

DOI:10.26104/NNTIK.2022.84.26.037

Жамалова В.Ж.

РЕЙТИНГ ПРОФЕССОРДУК-ОКУТУУЧУЛАР КУРАМЫНЫН КЕСИПТИК
ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНҮН САПАТЫН БААЛОО КУРАЛЫ КАТАРЫ

Жамалова В.Ж.

РЕЙТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

V. Zhamalova

RATING AS A TOOL FOR ASSESSING THE QUALITY OF THE
PROFESSIONAL ACTIVITIES OF TEACHERS

УДК: 37.013.42

Макалада окуу жайдын ишинин маселелери, профессордук-окутуучулук курамдын квалификациясын жогорулатуунун сапаты каралат, ошондой эле окутуучулардын ишинин сапатын баалоонун рейтингдик методологиясы каралат. Бүгүнкү күндө жогорку окуу жайдын профессордук-окутуучулук курамынын ишмердүүлүгүнө коюлган талаптар сөзсүз түрдө окуу ишмердүүлүгүн, окуу-усулдук ишмердүүлүктү, илимий-изилдөөчүлүк ишмердүүлүктү, уюштуруучулук-тарбиялык ишмердүүлүктү, ошондой эле илимий жана илимий-техникалык долбоорлор менен иштөөнү, санариптештирүү маселесине олуттуу көңүл бурууну талап кылат. Албетте, ар жыл сайын рейтингди аныктоо аркылуу профессордук-окутуучулук курамдын ишмердүүлүгүнө калыс баа берүү, алардын ишке болгон мотивациясын жогорулатат. Бирок, рейтингди аныктоонун абдан так иштелип чыккан методикасы колдонулушу абзел. Мына ошондо коллективдин ар бир мүчөсү өз ишин сапаттуу аткарууга дилгир болот.

Негизги сөздөр: профессордук-окутуучулук курам, рейтинг, кесиптик ишмердүүлүк, билимди баалоо, жогорку окуу жайлары.

В статье рассматриваются вопросы образовательного учреждения, качества повышения квалификации педагогических кадров, а также рейтинговая методика оценки качества работы педагогов. Сегодня требования к деятельности профессорско-преподавательского состава вуза, безусловно, требуют серьезного внимания к учебной деятельности, учебно-методической деятельности, научно-исследовательской деятельности, организационно-воспитательной деятельности, а также работы с научными и научно-техническими проектами, вопросам цифровизации. Конечно, объективная оценка деятельности профессорско-преподавательского состава посредством ежегодного определения рейтинга повысит их мотивацию к работе. Однако следует использовать очень четко разработанную методику определения рейтинга. Именно тогда каждый член команды будет стремиться качественно выполнять свою работу.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, рейтинг, профессиональная деятельность, оценка образования, высшие учебные заведения.

The article discusses the issues of an educational institution, the quality of advanced training of teaching staff, as well as a rating method for assessing the quality of teachers' work. Today, the requirements for the activities of the teaching staff of the university, of course, require serious attention to educational activities, teaching and methodological activities, research activities, organizational

and educational activities, as well as work with scientific and scientific-technical projects, issues of digitalization. Of course, an objective assessment of the activities of the teaching staff through the annual determination of the rating will increase their motivation to work. But, it is necessary to use the most clearly developed methodology for determining the rating. It is then that each team member will strive to do their job efficiently.

Key words: faculty, rating, professional activity, education assessment, higher educational institutions.

Окуу жайларынын профессордук-окутуучулар курамынын кесиптик ишмердүүлүгүнүн сапатын баалоо системасын түзүү татаал илимий-практикалык милдет болуп саналат, аны чечүүнүн татаалдыгы факторлордун комплексинин таасири менен шартталган. Алардын арасында төмөнкүлөр бар:

1) ЖОЖдо адистерди даярдоо командалык күч болгондуктан, көптөгөн функционалдык милдеттерди аткарган айрым окутуучулардын жалпы акыркы натыйжага кошкон салымын аныктоонун кыйынчылыгы;

2) бүтүндөй университеттин, айрым факультеттердин, кафедралардын жана өзгөчө окутуучулардын ишинин натыйжалары жөнүндө ишенимдүү маалыматтын жоктугу, кээде жетишсиздиги;

3) бир катар жетекчилердин жана окутуучулардын иш-аракеттин сапатын объективдүү баалоо системасын киргизүүгө каршылык көрсөтүүсү (бул «алсыз» мугалимдерге гана эмес, жөн эле көзөмөлдүү жактырбагандарга да тиешелүү конкреттүү натыйжаларга объективдүү баа берүү эмес, кесиптештердин жана жетекчиликтин жеке баа берүүсү менен ыңгайлуу).

