УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В КОРПОРАТИВНОМ ВУЗЕ: МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Киреева Н. А.

кандидат социологических наук, заместитель директора по высшему образованию, Технический университет УГМК (Россия), 624091, Россия, г. Верхняя Пышма, пр-кт Успенский, 3, kna@ugmk.com

Кузнецова С. И.

аспирант Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66, claire_st@mail.ru

УДК 378.12
ББК 74.484.4

Цель. проведение методологического и методического анализа оценки деятельности преподавателей и фиксация особенностей взаимодействия акторов образовательного процесса в корпоративном университете.

Методы. проанализированы результаты комплексной оценки преподавателей корпоративного университета с применением количественных (анкетирование студентов) и качественных (наблюдение, опрос экспертов) методов.

Результаты. Выведены особенности управления корпоративным вузом в контексте достижения соответствия, как требованиям государственных образовательных стандартов, так и корпоративным ожиданиям посредством выстроенной в вузе модели качества образования и методики оценки деятельности преподавателей.

Научная новизна. в исследовании апробированы и приведены в систему показатели деятельности преподавателя в фокусе корпоративных требований заказчика (предприятия корпорации) и текущего образовательного взаимодействия.

Ключевые слова: качество образования, корпоративное образование, оценка преподавателей, оценка качества образования.

QUALITY MANAGEMENT OF EDUCATION IN CORPORATE HIGHER EDUCATION: MODEL OF ESTIMATION OF ACTIVITY OF TEACHERS

Kireeva N. A.

Candidate of Sciences (Sociology), Deputy Director for Higher Education, UGMK Technical University (Russia), , kna@ugmk.com

Kuznetsova S. I.

Postgraduate student of the Ural Institute of Management – branch, Russian Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66, 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, claire_st@mail.ru,

Purpose. conducting a methodological and methodological analysis of the evaluation of the activities of teachers and fixing the features of the interaction of actors in the educational process at a corporate university.

Methods. the results of a comprehensive assessment of university professors with quantitative (questionnaires of students) and qualitative (observation, survey of experts) methods were analyzed.

Results. The peculiarities of corporate university management in the context of achieving compliance were revealed, both in terms of the requirements of state educational standards and corporate expectations through the model of the quality of education built in the university and the methodology for assessing the activity of teachers.

Scientific novelty. in the research the indicators of the teacher's activity in the focus of the corporate requirements of the customer (enterprise of the corporation) and the current educational interaction are tested and brought into the system.

Key words: quality of education, corporate education, teacher assessment, assessment of the quality of education.

© Киреева Н. А., Кузнецова С. И., 2017

Необходимость рефлексивности образовательных практик и управления в образовании обосновывают внутренние и внешние предпосылки социальной среды. Современные российские вузы предлагают свои подходы к выстраиванию системы оценки и мониторингу соответствия высшего образования государственным требованиям. Среди внешних факторов, определяющих необходимость мониторинга качества образования, можно выделить требования рынка труда, соответствие подготовки выпускников заявленным ФГОС результатам обучениям (в т.ч. компетенциям), стремительное изменение социальной среды с появлением новых требований к будущим профессионалам. Внутренним фактором можно считать внутривузовскую политику, которая продиктована поиском лучших образцов педагогической практики, достижение заявленных результатов в достижении качества образования.

Таким образом, исходная методологическая посылка нашего исследования включает тезис о том, что ядром стратегии управления образовательной организацией является управление качеством осуществляемого в ней образовательного процесса.

Система контроля качества образования, с одной стороны, позволяет решить вопросы глобального характера, например, выбор траектории развития системы образования для достижения поставленных целей, определение критериев качества образования (что по природе своей имеет философские обоснования), умение отвечать запросам времени по отношению к будущим специалистам. С другой стороны, система контроля строится на базе конкретных требований к преподавателю, результатов обучения, определяет набор диагностических средств оценки текущей деятельности вуза.

Анализируя опыт российских вузов, можно отметить предпочтение рейтинговой системы оценки и стимулирования работы преподавателей. При этом деятельность преподавателя, традиционно группирующаяся в несколько блоков (учебная работа, учебно-методическая работа, научно-исследовательская работа, научно-исследовательская работа студентов, внеучебная работа), посредством показателей и приписываемых им рейтинговых баллов регулируется вузом. Применяя разработанные методики оценки или находясь в поисках оптимальной модели оценки, все вузы ориентированы на достижение поставленных целей и поддержание качества образования.

