

4. Газман О.С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема / О.С. Газман // Новые ценности в образовании. Вып. 3. Десять концепций и эссе. – М., 1995. – С. 59.
5. Комплексное сопровождение и коррекция развития детей-сирот: социально-эмоциональные проблемы / под науч. ред. Л.М. Шипициной и Е.И. Казачковой. – СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2000. – 108 с.
6. Крылова Н.Б. Педагогическая, психологическая и нравственная поддержка как пространство личностных изменений ребенка и взрослого / Н.Б. Крылова // Классный руководитель. – 2000. – № 3. – С. 92–104.
7. Михайлова Н.Н. Педагогика поддержки / Н.Н. Михайлова, С.М. Юсфин. – М., 2001.
8. Чернер С.Л. Педагогическая поддержка жизненного и профессионального самоопределения школьников / С.Л. Чернер, И.И. Зарецкая // Школа. – 2000. – № 3. – С. 3-5.
9. Рогов Е.И. Выбор профессии: становление профессионала / Е.И. Рогов. – М., 2003.

## СИСТЕМА ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАНИЯ В ВУЗЕ

**М.И. СИТНИКОВА, Л.Д. РАГОЗИНА**

*Российская Федерация, г. Белгород, Белгородский государственный университет*

Повышение качества образовательного процесса и качества подготовки выпускников современного ВУЗа является обязательным условием его успешного функционирования и развития. Стратегическим приоритетом в деятельности ВУЗов становится обеспечение гарантий качества образования. При этом одну из ключевых позиций занимает гарантия качества преподавания. Известно, что гарантия качества означает постоянный процесс оценивания (оценка, мониторинг, поддержка и совершенствование) системы качества образовательного учреждения или отдельных ее составляющих. Деятельность по обеспечению гарантии качества зависит от наличия эффективных институциональных механизмов, подкрепленных надежной культурой качества. Управление качеством, улучшение качества, контроль качества и оценка качества – средства, обеспечивающие его гарантию.

Определенные требования как на национальную систему гарантии качества образования, так и на механизмы внутренних гарантий его качества предъявляет Болонский процесс. Эти требования определяются «Стандартами и Директивами для гарантии качества Высшего образования в Европейском регионе» (2005). В настоящее время большинство ВУЗов мирового сообщества внедряют модифицированные модели системы гарантии качества преподавания. Анализ опыта работы российских ВУЗов позволяет утверждать, что такие системы созданы в таких ВУЗах, как МИСиС, ЛЭТИ, РосНОУ, МосГУ, ВГУ, ТГУ, УГТУ и др.

**Основные направления обеспечения качества профессорско-преподавательского состава ВУЗа традиционно включают в себя:** качественный отбор, разработку требований к профессиональной компетентности преподавателей и четкую процедуру назначения; разработку понятных и удобных в применении критериев и механизмов оценки качества деятельности ППС; организацию деятельности преподавателей университета (планирование, учет нагрузки, отчетность и т.д.); наличие эффективной системы контроля качества деятельности ППС; совершенствование системы повышения профессиональной компетентности ППС; разработку и внедрение эффективной системы стимулирования творческой деятельности и самосовершенствования преподавателей, их социальной защищенности.

*Система гарантии качества преподавания и компетенции преподавателей* БелГУ включает: осуществление набора персонала; продвижение профессорско-преподавательского состава по службе; инновационные улучшения работы с преподавателями; развитие способностей и повышение квалификации (компетентности) преподавателей; поощрение и признание инициативы и участия преподавателей в деятельности по обеспечению качества подготовки выпускников; обеспечение социальной защиты преподавателей.

Механизм осуществления набора персонала направлен на отбор и прием на работу. При наборе персонала используется метод конкурсного отбора кандидатов: оценивается их квалификация в рамках требований должностной инструкции; определяется статус сотрудника (постоянный штат, по срочному договору); устанавливается испытательный срок, прохождение которого является необходимым. Предварительный отбор предполагает анализ информации, содержащейся в первичных документах, предоставленных кандидатами (анкета, рекомендации, трудовая книжка, дипломы об образовании, медицинская справка, справка из налоговых органов о доходах и имуществе и др.).

