

О.П. Денисова, кандидат психологических наук, доцент
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: компоненты профессиональной готовности к экспертизе качества; критерии и методы оценки профессиональной готовности к экспертизе качества.

Аннотация: Выделены компоненты профессиональной готовности к экспертизе качества, определены критерии их оценки и подобраны методы оценки уровней сформированности профессиональной готовности кадрового состава к внешней экспертизе.

Для выявления профессиональной готовности карового состава вуза к экспертизе качества необходимы надежные и высокоэффективные методы диагностики. Изучение профессиональной готовности карового состава вуза к экспертизе качества предусматривает диагностику по трем компонентам: информационному, операциональному и мотивационному на основе комплекса методик, диагностирующих профессионально важные качества:

– информационный компонент, включает аналитические компетенции, характеризуется наличием способности к анализу, систематизации, оценке профессиональной и научной информации, системностью и самостоятельностью мышления;

– операциональный компонент, включает организационные, методические и профессиональные компетенции, характеризуется умением рационально распределять свое рабочее время; умением планировать мероприятия по подготовке к экспертизе качества; умением и навыком командной работы, умением ориентироваться в быстро меняющихся условиях, оперативностью принятия решений, аккуратностью в ведении документации, знаниями нормативной документации и умением применять теоретические знания в профессиональной деятельности;

– мотивационный компонент, включает структуру мотивации трудовой деятельности кадрового состава вуза, определяющую удовлетворенность работой в целом.

В связи с этим следует определить критериально-оценочную характеристику выделенных содержательных компонентов профессиональной готовности.

Учитывая, что научная и практическая деятельность данного исследования была направлена на совершенствование процесса подготовки высшего учебного заведения к аккредитации, то результаты нашей деятельности находят своё выражение как в подготовке кадрового состава вуза к аккредитации, так и в формировании у профессиональной готовности к экспертизе качества.

На основании ранее проведенных исследований, а также с учетом структуры профессиональной готовности, его структурных компонентов для оценки результативности программы комплексной подготовки кадрового состава к экспертизе качества нами был сформирован комплекс диагностических средств, позволяющих выявить профессиональную готовность карового состава вуза к экспертизе качества. При выборе диагностических средств мы учитывали их надёжность, доступность и пригодность для группового обследования.

В соответствии с вышесказанным нами были отобраны диагностические методики, адекватные предмету

исследования, а именно, способствующие выявлению уровней сформированности организационной, аналитической, методической и профессиональной компетенций у карового состава вуза к экспертизе качества:

Организационная компетенция включает в себя следующие критерии: актуализация цели и задач вуза в области обеспечения качества образовательных услуг, разработка стратегии подготовки вуза к экспертизе качества, разработка системы управления качеством образования и обеспечение ее функционирования в вузе, рациональное распределение рабочего времени, планирование своей деятельности при высокой мотивации к выполнению профессиональной деятельности, ориентация в быстро меняющихся условиях.

Аналитическая компетенция – систематизация и оценка профессиональной и научной информации, анализ документации вверенного структурного подразделения, проведение внутреннего аудита вверенного подразделения вуза/участка работы, подготовка аналитических материалов для управления процессами образовательной (научно-исследовательской и др.) деятельности в вузе, оценка результативности и эффективности деятельности структурного подразделения и оперативное принятие решения по устранению недостатков.

Методическая компетенция – применение действующей нормативно-правовой документации по высшей школе в деятельности структурного подразделения и в вузе в целом, разработка документации для организации образовательного процесса в вузе, оформление и документирование отчетов (форм) по результатам деятельности вверенного структурного подразделения, применение критериальных показателей к оценке деятельности структурного подразделения.

Профессиональная компетенция – знание нормативной документации и применение теоретических знаний в практике своей деятельности; оценка организационной, практической, методической составляющей обучения в вузе, применение технологии анализа отчетной документации по структурному подразделению, использование средств измерения качества выполняемых процессов, проведение корректирующих действий.

Предлагаемые критерии оценки уровня сформированности профессиональной готовности кадрового состава к экспертизе качества проявляются в показателях, которые рассматриваются как реальное проявление критерия.

Для количественной оценки информационного компонента, включающий аналитические компетенции нами был использован кейс-метод и метод тестирования. Каждой категории сотрудников предлагалось пройти тест из 18 вопросов, связанных с аналитической

деятельность при подготовке к экспертизе качества и решение проблемной ситуации, связанной с его профессиональной деятельностью.