Интересен в этой связи опыт Высшей школы экономики (Центр внутреннего мониторинга Высшей школы экономики), которая проводит оценку качества работы преподавателей по двум направлениям. Первое включает оценку учебного курса в целом, второе – оценка работы преподавателя. Отдельно оцениваются лекции и семинары по четырем критериям: 1) ясность требований, предъявляемых к студентам; 1) ясность и последовательность изложения материала; 3) контакт преподавателя с аудиторией; 4) возможность внеаудиторного общения по учебным и научным вопросам. Рейтинговая оценка, полученная по результатам опроса студентов, становится неотъемлемой частью прохождения конкурса на замещение должностей [5]. Оценку преподавателя проводит и непосредственный руководитель (заведующий кафедрой, руководитель департамента и т.д.). Данный опыт получил распространение во многих российских вузах.

В статье мы рассмотрим, какими путями достигается качественное образование в некоммерческом корпоративном вузе на примере оценки преподавателей и взаимодействий внутри компании. Особенностью корпоративного вуза, по сравнению с существующими системами оценки в государственных вузах, является наличие непосредственного заказчика на образовательные услуги, т.е. корпорация. Руководители предприятий ожидают от выпускников соответствие набору знаний, умений, навыков не только государственного образовательного стандарта, но и корпоративным профессиональным стандартам. Данный вектор существенно меняет систему взаимодействия всех участников образовательного процесса. Преподаватель – непосредственный актор в реализации запросов корпорации. В его практику входят переработка учебно-методических комплексов с учетом корпоративных требований, постоянное взаимодействие с руководством на предмет запросов не только к содержанию, но и к формам проведения занятий. Со своей стороны, студент заинтересован в усвоении ценностей корпорации и набора профессиональных компетенций, актуальных для ее работников. Таким образом, администрация корпоративного вуза в управлении ответственна за систематическое взаимодействие с руководством корпорации с целью достижения соответствия между ФГОСами высшего образования и корпоративным образовательным запросом.

Объектом нашего исследования являются практики НЧОУ ВО «Технический университет УГМК» (ТУ УГМК, г. Верхняя Пышма) по внедрению и реализации всесторонней оценки качества образования. Становление процесса обучения в корпоративном техническом ВУЗе определило необходимость процедуры оценки для поиска оптимального формата работы с преподавателями. Внутренняя система оценки преподавателей в настоящее время включает: 1) оценка деятельности преподавателей; 2) разработка профессионального стандарта педагога корпоративного университета. В статье мы остановимся на рассмотрении оценки работы профессорско-преподавательского состава (ППС). На выстраивание модели оценки

повлиял комплекс факторов: прямое сотрудничество университета и предприятий, корпоративные профессиональные стандарты, практикоориентированность обучения, поиск новых педагогических технологий, компетентностноориентированный подход, широкое привлечение преподавателей из других вузов, преподавателей-практиков, ведущих ученых.

Создаваемая методика оценки качества деятельности преподавателей ТУ УГМК была направлена на решение следующих задач: 1) мониторинг качества образовательного процесса; 2) выстраивание работы с преподавательским составом; 3) подготовка обоснованных административных решений по выстраиванию работы с персоналом вуза; 4) выявление «зон» развития преподавателя.

Задача объективизации оценки творческого педагогического процесса сталкивается с тем неизменным фактом, что процесс обучения во всех его проявлениях субъективно насыщен и исключение этого «субъективизма» лишает преподавателя и специалистов по оценке качества огромного пласта материала, раскрывающего особенности работы каждого преподавателя. При этом необходимо, на наш взгляд, добиваться максимального снижения субъективизма оценки и создания экспертной независимой системы оценивания качества преподавательской деятельности в компромиссной форме, без перегибов в сторону исключительно рейтингового и документарного измерения показателей. Признание того, что отдельные критерии оценки всегда субъективированы, позволяет не замкнуться на количественных оценках, а, напротив, расширить спектр используемых методов и придать новую форму результатам работы педагога.

