

Способы определения «эффективного преподавателя» в вузе

Существуют формальные и неформальные способы определения понятия "эффективный преподаватель"

К формальным критериям мы предлагаем отнести следующие:

<i>Формальные критерии</i>	<i>Неформальные критерии</i>
<i>Наличие ученой степени у преподавателя</i>	<i>Оценка преподавателя студентами</i>
<i>Количество публикаций в академических журналах (измеряемых в печатных листах)</i>	<i>Оценка преподавателя коллегами (другими преподавателями)</i>
<i>Частота публикаций в академических журналах в течение учебного года (п..л)</i>	<i>Оценка преподавателя выпускниками вуза (выборочный опрос выпускников вузов)</i>
<i>Стаж работы в высшей школе</i>	
<i>Стаж работы в данном вузе (индикатор лояльности)</i>	
<i>Методическое обеспечение курса*</i>	
<i>Число выпущенных монографий</i>	
<i>Знание иностранного языка преподавателем</i>	
<i>Знание компьютера преподавателем</i>	
<i>Участие в грантах, научном консультировании, выполнении заказов</i>	

Авторы внедрили в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса следующие критерии оценки методической работы. Методическое обеспечение должно включать в себя:

Вариант I

Написание рабочей программы, включающей:

А) список литературы к курсу (обязат. журнальные статьи)

Б) перечень вопросов к экзамену, зачету

В) темы рефератов, курсовых проектов, курсовых работ

Г) темы и вопросы к семинарам и список литературы к семинарским и практическим занятиям для очного отделения

Вариант II

Написание рабочей программы, адаптированной к заочному отделению:

А) введение и логика изучения курса на заочке;

Б) Статистика; материалы для практикумов и самостоятельного изучения (обеспечение не менее 50 % тем курса). Обеспечение проблемными вопросами к практикумам

В) Перечень рекомендованных журнальных статей для самостоятельного заочного обучения, имеющих в том или ином филиале.

Вариант III

Вариант II + банк тестовых заданий (не менее 40 методических единиц по курсу).

Цена 10 методических единиц по курсу.

Вариант IV

Вариант III + конспект лекций по курсу (включающий проблемные вопросы по каждой теме)

Вариант V

Подразумевает приобретение институтом исключительных прав на интеллектуальную собственность разработчика

*наличие научной степени у преподавателя вуза;
частота публикаций в академических и общероссийских научных изданиях
численность студентов, которым читается тот или иной курс
стаж работы в высшей школе
стаж преподавания конкретной учебной дисциплины
процент сорванных занятий по вине преподавателя*

К неформальным критериям можно отнести:

оценка студентами качества работы преподавателя. Так в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса по итогам каждого семестра на очном отделении проводится анонимный опрос студентов по определению качества работы преподавателей. Студенты оценивают работу преподавателей по трем критериям: профессионализм или глубина знания преподаваемой дисциплины, доступность изложения материала, объективность оценки знаний студентов. Каждый преподаватель получает свою оценку от 0 до 10 баллов. Далее деканаты и ректорат определяет средний рейтинг преподавателя в глазах той или иной группы. После этого проводится перекрестное сопоставление субъективных мнений студентов и деканаты получают достаточно объективное представление об эффективности работы того или иного преподавателя.

сложность преподаваемой дисциплины. Очевидно, что подготовка курса, связанного с дисциплинами специализации, требует большей квалификации и большего затраченного времени, чем подготовка курсов по циклам ГСЭ и ЕН. Следовательно работа преподавателей на старших курсах должна оплачиваться более высоко.

качество разработанного методического обеспечения дисциплины. Наличие у преподавателя банка тестов, учебного пособия и других методических пособий.

Очевидно, что перечень формальных и неформальных критериев является открытым и его можно расширять и дополнять. Более того, руководство вуз может и должно самостоятельно определять вес каждого критерия в определении итогового внутреннего рейтинга преподавательских кадров.

Выходом из данной неблагоприятной ситуации является четкая система определения вклада каждого работника в качество предоставляемой конечной услуги высшего учебного заведения.

Предлагаемая нами схема определения доходов работника, получаемых от вуза, не является окончательной и установленной навсегда и автор приглашает заинтересованных лиц к дискуссии. Однако, мы твердо убеждены, что решение данной проблемы не может быть простым и деятельность вуза объективно толкает и руководство вуза и преподавателей к разработке более сложных контрактных схем