В кейсе оцениваются: систематизация и оценка полученной информации (A_{k1}), степень анализа документации (A_{k2}), сопоставление предполагаемых результатов с критериальными показателями при экспертизе качества (A_{k3}); степень подготовки аналитического заключения (справки) (A_{k4}); обоснованность эффективности своей деятельности (A_{k5}). Каждый показатель оценивается по пятибалльной шкале от 1 до 5, где 5 наивысшая оценка проявления компетенции. По результатам тестирования за каждый правильный ответ присваивается 1 балл.

Тогда информационный компонент рассчитывается по формуле:

$$I_k = (A_{k1} + A_{k2} + A_{k3} + A_{k4} + A_{k5} + T) / 6,$$

где A_{k1} – оценка систематизации и оценки полученной информации, A_{k2} – оценка степени анализа документации, A_{k3} – оценка умения сопоставлять предполагаемые результаты с критериальными показателями при экспертизе качества, A_{k4} – оценка аналитического заключения (справки), A_{k5} – оценка обоснованности эффективности своей деятельности, T – количество баллов, полученных при тестировании.

При этом следует отметить, что $0,8 \leq I_k \leq 7,2$.

Мы определили следующие уровни информационного компонента:

1. Если $5 \leq I_k \leq 7,2$ – высокий.
2. Если $3 \leq I_k \leq 4,9$ – продвинутый.
3. Если $I_k < 2,9$ – пороговый.

Для оценки операционального компонента, включающий организационные, методические и профессиональные компетенции мы применили метод тестирования. Сотруднику вуза в зависимости от должностной категории предлагается тест, состоящий из 54 вопросов. На прохождение теста выделяется 70 минут. Выбор тестовых заданий для данного испытания проводится случайным образом из имеющегося банка тестовых заданий.

По каждой компетенции высчитывается % усвоения (% сформированности):

$$MK = N / 18 * 100 \%$$

$$OK = N / 18 * 100 \%$$

$$PK = N / 18 * 100 \%$$

Для определения мотивационного компонента мы остановились на методике, разработанной Т.Л. Бадоевым. Данная методика позволяет выявить значимость профессии для личности, ее престижность, вид трудовой деятельности, организацию труда, санитарно-гигиенические условия, размер заработной платы, возможность повышения квалификации, отношение администрации к труду, отдыху, быту работников, взаимоотношения с коллегами, потребность в общении и коллективной деятельности, потребность в реализации индивидуальных особенностей, возможность творчества в процессе работы, удовлетворенность работой в целом.

Когда встал вопрос об оценке уровня профессиональной готовности кадрового состава к экспертизе качества, возникла необходимость в применении универсального метода. Таким методом, на наш взгляд, является метод интегральной оценки В.Г. Зазыкина,

А.П. Чернышова, описанный в книге «Менеджер: психологические секреты профессии» [1]. На основе выделенных нами компетенций мы записали требования в виде некоторого k -мерного вектора:

$$A = (a_j), j = 1, \dots, k.$$

Для каждого сотрудника формируется вектор-столбец его K .

$$ПГ^1 = (b_{1j}), j = 1, \dots, n.$$

Умножаем вектор A_j на соответствующий столбец сотрудника и получаем показатель профессиональной готовности ($ПГ$):

$$ПГ^1 = \sum_{j=1}^{10} (b_{1j} * a_j)$$

Критериями оценки степени сформированности компонентов явились показатели, выраженные в баллах, процентах, уровнях. Уровни значимости определяются экспертным путем.

Высокий уровень профессиональной готовности к экспертизе качества обуславливается проявлением признаков, соответствующих показателям высокого уровня развития всех структурных компонентов: информационного, операционального и мотивационного, а именно сотрудник разрабатывает и предлагает план подготовки к экспертизе качества своего участка работы; формулирует выводы, оценивает соответствие выводов полученным данным. Оценивает теоретическую и практическую значимость своего плана. На высоком уровне подготавливает отчеты, формы, документы, материалы к экспертизе качества в соответствии с занимаемой должностью Мотивационный компонент должен быть развит до высокого уровня, т.е. a_1 равен или выше 7,5 баллов. Информационный компонент должен быть не ниже высокого уровня, т.е. a_2 равен или выше 8 баллов. Операциональный компонент характеризуется развитием высоких организационных (a_3 равен или выше 7,5 баллов), профессиональных (a_4 равен или выше 7,5 баллов) и методических (a_5 равен или выше 7,5 баллов) способностей.