Содержательный аспект оценки в таком случае регламентируется постановкой задач, исходя из которых акцент на диагностирование педагогической деятельности переносится на оценку внутрисистемных показателей (процесс), оценку показателей ресурсов (потенциал), оценка результатов деятельности (результат), комплексное оценивание, модель свободной оценки (неформальный подход) [3]. Выбор подхода к оценке обуславливается структурно-функциональными свойствами системы и управленческими моделями внутри ВУЗа. В нашем случае управленческая модель продиктована требованиями заказчика в лице руководителей промышленных предприятий.

Каждая из содержательных моделей оценки имеет свои перспективы использования и ограничения. Балансирование между широким спектром деятельности педагога (учебно-методическая работа, преподавание, научно-исследовательская, воспитательная и т.д.) подводит к осознанному применению в оценке нескольких моделей, что в целом достигается через комплексное оценивание. Отдельно стоит свободная оценка, ресурсы которой, на наш взгляд, не до конца осознаны в российской действительности и остаются малоиспользуемыми. Отказ от формализованных методов в современной системе образования не представляется возможным по ряду причин, однако, как дополнение к существующим рейтинговым системам неформальная модель оценки может способствовать появлению новых форм оценки и получению нового опыта для выстраивания системы оценивания.

Модель оценки ППС ТУ УГМК разрабатывалась группой, состоящей из социологов, психологов и специалистов методического отдела с целью всестороннего рассмотрения деятельности педагога. Разработанная методика прошла оценку заведующих кафедрами, руководителей подразделений университета. В разработке методики учитывался опыт ведущих ВУЗов, профессиональный стандарт «Педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», рейтинговых подходов к оценке.

При создании модели оценки ППС ставились принципиальные вопросы: 1) определение субъектов контроля качества педагогической деятельности для достижения максимальной объективности и достоверности оценки; 2) простота и понятность модели оценки руководителям подразделений, преподавателям, экспертам, в том числе от предприятий; 3) уравновешивание субъективных и объективных (формальных) показателей. При разработке модели оценки соблюдались условия по обеспечению процедуры оценки необходимыми ресурсами, в том числе экспертами, возможности сбора информации и её обработки специалистами.

Цели построения внутривузовской системы оценки: 1) регулярное получение объективной информации о качестве деятельности преподавателей; 2) анализ полученных результатов деятельности преподавателей; 3) содействие выработке эффективных управленческих решений руководством университета в области повышения качества образовательной деятельности.

Наиболее эффективной для достижения «гибкого, мягкого» формата оценки при сохранении жёсткости поставленных задач и требований к результатам, на наш взгляд, является модель комплексного оценивания преподавательской деятельности, которая применена в Техническом университете УГМК. Она комбинирует целеориентированный, нормо-ориентированный и ценностно-ориентированный подходы.

Целеориентированность апробированной системы оценки ТУ УГМК коррелирует с закладываемыми ожиданиями от деятельности педагога: совершенствование образовательного процесса ТУ УГМК; создание практико- и корпоративно ориентированного учебного материала; разработка и создание новых приемов и форм обучения.

Нормо-ориентированные и ценностно-ориентированные составляющие модели обеспечивает контроль «входа» и «выхода» деятельности преподавателя, соблюдение нормативных требований и удовлетворение запросов «заказчика» в лице предприятий УГМК, отслеживание результатов и принятие решений по итогам работы преподавателя. Таким образом сохраняется единство целей, процесса, результатов и ориентируется на обратную связь.

Методика оценки преподавателей

Комплексная модель мониторинга качества образования ТУ УГМК представляет собой многоэтапную полиметодическую оценочную процедуру из 5 компетентностных модулей с привлечением экспертов (преподавателей-практиков, заведующих кафедрами, сотрудников учебной части, методического эксперта, сотрудников Центра оценки ТУ УГМК, специалистов и руководителей предприятий) и студентов. Методика оценки ППС включает расширенный спектр методов: 1) анкетный опрос; 2) интервью; 3) наблюдение; 4) анализ документов.

Ежегодная оценка деятельности преподавателя состоит из двух частей: формальной, характеризующей квалификацию преподавателя и текущей, учитывающей его педагогическую и творческую активность.