Приему на работу научно-педагогических работников, а также продлению сроков их работы, предшествует конкурсный отбор. Его показателями являются: кадровые данные (возраст, пол, семейное положение и т.д.); уровень квалификации или квалификационный профиль (соответствие уровня и профиля образования содержанию профессиональной деятельности); информация о необходимом опыте работы (соответствие содержания профессиональной деятельности уровню в организационной структуре и т.д.); необходимые профессиональные компетенции; психологически профессионально важные качества (специфика мышления, черты характера, свойства нервной системы, темперамент, направленность личности); мотивация; сознание ответственности; личностно-творческие качества (способность к выполнению самостоятельных работ, сообразительность, готовность к разработке или совместному осуществлению новых идей, способность работать в команде и др.).

Преподаватель, претендующий на работу в ВУЗе, предварительно представляет материалы о своей преподавательской и научной деятельности (список научных трудов, публикации, рабочие программы дисциплин, информацию об участии в конкурсах грантов и научных программах), эти материалы проходят экспертизу в экспертной комиссии, у проректоров. При необходимости «претендент» приглашается в университет для проведения пробных лекций. Прием на работу инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ и Правилами внутреннего распорядка ВУЗа. При приеме на работу персонала руководство, используя метод анализа фактических и ожидаемых потребностей в компетенции в сравнении с уже имеющейся компетентностью персонала университета, выявляет степень компетентности, требующейся для результативной и эффективной работы. Таким образом, БелГУ гарантирует, что преподаватели, пополнявшие его штат, обладают хотя бы минимально достаточным уровнем компетенции.

Продвижением профессорско-преподавательского состава (ППС) по службе занимается аттестационно-конкурсная комиссия. Определение возможной динамики служебного роста осуществляется также на основании степени повышения квалификации (ученая степень, владение иностранными языками, знание основ менеджмента качества). При аттестации преподавателей учитывается «Лист рейтинговой оценки преподавателя, претендующего на звание лауреата БелГУ в области научной деятельности»: информация об опубликованных монографиях, учебниках с грифом МО или УМО, учебных пособиях с грифом МО или УМО; статьях, в том числе публикации в ведущих рецензируемых научных журналах по перечню ВАК РФ; научном руководстве и прочее. Создана и утверждена на Ученом совете программа по представлению ППС к присвоению ученых званий профессора и доцента. При продвижении преподавателей на более высокие должности учитываются также данные по опросу мнения студентов о качестве преподавания и степени удовлетворенности студентами преподавателем, результаты самооценки преподавателем качества своей деятельности.

Для инновационных улучшений работы с преподавателями проводятся на университетском уровне профессиональные конкурсы: «Лучшая публичная лекция», «Лучший преподаватель БелГУ», «Лучший куратор группы БелГУ», «Лучший ученый БелГУ», «Лучший электронный образовательный ресурс», «Лучшие учебно-методические материалы БелГУ» и др.

Существующая в ВУЗе система новаторских приемов постоянно актуализируется: совершенствуются структура и содержание проводимых конкурсов и вводятся новые конкурсы. В качестве примера можно представить динамику конкурса «Лучший электронный образовательный ресурс». В настоящее время этот конкурс проводится по 4 номинациям: Лучший электронный учебник по курсу «Введение в профессию» для абитуриентов и школьников, Лучший авторский электронный учебник для студентов, Лучший учебно-методический комплекс для студентов, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий, Лучший электронный ресурс факультета.

Преподавательскому составу БелГУ предоставляются возможности развития способностей и повышения профессиональной квалификации (компетентности). Ориентиром для определения сформированности способностей в БелГУ является комплекс базовых требований к уровню профессиональных компетенций в проектной, производственно-технологической, организационно-управленческой и других видах деятельности в ее различных сферах: образовательной, научно-исследовательской и инновационной.

Выявление способностей преподавателей осуществляется на университетском (методический отдел управления качеством образования), факультетском и кафедральном уровнях. Диагностический инструментарий включает в себя методы для определения достаточной компетенции и квалификации преподавателей, вовлеченных в учебный процесс: анкетирование, изучение продуктов деятельности, создание банка методических целей и интересов, заслушивание отчетов, собеседование, защита проектов в рамках внутривузовских грантов, наблюдение и др. Данные методы доступны для внешней проверки (<http://www.bsu.edu.ru/bsu/resource/officialdocs/sections.php?ID=160>).

