УДК 614.2:371.3:614:301

**Теоретико-Методологические основы системы мониторинга качества образОвания**

**М.А. Камалиев**

Казахский национальный медицинский университет им. С.Д. Асфендиярова

К основным целям мониторинга качества образования в вузе нужно отнести содействие выработке эффективных управленческих решений руководством вуза и его структурных подразделений в области повышения качества образовательной деятельности, оценивание своего положения среди других вузов, оценку и прогнозирование тенденций развития образовательной организации.

Чтобы обеспечить достижение поставленных целей, необходимо получить достоверную и объективную информацию о деятельности вуза, систематизировать ее, разработать единые методики диагностики всех сторон научно-образовательной деятельности вуза, обработать собранную информацию, создать программные и технические средства для мониторинга.

Одной из основных характеристик любой системы управления качеством, определяющей эффективность ее функционирования, является наличие адекватной системы поддержки процессов сбора, накопления, поиска, обработки и передачи информации. Она должна обеспечить руководителей вуза всех уровней обязательным минимумом информации о состоянии и развитии тех процессов и систем, за которые они отвечают и которыми управляют. При этом, информация должна быть максимально полной по объему и содержанию, объективной, конкретной и наблюдаться в динамике.

Мониторинг качества образования в вузе также предполагает постоянное слежение за состоянием образования в целом и отдельных его компонентов, в частности.

В КазНМУ закладываются основы социологического мониторинга, позволяющей регулярно обращаться к оценке общественного мнения профессорско-преподавательского состава, членов государственных квалификационных комиссий, студентов, родителей студентов и др.

Среди основных гарантий качества медицинского образования основополагающей является нормативно-правовая база, прежде всего регламентирующая социальные функции преподавателей вуза (модель преподавателя, профессионально-должностные требования), выработка государственной политики в области науки и высшей школы. Следует признать, что неполнота нормативной правовой базы и систематическое неисполнение норм законодательства остаются в числе основных проблем, сдерживающих развитие системы образования в направлении обеспечения устойчивого человеческого развития.

В этой связи, необходимо совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей отношения в сфере образования, и создание действенного механизма контроля за исполнением законодательных норм, защиты прав субъектов образования, соблюдения гарантий государства в области образования.

Приоритеты государства должны способствовать тому, чтобы социальный статус преподавательских кадров соответствовал общественной значимости их труда и обеспечивал их профессиональное развитие. На уровне вуза и кафедры – это работа по обеспечению и стимулированию профессионального развития, работа с резервом, подбор и расстановка кадров.

В таблице представлены основные мероприятия по управлению процессом повышения качества преподавательской деятельности на разных уровнях.

Так, определение ***целей*** на государственном уровне заключается в выработке государственной политики в области высшего образования, науки и здравоохранения. На уровне вуза и кафедры требуется соединить приоритеты государственной политики и личных интересов преподавателей, при этом учитывая особенности профиля кафедры. Определение целей и задач собственного профессионального развития осуществляется с помощью профессионально-должностных инструкций и моделей профессионального потенциала преподавателя. Поскольку прямое измерение профессионального потенциала невозможно без применения методов психодиагностики, в социологическом исследовании применятся косвенные показатели (стаж, степень) и данные об уровне самооценки и подготовленности к научной и педагогической работе.

Осуществление функции ***прогнозирования***на уровне государства состоит в выявлении и прослеживании тенденций развития высшей школы и определения прогнозируемой численности и структуры специалистов.

В качестве первоочередного шага государственной кадровой политики ресурсосбережения и повышения производительности труда в системе здравоохранения является определение оптимальной численности медицинских работников, включая их перераспреде­ление с учетом этапов и профилей оказания медицинской помощи, в первую очередь, в сторону усиления первичного звена здра­воохранения.

Следующим шагом должно стать формирование государственного заказа на подготовку кадров здравоохранения (количество грантов) с учетом потребностей территориальных систем здравоохранения. Министерство здравоохранения должно определить и задать общую и дополнительную потребность в специалистах, дифференцированных по группам (номенклатуре) специальностей, и квалификационные требования, предъявляемые к специалистам. Государственный заказ на зачисление студентов должен учитывать пропускную способность вузов (необходимые трудовые, материальные, финансовые ресурсы, научно-педагогический потенциал), а также сбалансированность с другими подсистемами образования. Необходимо повышение государственных расходов на медицинское образование, что естественно влечет к повышению стоимости обучения.