Первый этап оценки (входной контроль) включает документарную оценку представляемых преподавателем формальных данных. Документарная оценка обладает директивным характером, выявляя соответствие преподавателя основным квалификационным требованиям вуза. Содержание листа документарной оценки выстраивается в соответствии с российским профессиональным стандартом педагога [6, 20 с.] (требования к образованию и повышению квалификации, опыту и практической работе), учитываются показатели эффективности деятельности (публикационная активность и т.д.). Нормативное соответствие прописанным требованиям дополнено корпоративными требованиями ТУ УГМК, соответствие которым становится преимуществом для преподавателя специальных дисциплин (производственный стаж, наличие патентов, изобретений, опыт участия в научных проектах предприятий Компании, наличие стажировок на производственных предприятиях).

Второй этап предполагает оценку деятельности преподавателя в течение семестра по пяти модулям – организационный, содержательный, методический, практикоориентированный, коммуникативно-педагогический – с привлечением широкого круга экспертов и студентов.

Организационный модуль включает анализ деятельности преподавателя с позиции соответствия параметров ведений учебного занятия требованиям к учебному процессу в университете. В бланк оценки заложены конструктивные умения, взаимодействие с сотрудниками университета и умение работать в электронной среде ВУЗа.

Содержательный модуль предполагает анализ деятельности преподавателя с позиции соответствия учебного материала федеральным государственным образовательным стандартам и нормативно-правовым актам по высшему образованию, оценивают актуальность учебного материала и его полезность с точки зрения формирования компетенций, закрепленных за дисциплиной.

Практикоориентированный модуль является наиболее значимым в механизме оценки и анализирует деятельность преподавателя с позиции практико-ориентированной направленности. Эксперты отмечают актуальность информации в рамках развития предприятий УГМК, обращают внимание на практические примеры, приводимые преподавателем и использование профессиональных стандартов УГМК в учебном материале по дисциплине.

Методический модуль раскрывает деятельность преподавателя с позиции методологического и технологического построения аудиторного занятия. Экспертам необходимо оценить целесообразность и эффективность применяемых педагогических методов, приёмов и технологий.

Коммуникативно-педагогический аспект охватывает групповую динамику во время занятий, систему выстраивания коммуникаций со студентами, мотивацию последних.

Таким образом, преподаватель корпоративного вуза имеет специфичные требования к своей деятельности. В таблице 1 приведены критерии оценки по каждому из компетентностных блоков.

Соотношение категорий экспертов и оцениваемых аспектов деятельности преподавателя продиктовано профилем деятельности. Экспертами выступают корпоративные преподаватели, руководители и специалисты организаций УГМК (практикоориентированный модуль); заведующие кафедрами университета (пратикоориентированный, содержательный, методический модули, документарный анализ); специалисты Учебной части университета (организационный, методический модули, документарный анализ); специалисты Центра оценки персонала ТУ УГМК (коммуникативно-педагогический модуль).

Студенческая оценка проводится два раза в год до начала зачетной недели в виде анкетирования. Анкета студентов составлена по аналогичному принципу оценки 5 модулей, включая часть оцениваемых критериев, представленных в таблице 1. Учитывается специфика студенческой аудитории и возможная