Повышение квалификации преподавателей планируется на пять лет на трех уровнях (университетском, факультетском, кафедральном) на основе учета как потребностей университета, так и личных потребностей преподавателей, и определения приоритетных направлений повышения квалификации. Отделом аспирантуры, докторантуры и дополнительного профессионального образования, управления научной и инновационной деятельностью осуществляется дифференциация составляющих приоритетных направлений по формам включения преподавателей и сотрудников в систему непрерывного профессионального образования; разрабатывается проект плана, который представляется для обсуждения Научно-техническому совету и для утверждения Ученому совету.

Повышение квалификации научно-педагогических работников на общеуниверситетском уровне осуществляется в основном в соответствии с приказами Рособразования и в рамках реализации инновационной образовательной программы по приоритетным направлениям развития университета. Повышение квалификации планируется каждым преподавателем и находит отражение в индивидуальных планах учебно-воспитательной и научно-исследовательской работы. Результаты повышения квалификации преподавателей подтверждаются свидетельствами, сертификатами, отчетами по пройденному повышению квалификации и т.д.

Руководство университета уделяет большое внимание развитию умений работать в группе преподавателей. В качестве примеров можно привести заседания Ученого, Методического, Координационного, Научно-технического советов университета, ректората; производственные совещания; проектные команды по разработке, анализу и актуализации проекта политики и стратегии для обеспечения качества подготовки специалистов; модульные команды по планированию по всем направлениям деятельности менеджмента качества в рамках проекта политики и стратегии университета; целевые, проблемные группы, объединенные на основе единства интересов в какой-либо проблеме; временные творческие группы, созданные для разработки и внедрения конкретных образовательных проектов, методов изучения персонала, организации и проведения конкурсов профессионального мастерства; межкафедральные и межфакультетские научно-исследовательские лаборатории по приоритетным научным направлениям; обучение преподавателей на уровне интегративной, дифференцированной, модульной и авторской форм обучения и др.

В БелГУ отлажена *система поощрения и признания инициативы и участия преподавателей в деятельности по обеспечению качества подготовки выпускников*. В процессе улучшения деятельности ВУЗа, за достижения особых результатов в труде отдельные преподаватели поощряются премией: за высокие показатели в работе, общественной деятельности, спорте; за качественное и результативное выполнение оперативных поручений руководителя; за оснащение, ремонт, установку силами сотрудников структурного подразделения лабораторного, научного или хозяйственного оборудования; за четкую организацию и проведение массовых мероприятий. Поощрения осуществляются приказом ректора по представлению руководителей структурных подразделений.

Система поощрения преподавателей ориентирована прежде всего на стимулирование и поддержание сотрудничества в рамках университета. Организация системы оплаты труда и льгот преподавателей БелГУ осуществляется в соответствии с положениями «Об оплате труда работников университета», «О порядке и условиях применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности научной деятельности профессорско-преподавательского состава БелГУ», «О порядке финансирования подготовки монографий, диссертаций, авторефератов в БелГУ», «О наградах БелГУ», о звании «Почетный доктор БелГУ», «Почетный профессор БелГУ», о звании «Почетный доцент БелГУ».

Система создавалась и развивается путем установления и непрерывного увеличения доплат из внебюджетных средств; предоставления возможности заключения договоров на выполнение работ, в том числе разработки учебно-методических комплексов дисциплин; финансирования публикаций ППС; организации различных конкурсов; признания и вознаграждения; финансирования научных командировок и пр. Эффективность научного рейтинга преподавателя и научного работника проявляется их продвижением к почетному званию «Лучший ученый года БелГУ», к получению статуса «Лучшая кафедра года по научно-исследовательской работе БелГУ». Победители года (преподаватель, кафедра) награждаются денежной премией или материальными ценностями и заносятся на Доску почета университета. На основании поданных заявок и конкурсного отбора конкурсная комиссия, рассмотрев представления деканов факультетов, выносит на утверждение Ученого совета представления в Министерство образования и науки РФ и администрацию Белгородской области о награждении почетными званиями, знаками, грамотами, персональными благодарностями, денежными и материальными премиями преподавателей и сотрудников, о занесении их на Доску почета, в музей БелГУ, присвоении звания «Почетный профессор».