Все возрастающий спрос на медицинскую профессию заставляет задуматься об обеспечении выпускников рабочими местами. Выход видится в заключении трехсторонних договоров «орган управления здравоохранением – вуз – студент» в рамках государственного задания.

Прогнозирование процесса повышения качества преподавательской деятельности в вузе или на кафедре – это определение долгосрочных перспектив развития вуза (кафедры). На индивидуальном уровне – это долгосрочное планирование карьеры преподавателя и определение этапов (шагов) профессионального развития.

Функция ***планирования*** состоит в разработке комплекса взаимосвязанных мероприятий, осуществляемых в определенном порядке. Преподаватель разрабатывает индивидуальный план деятельности, исходя из индивидуальных целей и перспектив карьеры. На уровне вуза и кафедры планируется работа по обеспечению и стимулированию профессионального развития (работа с резервом на выдвижение, подбор и расстановка кадров).

Функция ***организации*** заключается в создании организационного и ресурсного обеспечения. На уровне государства она реализуется в финансовом и материально-техническом обеспечении, централизованной организации и обеспечении научных исследований. На уровне вуза или кафедры это информационное, организационное и техническое обеспечение.

Функция ***контроля*** на уровне вуза предусматривает сбор и анализ информации о выполнении мероприятий (функционировании системы), не ограничивая самостоятельности вуза. На уровне кафедры это регулярное обсуждение результатов и причин невыполнения.

***Стимулирование*** труда предполагает адекватную заработную плату и широкое использование мер материального и морального поощрения, а также перспективы должностного продвижения. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011 – 2020 годы, утвержденная указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 года № 1118, предусматривает усиление государственной поддержки и совершенствование механизмов стимулирования труда педагогических работников.

Ниже представлены отдельные аспекты повышения эффективности преподавательского труда.

***Повышение квалификации.*** Основные направления программы профессионального развития преподавателей по нашему мнению можно свести к следующим пунктам:

1. Составление индивидуальной программы (плана) повышения квалификации. Она разрабатывается на основе сопоставления эталонной модели профессионального потенциала (деятельности) и фактической структуры потенциала преподавателя.
2. Налаживание обратной связи системы повышения квалификации с ее пользователями: это изучение потребностей преподавателей в профессиональных знаниях и умениях (для планирования системы повышения квалификации), а также определение степени рассогласованности между потребностями и результатами повышения квалификации (для регулирования работы системы).
3. Усиление взаимодействия научно-исследовательской работы с преподаванием. Зачастую, связь научной и педагогической работы является слабой. Должны быть разработаны рекомендации по использованию результатов НИР в учебном процессе. Показатели использования научных результатов в преподавании и использовании студентами научных публикаций преподавателя в НИРС, должны учитываться при оценке труда преподавателя.

***Подбор преподавательских кадров.*** Результатами исследования доказана важность проблемы молодых преподавателей для воспроизводства научно-педагогических кадров. Частично решает проблемы подбора университетская подготовка научно-педагогических кадров, т.е. до начала преподавательской работы. Создание эффективной системы подготовки научно-педагогических кадров на додипломном и последипломном этапах медицинского образования способствует обеспечению медицинских вузов квалифицированными кадрами. Она может вестись по индивидуальным программам обучения в вузе, включающим как подготовку к научной работе, так и профориентационную работу к преподаванию, включающую, в основном приемы психодиагностики и психокоррекции.