Профессордук курамды баалоо маселесинин татаалдыгына карабастан, көптөгөн университеттер окутуучулардын эмгегин баалоо системасын иштеп чыгышкан жана ишке киргизишкен. Азыркы учурда заманбап жогорку окуу жайларынын практикасында окутуучулардын ишинин сапатын өлчөөнүн жана баалоонун 40тан ашык методдору берилген. Бирок, тажрыйба көрсөткөндөй, аларды азырынча кемчиликсиз деп таануу мүмкүн эмес жана сапаттык жакшыртууну талап кылат. Жүргүзүлгөн бул методдордун анализи

алардын типтүү кемчиликтери бар экендигин көрсөтү, алар окутуучулардын ишинин сапатын баалоо процессин анын кесиптик жана инсандык өнүгүүсүнүн жана окуу процессин өркүндөтүүнүн куралына айландырууга мүмкүндүк бербейт:

- сунушталган рейтингдик көрсөткүчтөрдүн сапаттык мүнөзүнүн басымдуу болушу;
- окутуучулардын ишмердүүлүгүнө жалпы баа берүү анын компоненттеринин сандык мүнөздөмөлөрү менен гана аныкталат деген божомолго негизделген методдорду ашыкча формалдаштыруу;
- жыйынтыктоочу рейтингте сандык өлчөөгө мүмкүн болгон жана эреже катары, окутуучулардын ишинин бардык спектрин камтыбаган көрсөткүчтөрдү гана киргизүү;
- рейтингди аныктоодо баалоонун аксиологиялык аспектинин жоктугу. Окутуучулардын ишинин бардык түрлөрү жана типтердин ичиндеги айрым көрсөткүчтөр эквиваленттүү деп болжолдонот;
- баалоонун жүрүшүндө алынган натыйжаларды интерпретациялоо багытын жана аларды иш жүзүндө колдонуу мүмкүнчүлүктөрүн так түшүнбөгөндүк.

Ошону менен бирге айрым методдорго карата айтылган сын пикирлер чыгармачылык ишмердиктин сапатын баалоо сыяктуу татаал тармакта алга карай олуттуу кадам жасаган алардын авторлорунун эмгегин аз да болсо кемсинтпейт. Бул белгилер да окутуучулардын ишмердүүлүгүнө системалуу түрдө баа берүүнүн алгачкы аракеттери да чоң практикалык натыйжа берерин танбайт.

Университеттин профессордук-окутуучулук курамынын кесиптик ишмердигинин сапатын объективдүү баалоонун өтө маанилүү шарты баа берүүнүн алдыңкы принциптерин сактоо талаптарына жооп бериши керек болгон оптималдуу каражаттарды жана методдорду тандоо болуп саналат, атап айтканда:

- ишенимдүүлүк;
- билим берүү максаттарына жана башкаруунун милдеттерине ар тараптуу жетүүнү камсыз кылуу үчүн колдонулушу;
- баа берүүнүн жарактуулугу.

Баалоо технологияларынын жана каражаттарынын сапаттык көрсөткүчтөрүн аныктоо (айрым мүнөздөмөлөргө ылайык келүү коэффициенттери түрүндө) колдонулган баалоо технологиялары боюнча таблица түзүүгө жана окутуучулардын сапатын баалоо процессинде аларды пайдалануунун перспективаларын аныктоого мүмкүндүк берет.

Рейтинг сизге мүмкүнчүлүк берет:

1) профессордук-окутуучулук курамдын кесиптик ишинин сапатын баалоонун белгилүү методдорунун дээрлик бардык артыкчылыктарын айкалыштыруу, анткени ал баалоонун салттуу принциптерин

жокко чыгарбайт (системалуулугу, объективдүүлүгү жана башкалар);

2) окутуучулардын ишинин сапатын баалоонун негизги кемчиликтерин - субъективдүүлүктү жана педагогикалык ишмердүүлүктүн натыйжалуулугунун сандык көрсөткүчтөрүнүн иш жүзүндө жоктугун жоюуга жакындашат;

3) жогоруда аталган система мугалимдер аткарган илимий, окуу жана усулдук иштердин ар бир түрү боюнча шарттуу бирдиктердин топтолушуна негизделгендиктен, баалоонун интегративдүүлүгүн камсыз кылуу. Иштин ар бир түрү боюнча алган упайларынын санына жараша мугалим жетишээрлик адекваттуу кумулятивдүү баа алат.

