнозирования как познавательной способности личности: Дисс...доктора психол. н. – Л., 1985. – С. 60.

8. Регуш Л.А. Развитие способности прогнозирования в познавательной деятельности. – Л.: Изд-во ЛГПИ, 1983. – 84 с.

9. Хашенко Т.Г., Хашенко А.В. Развитие предпринимательской активности в аграрном секторе России: акмеологический подход / под общ. ред. Т.Г. Хашенко – Ульяновск: УГСХА, 2005. – 205 с.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА SOME TECHNIQUES OF TEACHERS' EFFICIENCY DETERMINATION AT UNIVERSITY LEVEL

А.Ю. Маслова

A. Maslova

Ульяновская ГСХА

Uljanovsk state agricultural academy

The main idea of the article is to prove the necessity of introduction some new technologies into the process of quality determination and the system for quality management. Both advantages and disadvantages are discussed as teachers see them.

Объективную оценку деятельности преподавателя можно дать благодаря внедрению **Системы менеджмента качества** (СМК). Ее главной целью является оказание образовательных услуг на основе системы международных стандартов ISO 9000 (ГОСТ Р ИСО 9000 – 2000/2001). В рамках данной системы предусматривается реализация целого комплекса мероприятий, включая создание и реализацию системы внутреннего аудита и непрерывное совершенствование качества образовательных услуг, как на ближайшую так и длительную перспективу.

Следует отметить, что требования к уровню ППС затрудняют вхождение молодых специалистов в сферу высшего профессионального образования и поднимают ряд профессионально-этических дилемм.

Введение в учреждениях высшего профессионального образования инновационной технологии «Системы менеджмента качества и внутреннего аудита» (ISO 9000:2000, ISO 9001:2000) в 2005-2007 годах показало, что данная технология не дает возможности получить полную объективную оценку дея-

тельности преподавателя, так как она направлена на оценку производственного процесса и не учитывает психологические особенности и творческий потенциал, что является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Стратегия качества (СК) должна рассматриваться как одна из важнейших функциональных стратегий и разрабатываться в виде неотъемлемой части общей стратегии организации, поэтому руководство, принимая решение о разработке и внедрении СК, должно задумываться о формировании всего комплекса стратегических компонентов.

Ситуация, с которой сталкиваются отечественные учреждения высшего профессионального образования, ставшие на путь системного решения проблемы качества, радикально отличается от той, которая характерна для американских и западноевропейских компаний, когда они начали осваивать стандарты ИСО серии 9000. Регулярный менеджмент для зарубежных компаний – это естественный элемент их организационной культуры, а прозрачность деятельности – компонент, необходимый для успешных операций на рынке. Что же касается ориентации на удовлетворение потребностей потребителей, то это привычный для зарубежных компаний курс, обязательный для успешных операций на конкурентных рынках. Таким образом, формирование и реализация в деятельности зарубежных компаний стратегии качества лишь затрагивает остальные элементы регулярного менеджмента, не предполагая необходимости их существенной перестройки.

Главная же проблема, с которой сталкиваются отечественные компании, разрабатывающие систему менеджмента качества продукции, – это необходимость перестройки различных аспектов деятельности компании и связанное с этим изменение организационной культуры компании и психологии исполнителей.

Если в отечественных компаниях цель создания системы менеджмента качества продукции свести только к ее сертификации по стандартам ИСО серии 9000, то результат будет весьма ограниченным, если не провальным. Формальное применение стандартов ИСО серии 9000, не давая заметного выигрыша, может подорвать возможность реальных улучшений менеджмента качества и его результатов. Основное содержание процесса сертификации заключается в проверке документированности наиболее важных процедур и в их реальном использовании. Однако соответствие деятельности компании предписанию документов системы качества само по себе не обеспечивает высокого качества услуг, а лишь подтверждает ее способность производить продукцию или оказывать услуги, соответствующие некоторому стандарту или контракту.

Система менеджмента качества продукции должна обеспечивать как соответствие продукции спросу на нее, так и гарантированное выявление и устранение недостатков процессов, которые влияют на ее качество, т. е. обеспечивать наибольшую вероятность качества оказываемых услуг.

В настоящее время в организационном консультировании и в частности в диагностике эффективности деятельности существует множество методов, среди которых можно выделить: метод анкетирования, беседа, сравнительный анализ, интервью по компетенциям, тестирование, аттестационная комиссия.