Таблица 1. **Критерии оценки компетентностных блоков**

Компетентностный блок	**Критерии оценки**
Организационный аспект	1. Формулирование темы занятия, определение целей деятельности 2. Конкретизация результатов познавательной деятельности (требования, критерии) 3. Самоорганизация (подготовка к занятию, соблюдение временных регламентов, внутреннего порядка) 4. Соблюдение консультационных часов 5. Качество работы с электронной средой вуза 6. Рациональное использование времени занятия (соблюдение временного регламента) 7. Качество взаимодействия с Учебным отделом
Содержательный аспект	1. Соответствие темы занятия тематическому плану УМКД 2. Раскрытие темы 3. Современность изучаемого материала (актуальность и доступность учебных материалов, литературы, актуальное содержание) 4. Точность и правильность преподаваемого фактического материала 5. Изложение дополнительного материала 6. Доступность изложения материала (проработка сложных тем, доступность языка, объяснений) 7. Обратная связь (ответы на вопросы) 8. Коррекция занятия в соответствии с возникающими ситуациями (запрос аудитории)
Практикоориентированный аспект	1. Перспективность использования изучаемого материала на практике 2. Ориентация на решение практических задач профессиональной деятельности 3. Определение сфер применения теоретических/практических знаний 4. Практические примеры из профессиональной деятельности 5. Целесообразность и эффективность используемых примеров 6. Современность изучаемого материала (актуальные примеры российского и зарубежного опыта, актуальное содержание и задания) 7. Определение востребованности конкретных знаний/навыков на предприятиях УГМК 8. Ориентация на стандарты УГМК 9. Знание технологий, применяемых на предприятиях УГМК 10. Использование межпредметных связей
Методический блок	1. Целесообразность выбранной формы занятия 2. Целесообразность приемов и методов аудиторного занятия, их вариативность 3. Целесообразность технологий аудиторного занятия 4. Эффективность форм и методов текущего контроля усвоения материала 5. Целесообразность и эффективность форм самостоятельной работы 6. Методическое сопровождение занятий 7. Вариативность используемых методов
Коммуникативно-педагогический блок	1. Коммуникативные навыки (темп изложения) 2. Групповая динамика (контакт с аудиторией, поддержание групповой работы, развитие самостоятельности студентов, контроль, демократичность, конструктивность критики, открытость диалогу, умение располагать аудиторию, поддерживать интерес, мотивацию)

Составлено авторами

информативность полученных от них данных. Таким образом, упор в студенческой оценке делается на коммуникативно-педагогический блок.

Каждый аспект деятельности преподавателя (пять модулей) имеет свой максимальный балл оценки. Взвешенная оценка каждого компонента деятельности выставлена пропорционально ее важности для задач университета. В анкете студента вес каждого оцениваемого модуля выстроен на основе возможности получения информативных данных.

По результатам составляется сводная таблица показателей оценки деятельности преподавателя и полученных баллов, максимально количество которых равно 300 (200 – оценка экспертов, 100 – оценка студентов). Наблюдения, раскрывающие деятельность преподавателя, вписываются отдельными комментариями по ходу занятия.

При посещении учебного занятия эксперт заполняет бланк оценки деятельности преподавателя. Карта оценки включает в себя две шкалы критериев

Таблица 2. **Пример фрагмента бланка методической оценки**

№	«–» проявления	Оценка	«+» проявления	Комментарии (наблюдения эксперта)
4.1	Нецелесообразность выбранной формы проведения аудиторного занятия. Нарушает принципы проведения обозначенных форм занятий	5_4_3_2_1_0_1_2_3_4_5	Выбранная форма проведения аудиторного занятия целесообразна, отвечает задачам. Соблюдает принципы проведения выбранной формы занятия	

Составлено авторами

деятельности преподавателя с положительными и негативными проявлениями работы преподавателя и проведения занятия Эксперт оценивает представленные критерии, отмечая наиболее близкое значение к степени проявления позитивного или негативного качества в деятельности преподавателя по пятибалльной системе оценки (от – 5 до 5). Например, 5 – качество представлено в полной мере (более 80 %), 4 – качество проявляется часто (60–80 %), 3 – качество проявляется частично на уровне 40–60 %, 2 – качество проявляется редко (20–40 %); 1 балл – качество практически отсутствует (ниже 20 %); 0 баллов – не могу оценить. Пример фрагмента бланка методической оценки представлен в таблице 2.

Комплексная модель оценки профессорско-преподавательского состава апробирована в 2016–2017 учебном году. В первом семестре оценка проводилась среди 8 преподавателях дисциплин естественнонаучного и гуманитарного блока (история, английский язык, информатика, высшая математика, начертательная геометрия, физика, химия, физкультура), во втором семестре – 16 преподавателей, включая дисциплины по специальности (высшая математика, информатика, безопасность жизнедеятельности, иностранный язык, физика, компьютерная графика/компьютерные технологии, физическая культура, химия металлов, программирование и алгоритмизация, кристаллография и минералогия, социология, русский язык, геология, введение в специальность (горное дело), теория решения изобретательских задач).