Педагогикалык кадрлардын ишмердүүлүгүн баалоо методикасынын теориялык негизи болуп төмөнкүлөр саналат:

- педагогикалык квалиметриянын категориясы катары окутуучулардын рейтингин негиздөө;
- рейтингди түзүү принциптери;
- рейтингдин маңызы жана түзүмү.

Рейтинг (англисче рейтингден) – тиешелүү тармактардын эксперттери тарабынан түзүлүүчү классификациялык тизмедеги белгилүү бир предметтин жетишкендиктерин баалоо үчүн жеке сандык көрсөткүч. Чындыгында, «рейтинг» – бул сандык көрсөткүчтөрдүн, же рейтингдердин негизинде кандайдыр бир объектилердин сапатынын тизмеси түрүндөгү иреттөө системасы.

Педагогикалык кадрлардын рейтингин – бул, биздин оюбузча, педагогикалык квалиметриянын категориясы катары каралууга тийиш болгон түшүнүк. Бул окутуучулардын илимий, окуу-методикалык ишмердүүлүгүнүн сапатынын деңгээлинин натыйжалык көрсөткүчү, ал анын классын, ордун, категориясын, кесиптик-педагогикалык коомчулуктун белгилүү бир катмарына таандык экендигин баалоого мүмкүндүк берет. Рейтинг – бул университетте кабыл алынган башка баалоонун түрлөрү менен органикалык айкалыштырыла турган окутуучулардын ишинин сапатын баалоонун түрлөрүнүн бири.

Рейтингдик баа берүүнүн артыкчылыктары төмөнкүлөр:

- профессордук-окутуучулук курамдын кесиптик ишинин сапатын учурдагы (окуу жылынын аягында) жана кумулятивдик (5 жылда бир жолу) баалоону жүргүзүү мүмкүнчүлүгү;
- окутуучулардын ишинин сапатын баалоонун деталдуу тартиби анын ишенимдүүлүгүн камсыздайт;
- баа мазмундун жана конструктивдүү негиздүүлүктүн талаптарына жооп берет (формалардын жана максаттардын дал келүүсү);
- Баалоо жол-жобосу окутуучулардын өзүн-өзү баалоо жана профессионалдык ишмердүүлүгүн

талдоо көндүмдөрүн өнүктүрүүгө мүмкүнчүлүк берет.

Университетте окутуучулардын, кафедралардын жана факультеттердин рейтингин киргизүүнүн максаты - профессордук-окутуучулар курамынын сапатын жогорулатуу жана окуу процессинин сапатын жогорулатуу.

Рейтингдин негизги максаттары болуп төмөнкүлөр саналат:

- башкаруучулук чечимдердин негиздүүлүгүн жогорулатуу (биринчи кезекте кадр саясаты жаатында);
- университеттин процесси жана натыйжалары жөнүндө маалыматтын объективдүүлүгүнүн деңгээлин жогорулатуу;
- профессордук-окутуучулук курамдын мотивациясынын деңгээлин жогорулатуу, алардын кесиптик жана инсандык өсүшүнө дем берүү;
- профессордук-окутуучулук курамдын эң натыйжалуу бөлүгүнө колдоо көрсөтүү үчүн иштин натыйжаларын дифференциялоо.

Долбоорлоонун, ишке ашыруунун, туруктуу иштешин колдоонун жана окутуучулардын рейтингин жогорулатуунун принциптери төмөнкүлөр аныкталат:

- рейтингдик баа берүүнү уюштурууга жана практикасына комплекстүү мамилени камтыган бирдиктүү методологиялык негиз;
- университеттин профессордук-окутуучулар курамынын кесиптик ишинин сапатын баалоонун бирдиктүү системасын түзүүнү жана башкарууну борборлоштуруу;
- комплекстүүлүк, педагогикалык жамааттын ишинин бардык түрлөрүнө баа берүүнү камсыз кылуу;
- рейтингдик баалоонун максаттары, мазмуну жана каражаттары жөнүндө окутуучулардын толук маалымдуулугун камтыган ачыктык;
- кафедранын жана ЖОЖдун өзгөчөлүктөрүнө, ошондой эле баалоонун максаттарына жараша профессордук-окутуучулук курамдын ишмердүүлүгүнө комплекстүү, ийкемдүү баа берүүнү түзүүнү жана өркүндөтүүнү камсыз кылган модулдук;
- концепцияны иштеп чыгуу стадиясында да, рейтингдик баалоону ишке ашырууда да мугалимдерди процесске тартууну, алдыңкы тажрыйбага таянууну, уюштуруучулук жана психологиялык тоскоолдуктарды жоюуну, баа берүүнүн рейтингдик системасын киргизүүгө каршылыкты жеңүүнү билдирген пропаганда;
- рейтингди түзүүдө гуманитардык мамиленин артыкчылыгтуулугу.