***Профессиональный отбор*** кадров является одним из основных элементов повышения эффективности преподавательской деятельности. Целенаправленной работы по подбору научно-педагогических кадров практически не ведется. Поэтому проблема разработки научных основ подбора преподавательских кадров остается актуальной. Необходима разработка эталонных моделей и методов диагностики профессионального потенциала преподавателей (создание психологической службы в вузе). Предварительную подготовку будущих преподавателей следует начинать заблаговременно, когда они учатся в вузе: обращать внимание на обладающих соответствующими качествами студентов, привлекать их к оказанию помощи студентам младших курсов, рекомендовать для изучения в качестве факультативных дисциплин педагогику и психологию. Этой работой должна руководить психологическая служба, которую можно было бы создать на кафедре педагогики и психологии. Вуз может готовить студентов, проявивших способности к научной и педагогической работе, по индивидуальным программам и оставлять их после окончания на рекомендующих кафедрах. Вуз мог бы создать факультет подготовки научно-педагогических кадров «для себя», опыт работы которого накоплен, например, в Московском государственном медицинском университете. Это, прежде всего, может обеспечить студентам и аспирантам хорошую психолого-педагогическую подготовку. Общепедагогический аспект подготовки будущих преподавателей это: специальный курс педагогики высшей школы, а также спектр приемов и методов педагогической деятельности, способов решения различных педагогических ситуаций. При этом у будущих педагогов будут формироваться умения ставить педагогические задачи и разрабатывать методы их решения, оптимально структурировать учебный материал лекции, практического занятия, оценивать степень достижения поставленных целей и ряда других задач. Также важно посвятить обучению будущих преподавателей мимической выразительности, овладению ими культуры педагогического мышления, использованию приемов педагогического воздействия.

Было бы целесообразно привлечь к подбору будущих преподавателей специалистов-психологов, которые с помощью различных методик (например, психологическое тестирование), определяли бы насколько испытуемый пригоден для данного вида деятельности (диагностика). Ведь многие государственные и частные структуры успешно взяли на вооружение такой опыт. Особое значение психологическое тестирование приобретает для высшего учебного заведения, тем более для высшего медицинского учебного заведения, поскольку успешность предстоящей профессиональной деятельности вузовского преподавателя лежит в основе успешной учебной деятельности студента, выпускника медицинского вуза, профессиональная деятельность которого непосредственным образом сказывается на здоровье населения.

Это, фактически, означало бы подготовку в своем же вузе нового типа преподавателя, который умел бы не только обучать студентов своему предмету, но и знал бы как преподавать этот предмет.

***Расстановка преподавательских кадров.*** При формировании коллектива целесообразно стремиться к рациональному сочетанию научно-педагогических работников с различными типами способностей, ориентаций, разными стилями деятельности. Например, если в коллективе преобладают преподаватели с педагогической направленностью, следует набирать новых работников с ориентацией на науку, и наоборот. Получив научно-обоснованные критерии подбора, руководители вуза и кафедр должны проводить целенаправленный поиск кандидатов на научно-педагогические должности в вузе, аспирантуре и т.д. Одно из условий эффективного подбора кадров – конкурсность. Следует отметить важность профессионально-этических качеств в преподавательской работе. Следовательно, этой составляющей модели преподавателя следует уделить на этапе подбора.

Очевидна необходимость оказания индивидуальной помощи молодым сотрудникам. Она может осуществляться и осуществляется в форме наставничества, когда к начинающим преподавателям прикрепляются опытные квалифицированные педагоги, или в форме консультаций по вопросам проведения научных исследований и преподавания различными специалистами – педагогами, психологами. С 2011 г. в КазНМУ началась системная работа по формированию кадрового резерва преподавателей.

В рамках проводимой информатизации и формирования автоматизированной системы управления (АСУ-вуз) создаются условия для переработки всех видов информации и передачи данных с целью информационного обслуживания преподавательских кадров и возможности полного доступа к любым массивам знаний в любое удобное время.

***Оценка результатов деятельности.*** Очень часто в практике вузов оценка проводится только для целей аттестации кадров, принятии решений по повышению в должности. Однако не менее важна формирующая функция, которая заключается в использовании оценки в целях развития, совершенствования, улучшения деятельности преподавателя. Оценка может проводиться с помощью эталонных моделей профессионального потенциала, квалификационных требований, психологического и профессионального тестирования, метода экспертных оценок (например, взаимные оценки преподавателей).