Метод анкетирования заключается в разработке оценочных листов, которые заполняются как руководителем подразделения, так и аттестуемым сотрудником. Основная цель анкетирования – это выявление личностных качеств,

профессиональных и поведенческих компетенций сотрудника организации. В образовательном учреждении анкетирование носит формальный характер. При проведении анкетирования могут использоваться как открытые, так и закрытые вопросы. Закрытые вопросы предполагают однозначный ответ на поставленный вопрос либо выбор из имеющихся альтернатив. Открытые вопросы предлагают выразить свое мнение в свободной форме.

Консультативная беседа – это структурный процесс с определенными закономерностями развития. Р. Мэй в своей книге «Искусство психологического консультирования» выделяет четыре этапа развития консультативного процесса: установление контакта с клиентом, «исповедь», «стадия толкования» и «трансформация личности». А Р. Кочюнас предлагает эклектичную модель структуры консультативного процесса В.Е. Гилланда, включающую шесть стадий: исследование проблемы, двумерное определение проблемы, идентификация альтернатив, планирование, деятельность, оценка и обратная связь.

Сравнительный анализ позволяет определить общий рейтинг сотрудников. Результаты, полученные в ходе сравнительного анализа, могут быть использованы для ранжирования сотрудников от лучшего к худшему. Однако, наиболее эффективным для системы высшего профессионального образования является сопоставление результатов и динамики за два года.

Интервью по компетенциям проводится с целью оценки компетенции и выявления результата достижения поставленных целей и определения целей на будущее. Как правило, в системе образования интервью по компетенциям преподавателя – это один из методов, используемых при отборе кандидатов на работу на контрактной основе.

Тестирование является одним из инновационных методов оценки эффективности преподавательской деятельности, который позволяет не только определить уровень профессионализма, но и обосновать разницу в стимулирующей доплате. В условиях рыночной экономики во многих вузах вводится система on-line тестирования преподавателей по читаемой дисциплине. Так, например, в практику вводится ежегодное прохождение преподавателями и студентами Интернет-тестирования по программам ФЭПО и «АСТ-центра».

Аттестационная комиссия – это комплексная методика оценки эффективности деятельности сотрудника, осуществляемая несколькими специалистами. Нужно отметить, что в сфере высшего профессионального образования на аттестационную комиссию преподаватели приглашаются только в случае соискания ученой степени кандидата наук.

Объективную и достоверную оценку деятельности преподавателя можно получить в ходе проведения **аттестации**. Аттестация персонала организации имеет важное значение для практической деятельности. Аттестация проводится с целью проверки и оценки профессиональных, деловых и личных качеств преподавателя, установления его соответствия занимаемой должности, а также для решения вопросов о присвоении квалификационных разрядов. В ходе аттестации руководство решает вопрос о направлении преподавателя на прохождение обучения в рамках курсов повышения квалификации.

Принципиально новым подходом для отечественной системы образования является получение **обратной связи** об эффективности деятельности преподавателя вуза. Именно мнение студентов и выпускников позволяет осуществить обратную связь. Однако, сама по себе постановка вопроса определения эффек-

тивности работы конкретного преподавателя затрагивает этический аспект. В целях избегания перехода на личность в подобных анкетах используются открытые вопросы, что дает возможность дать рейтинговую оценку деятельности. Основными направлениями определения качества предлагаемых студентам образовательных услуг являются следующие: удовлетворенность качеством обучения; удовлетворенность организацией НИРС; удовлетворенность в получении информации о деятельности вуза; удовлетворенность качеством работы ППС; удовлетворенность качеством работы персонала вуза.

Изучая различные подходы к определению эффективности деятельности, можно сделать вывод, что в зависимости от диагностируемых критериев и от специфики организации, набор методов может варьироваться. В данной работе приведены методы, которые могут быть использованы в консультировании профессорско-преподавательского состава вуза.

Итак, проблема определения эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы может быть решена только в условиях комплексного подхода к диагностике с использованием многообразия методов, учетом принципов проведения оценки и привлечением специалистов-консультантов.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОНКУРСНОГО
ОТБОРА СОТРУДНИКОВ В ВУЗЕ
SOME PROBLEMS OF THE COMPETITIVE PROCESS
IN TEACHERS' EMPLOYMENT AT HIGH SCHOOL

А.Ю. Маслова

A. Maslova

Ульяновская ГСХА

Uljanovsk state agricultural academy

The article touches upon the problems of competitive process a teacher may face at high school. The main stages of the process of employment are discussed paying attention on pros and cons.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании», со ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ» трудовые отношения научно-педагогического состава высшего учебного заведения и администрации регулируются срочным трудовым договором.

Перед заключением трудового договора для научно-педагогических работников на должности профессора, доцента, старшего преподавателя, препода-