Бул принциптин маңызы педагогикалык кадрлардын кесиптик ишмердүүлүгүнүн рейтингин иштеп

чыгууну ишке ашыруу болжолдонгон кесиптик жана инсандык өнүгүү, колдоо концепциясын иштеп чыгуудан башталышы керек. Окутуучулардын ишинин сапатын баалоо боюнча болгон тажрыйбаны талдоо көрсөткөндөй, гуманитардык технологиялар приоритеттүү болуп калганда, баалоо натыйжалуураак болот.

Рейтингдик баа берүүнүн структурасы төмөнкү милдеттүү компоненттерди камтыйт:

- ЖОЖдун окутуучусунун ишинин сапатынын модели;
- рейтингдик көрсөткүчтөрдү эсептөөнүн математикалык модели;
- профессордук-окутуучулук курамдын кесиптик ишинин сапатын баалоо үчүн квалиметрикалык шкалалар.

Профессордук курамдын ишмердүүлүгүнүн сапатын баалоо боюнча биз сунуш кылган моделде баалоого үч түрдүү ыкма эске алынган: иш жүзүндөгү статусуна, жетишилген натыйжаларга жана кызматкердин потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрүнө жараша.

Рейтингдер ар дайым атайын баалоо эрежелерине негизделет. Мында окутуучулардын рейтингин аныктоодо анын ишинин сапатынын үч аспекти эске алынат: абалы («өткөн»), өндүрүмдүүлүк («учур») жана келечеги («келечек»). Ошентип, окутуучулардын кесиптик ишинин сапатын комплекстүү баалоо анын жеке окуу, илимий жана методикалык рейтингине ылайык үч компонентти пайдалануу менен жүргүзүлөт: формалдуу статусу (баркын), өндүрүмдүүлүгү жана ишмердүүлүгүнүн келечеги. Университетте кафедралардын өзгөчөлүгү ар түрдүү болгондуктан, бул окутуучулардын ишмердүүлүгүнүн мазмунуна из калтыргандыктан, рейтинг эки бөлүктүн болушун болжолдойт: инварианттык жана өзгөрмөлүү. Инварианттык бөлүгү бардык кафедралардын окутуучулары тарабынан милдеттүү түрдө толтурулат. Өзгөрмө бөлүгү белгилүү бир бөлүмдүн өзгөчөлүктөрүн эске алат.

Адабияттар:

1. Алексеева Л.П., Шаблынина Н.С. Преподавательские кадры: состояние и проблемы профессиональной компетентности. - М., 1994. - 216 с.
2. Ахметова Д. Преподаватель вуза и инновационные технологии / Д.Ахметова, Л.Гурье. / Высшее образование в России. - 2001. - № 4. - С. 138-144.
3. Благодатских В.А., Енгибарян М.А., Ковалевская Е.В. и др. Экономика, разработка и использование программного обеспечения ЭВМ: Учебник. - М.: Финансы и статистика, 1995. - 288 с.
4. Веригин Ю.А. Качество деятельности преподавателя – основа качества подготовки специалиста / Современные технологии обеспечения качества образования: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2006. - С. 319.

5. Ветрова А.А., Музыченко Р.В. Рейтинговая методика в основе мониторинга и управления качеством образования // Высшее образование в России. - 2005. - № 9. - С. 8-10.
 6. Интеграционные процессы в образовании и профессионализм преподавателей высшей школы (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе): Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / НИИВО. - М.: Вып. 10. - 2003. - 52 с.
 7. Исаева Т. Преподаватель как субъект качества образования / Т.Исаева // Высшее образование в России. - 2003. - №2. - С. 17-23.
 8. Калинин А.А., Сафонов Г.Н., Березикова В.Н. Профессионализм педагогов и эффективность деятельности образовательного учреждения / Современные технологии обеспечения качества образования: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2006. - С. 354-358.
 9. Качалов В.А. Проблемы управления качеством в вузах. Заметки менеджера по качеству. Ч.7. Вузы России и современные методы менеджмента качества: простое признание или активное внедрение. // Стандарты и качество. - 2000. - №12. - С. 82-87.
 10. Кельчевская Н.Р., Попова М.А. Качество подготовки специалистов - основа эффективной деятельности высшей школы в условиях новых экономических отношений. - Екатеринбург, 2001. - 124 с.
 11. Корольков В. Кадровая политика в высшей школе: методологические принципы / В.Корольков, В.Мануйлов, В.Приходько и др. // Высшее образование в России. - 2003. - № 1. - С. 53-58.
-