*Обеспечение социальной защиты преподавателей* осуществляется в рамках реализации социального пакета БелГУ. В университете имеют место дифференцированные доплаты дека-

нам факультетов, заведующим кафедрами, заместителям деканов по учебной, воспитательной работе, кураторам академических групп, методистам по дневной форме обучения, ответственным за организацию учебного процесса на факультете, секретарям деканов факультетов в зависимости от категории факультета: категория определяется количеством студентов дневной формы обучения.

По инициативе ректора выделяются внутриуниверситетские гранты; осуществляются выплаты докторантам и аспирантам, успешно защитившим диссертации. Преподавателям и сотрудникам БелГУ предоставляется дополнительный отпуск на основе коллективного договора. Осуществление дополнительной социальной защищенности производится также в форме предоставления сотрудникам и обучающимся различного рода социальных льгот в зависимости от материального положения конкретного сотрудника, индивидуальных поощрений, выплат в связи с рождением ребенка и т.п.

Одной из главных задач в деятельности администрации университета и его профсоюзной организации является забота о здоровье студентов и сотрудников. На решение этой задачи направлена деятельность подразделений, обеспечивающих систему здоровьесбережения: Клиника лечебно-профилактической медицины (КЛПМ); Лаборатория профилактической и восстановительной медицины; Центр хрономедицины; Лаборатория молекулярной генетики человека; учебно-спортивный комплекс С. Хоркиной; Конно-спортивная школа; Оздоровительный лагерь в с. Титовка. В БелГУ также открыт лечебно-профилактический комплекс для оздоровления и отдыха сотрудников и обучающихся на базе природного парка «Нежеголь». Ежегодно более 1500 студентов и преподавателей отдыхают и укрепляют свое здоровье в спортивно-оздоровительном комплексе «Радуга» на черноморском побережье Кавказа. Университет оплачивает все расходы – проживание, питание, проезд. В 2008 году БелГУ отмечен в номинации «Организация санаторно-курортного лечения и отдыха студентов и работников».

Представленная система гарантии качества преподавания и компетенции преподавателей предполагает тесную взаимосвязь между ее компонентами и их органическое взаимодействие. Успешное функционирование данной системы требует разработки понятных и удобных в применении критериев и механизма оценки качества деятельности преподавателей. Мы придерживаемся точки зрения о том, что мерилom оценки (критерием) можно считать качественное выполнение комплекса функций. Именно в этой логике является целесообразным представление критериев качества преподавания и компетенций преподавателя. Основными объектами их анализа могут выступить ответственность, профессиональная компетентность, потребность в профессиональном самосовершенствовании, готовность и потребность в сотрудничестве, так как они охватывают в основном все требования к преподавателю ВУЗа как к специалисту, члену общества, ученому и профессионалу.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Стандарты и Директивы для Агентств Гарантии Качества в Высшем Образовании на Территории Европы // Европейская Ассоциация гарантии качества в высшем образовании. – 2005.

## ОЦЕНКА УРОВНЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ВО ВНУТРИВУЗОВСКОЙ СИСТЕМЕ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

**М.И. СИТНИКОВА, С.И. ТАРАСОВА**

*Российская Федерация, г. Белгород, Белгородский государственный университет*

В научных исследованиях области высшего профессионального образования отмечается необходимость ориентации целей, средств и критериев его качества на становление нового типа работника, для которого потребность в творчестве и саморазвитии приобретает если не доминирующий, то, безусловно, значимый характер; формирования у современного молодого исследователя компетенций, как в области лидерства, так и собственно функциональных (управление знаниями; креативность и инновационность; способность к решению возникающих проблем; «архитектурный» стиль мышления; персональная эффективность; способность влиять на выбранное направление бизнеса). Выпускники должны выступать также не только в роли тех, кто ищет работу, но и прежде всего в качестве создателей рабочих мест.

Одной из проблем современного ВУЗа, в этой связи, является совершенствование системы оценки качества подготовки специалистов на основе компетентностного подхода. Оценка уровня