В целом система позволила провести анализ профессиональной компетентности преподавателя, его готовности и способности выполнять профессионально-педагогические функции в соответствии с принятыми в высшем образовании и ТУ УГМК нормами и стандартами.

Система позволяет выстраивать диалог между экспертами, которые в свою очередь транслируют корпоративные требования, и преподавателями в режиме «здесь и сейчас». Рекомендации со стороны руководства или преподавателя входят в механизм управления качеством образования непосредственно через взаимодействие.

Выводы

Первый опыт проведения независимой внутренней оценки для поддержания внешних (государственных) и внутренних корпоративных требований позволил взглянуть на проблемное поле мониторинга качества высшего образования и места диагностирования педагогической деятельности в нём.

Представленный механизм оценки ориентирован на уравновешивание субъективных и объективных факторов в оценке ППС через комплексный анализ показателей эффективности деятельности педагога, привлечение различных категорий экспертов, получение обратной связи от студентов. Перевод оценки в количественные показатели сопровождается комментариями экспертов. Особенно актуальна дескриптивная составляющая оценки по методическому и коммуникативно-педагогическому модулям, поскольку простой перевод наблюдений за работой преподавателя в числовое значение в данном случае имеет вероятность унификации и однобокости оценки.

Главным преимуществом выстроенной модели является комплексность оцениваемых критериев. Снижение субъективизма оценки осуществлялось за счет сопоставления оценок разных субъектов, разграничения их сферы компетенций и обоснованности системы критериев и показателей. Валидность и прозрачность процедуры оценивания достигается за счёт привлечения различных категорий экспертов, получение обратной связи от студентов и самих преподавателей. Вместе с тем и сам субъективизм сохранился в виде комментариев и рекомендациях экспертов.

Количественные результаты сопровождаются раскрытием каждого критерия комментариями экспертов, что определяет гибкость системы.

Первый опыт проведения экспертных наблюдений продемонстрировал противоречия заявленных критериев и реальной возможности их оценки. Ввиду особенностей ряда дисциплин гуманитарного блока было сложно оценить практикоориентированные и корпоративные критерии в работе педагога. Например,

востребованность знаний истории в производственной работе вызвало неоднозначную оценку экспертов. Стоит заметить, что при этом были реализованы корпоративные запросы: студенты помимо общего курса знакомились с историей компании, выполняли задания по подготовке презентаций о предприятиях УГМК. Гибкость системы позволила исключить практикоориентированный блок при анализе работы по дисциплине «История».

Дисциплины гуманитарного блока во втором семестре были оценены в полной мере по заявленным критериям, поскольку новые предметы и анализ проделанной работы позволил определить, что реализация практикооринтированности возможна при дополнительной переработке программы курса. Так, по дисциплине «Социология» акцент ставился на организационные, трудовые, экономические отношения, профессиональные стандарты через призму системного подхода и т.д.

Можно говорить, что выстроенная модель оценки остается гибкой в случае ограниченных возможностей дисциплины в полной мере реализовать заявленные требования к проведению занятий (это касается только практикоориентированного блока), однако, при должной переработке материала под корпоративные запросы это ограничение снимается.

Анализ результатов проведенной оценки показал, что наиболее информативными являются методический и коммуникативно-педагогический модули, которые сопровождались письменным заключением по оценке деятельности преподавателя и раскрывались количественные показатели. Тем самым, результаты оценивания послужили материалом для выстраивания работы с преподавательским составом (повышение квалификации, методические консультации, совместное создание педагогических технологий). Совпадение интересов обеих сторон стимулирует развитие процедуры оценивания, повышается уровень доверия к результатам за счёт привлечения внешних экспертов и включения преподавателей в работу по результатам мониторинга качества образования.

Трудности реализации представленной системы оценки заключаются в привлечении большого числа экспертов, необходимостью посещения не менее 4 пар преподавателя разными экспертами.

Помимо практических выводов по применению модели оценки, стоит отметить изменения характера взаимодействия участников образовательного процесса. Образование в корпоративном вузе становится не просто целенаправленным движением к получению конкретных результатов, а постоянных взаимодействием множества акторов.

Выстраиваются векторы взаимодействий, не характерные для государственных вузов: корпорация (работодатель для выпускников) – преподаватель; студент – преподаватель; эксперт – преподаватель.