Необходима также система оценки мнений студентов о преподавателях. Однако использовать эту систему необходимо продуманно и подготовленно. Опыт зарубежных стран, процедура опроса студентов должна способствовать формированию отношений сотрудничества между студентами и преподавателями. Последний должен представать перед студентами не как подчиненный, аттестуемый начальством, а как профессионал, стремящийся к совершенствованию своей деятельности. Анкеты передаются студентам преподавателями и подчеркивается, что анкетирование проводится по его инициативе, а полученная информация является конфиденциальной. В системе получения студенческой оценки следует исключить неэтичные ситуации зависимости преподавателя от «приговора» студента.

Результаты преподавательского труда – это, прежде всего, качество профессионального потенциала выпускаемых специалистов, а также эффективность их работы. Эти результаты в какой-то мере могут оцениваться с помощью системы сбора и обработки информации из органов и организаций здравоохранения. Проведение анкетирования выпускников важно для выявления недостатков их подготовки в вузе, выделения лучших преподавателей.

Один из способов оценки результатов деятельности конкретного преподавателя – контроль знаний студента после окончания курса. Чтобы определить абсолютный вклад в обучение, сделанный данным преподавателем, нужно проверить знания студентов еще и до чтения лекций. Кроме того, в процессе такой проверки можно изучить пробелы в знаниях студентов в области уже изученных дисциплин. Таким образом, оцениваются результаты труда коллег.

***Мотивация преподавателей.*** Необходимо внедрять систему управления мотивацией и разрабатывать мотивационные программы, учитывающие выявленные закономерности в динамике мотивационного климата университета, который включает в себя как благоприятные, так и негативные характеристики. Наибольший интерес представляет изучение динамики мотивационного климата, так как именно изменение соотношения благоприятных и негативных характеристик, появление новых составляющих, нарастание или снижение степени неудовлетворенности отдельными факторами показывает эффективность мотивационного менеджмента.

Внедрение в КазНМУ стимулирующего механизма на основе критериев оценки деятельности ППС позволило добиться повышения внешней и внутренней эффективности труда преподавателей.

Необходимо прослеживать в динамике оценку преподавателями возможностей реализации своего профессионального и личностного потенциала в университете.

Анализ динамики отдельных мотивационных составляющих позволит выявить как негативные, так и позитивные тенденции в управлении мотивацией персонала, а, следовательно, и в управлении качеством вуза.

**ТҰЖЫРЫМ**

Университет қызметкерлерін басқарудың сапасын жоғарлату бойынша негізгі іс-шаралар: мақсаттар, болжамдау, жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау, ынталандыру баяндалған

**SUMMARY**

The basic measures on increase of quality of management of the personnel of university are stated: the purposes, forecasting, planning, organization, control, stimulation.

Таблица – Мероприятия по управлению процессом повышения качества преподавательской деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Компоненты кадровой политики | Уровни управления | | |
| Государство | Университет (кафедра) | Преподаватель |
| Мероприятия | | |
| Цели | Выработка государственной политики в области образования и здравоохранения | Выработка стратегии повышения качества профессиональной деятельности с учетом интересов вуза и личных целей преподавателей | Определение индивидуальных целей и задач повышения качества и соответствия своей деятельности разработанным моделям преподавателя вуза (профессионально-должностным требованиям) |
| Прогнозы | Тенденции развития высшей школы (численность и структура кадров) | Определение долгосрочных перспектив развития вуза | Определение этапов в развитии карьеры |
| Планирование | Планирование экономического и материально-технического обеспечения вузов | Планирование мероприятий по обеспечению и стимулированию развития кадров | Разработка индивидуального плана профессионального развития на основе профессионально-должностных требований |
| Организация | Финансовое и материально-техническое обеспечение | Информационное, организационное и техническое обеспечение | Организация выполнения индивидуального плана |
| Контроль | Сбор и анализ информации о выполнении мероприятий (функционировании системы) | Обеспечение ответственности за выполнение мероприятий, анализ причин невыполнения | Контроль за выполнением индивидуальных планов |
| Стимулирование | Научное обоснование и совершенствования схемы должностных окладов, повышение общественного престижа труда преподавателя вуза | Дифференциация заработной платы в соответствии с уровнем профессионального развития, методическое и психологическое обеспечение деятельности преподавателя | Выяснение личных мотивов деятельности и должностного продвижения |