На данный момент отсутствует стабильность в реализуемой модели оценки, что является следствием начального этапа её внедрения. Существующая гибкость одновременно является её плюсом и минусом, поскольку сохраняется вопрос применения результатов оценки и её дальнейшая жизнеспособность при увеличении штата преподавателей. Сохраняется возможность индивидуализированного взгляда на каждого преподавателя, что позволяет составлять персональные рекомендации по итогам оценки, сбора материала для учебно-методического анализа, выработки наиболее эффективных коммуникативно-педагогических стратегий и педагогических методик в соответствии с требованиями корпоративного ВУЗа.

Для улучшения модели оценки видятся необходимыми переработка содержания критериев оценки, отдельных формулировок, поиск решения для создания единой оценки гуманитарных, фундаментальных и профессиональных дисциплин по представленным модулям или переход на дифференцированный подход к оценке. Апробирование модели оценки позволило взглянуть на плюсы и минусы выстроенной модели, с которой после внесения корректировок Технический университет УГМК планирует продолжать работать.

Литература:

1. Баразгова Е. С., Попова О. И. Имидж преподавателя вуза в актуальном образовательном взаимодействии. LAP Lambert Academic Publishing. 2013. 248 с.
2. Баразгова Е. С., Хитрин К. Л., Попова О. И. Ролевой переход в системе профессионального образования // Дискуссия. 2016. №1(64). Р. 78–85.
3. Васильева Е. Ю., Граничина О. А., Трапицын С. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. 2007. 159 с.
4. Караман Е. В. Бизнес и образование: курс на стратегическое партнерство [Электронный ресурс] // Вестник ЧелГУ. 2007. №14. URL: http:// cyberleninka.ru/article/n/biznes-i-obrazovanie-kurs-na-strategicheskoe-partnerstvo (дата обращения: 10.06.2017).
5. НИУ ВШЭ. Студенческая оценка преподавания [Электронный ресурс]. URL: https:// www.hse.ru/evaluation/ (дата обращения 20.06.2017).
6. Профессиональный стандарт педагога: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н. Доступ из справ.-правов. системы «КонсультантПлюс»
7. Ротанова М. Б. Тенденции корпоративного обучения в контексте образовательных парадигм [электронный ресурс] // Вестник НГТУ им. Р. Е. Алексеева. Серия

«Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». 2014. № 1. URL: http:// cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-korporativnogo-obucheniya-v-kontekste-obrazovatelnyh-paradigm (дата обращения: 10.06.2017).

8. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правов. системы «КонсультантПлюс»

References:

1. Barazgova E. S., Popova O. I. The image of the university teacher in the actual educational interaction. LAP Lambert Academic Publishing. 2013. 248 p.
2. Barazgova E. S., Khitrin K. L., Popova O. I. Role transition in the system of professional education // Discussion. 2016. № 1 (64). P. 78–85.
3. Vasilieva E. Yu., Granichina O. A., Trapitsyn S. Yu. Rating of teachers, faculties and departments in the university: Methodical manual. SPb: Publishing House of the Russian State Pedagogical University. AI Herzen. 2007. 159 p.
4. Karaman E. V. Business and education: course on strategic partnership [e-resource] // Bulletin of the CSU. 2007. № 14. URL: http:// cyberleninka.ru/article/n/biznes-i-obrazovanie-kurs-na-strategicheskoe-partnerstvo (date of reference June 10, 2017).
5. The Higher School of Economics. Student evaluation of teaching [e-resource]. URL: https:// www.hse.ru/evaluation/ (date of reference is June 20, 2017).
6. Professional standard teacher: Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation 18 October 2013 No. 544n. Access from ref.-legal system «ConsultantPlus».
7. Rotanova MB Tendencies of corporate training in the context of educational paradigms [e-resource] // Vestnik of the NSTU. R. E. Alekseeva. Series “Management in social systems. Communicative technologies ». 2014. № 1. URL: http:// cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-korporativnogo-obucheniya-v-kontekste-obrazovatelnyh-paradigm (date of reference June 10, 2017).
8. On education in the Russian Federation: Federal Law No. 273-FL of 29 December 2012. Access from ref.-legal system «ConsultantPlus».