Средний уровень профессиональной готовности к экспертизе качества характеризуется наличием опыта организации деятельности по подготовке к экспертизе качества, умением анализировать качество выполняемых образовательных услуг и соотносить их с показателями эффективности; умением своевременно устранять выявленные недочеты в работе, связанной с экспертизой качества образовательного учреждения; способностью решать стандартные задачи. Мотивационный компонент должен быть не ниже среднего уровня (a_5 равен или выше 6 баллов). Информационный компонент должен быть не ниже среднего уровня (a_4 равен или выше 5 баллов) и уровень социального интеллекта (a_3 равен или выше 5 баллов). Операциональный компонент характеризуется развитием высоких организационных (a_1 равен или выше 5,5 баллов), профессиональных (a_2 равен или выше 5,5 баллов) и методических (a_2 равен или выше 5,5 баллов) способностей.

Необходимо отметить, что если хотя бы один из компонентов профессиональной готовности к экспертизе качества сформирован лишь до среднего уровня, а другие имеют высокий уровень развития, то уровень профессиональной готовности к экспертизе качества может быть признан лишь средним.

Низкий уровень профессиональной готовности к экспертизе качества свидетельствует о том, что сотрудник знает этапы процедур экспертизы качества (a_5 равен или ниже 5 баллов); может подготовить материалы, соответствующие методическим указаниям, необходимые для подготовки к экспертизе качества (a_3, a_4 равен или ниже 5 баллов); может организовать свою деятельность при внешней экспертизе качества (a_3 равен или ниже 5 баллов).

В том случае, если перечисленные компоненты развиты хорошо и лишь один из них имеет низкий уровень развития, профессиональную готовность к экспертизе качества нельзя признать даже средней.

Для определения результативности деятельности кадрового состава при подготовке к экспертизе качества мы опирались на показатели качества образования. Для этого мы воспользовались методическими рекомендациями по оценке практической составляющей обучения в вузе, разработанными Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки РФ.

Данные показатели качества можно представить в укрупненном виде: 1. Организационно-правовое обеспечение. 2. Содержание подготовки специалистов. 3. Организация учебного процесса. 4. Итоговая аттестация выпускников. 5. Система внутривузовского контроля. 6. Кадровое обеспечение образовательного процесса. 7. Учебно-методическое, информационное, библиотечное обеспечение образовательного процесса. 8. Научно-исследовательская деятельность и научно-методическая деятельность. 9. Материально-техническая база образовательного учреждения [2, 3].

В настоящем исследовании полученные показатели распределяются по пятибалльной шкале:

- 5 – все показатели соответствуют установленным нормативам;
- 4 – выявлено одно несоответствие;
- 3 – выявлены два несоответствия;
- 2 – выявлены три несоответствия;
- 1 – выявлены четыре и более несоответствия.

Такой анализ позволяет сопоставить показатели эффективности деятельности вуза с уровнем профессиональной готовности кадрового состава вуза к экспертизе качества.

В зависимости от числа показателей общее количество уровней определяется умножением их количества показателей на 5. Далее, разделив площадь круга ($S=\pi R^2$) на общее число уровней, получим цену одного уровня в единице площади. Фактические значения по каждому показателю размещаются на своих уровневых радиусах. Далее уровневые цифровые значения суммируются и умножаются на цену одного уровня. В результате мы получаем «освоенную площадь» диаграммы, которую делим на общую площадь и получаем коэффициент (или процент) эффективности подготовки кадрового состава к аккредитации.

На констатирующем этапе эксперимента, мы получили следующие результаты: в ВУиТ процент эффективности деятельности кадрового состава вуза к аккредитации составил 60 %; в ТФ МГУПП – 60 %; в ТФ РГГУ – 51 %; в ТФ САГА – 58 %. Данные показатели свидетельствуют о низком уровне профессиональной готовности кадрового состава вуза к внешней экспертизе качества.

В результате внедрения комплексной программы по формированию профессиональной готовности кадрового состава вуза к экспертизе качества в представленных вузах произошли достоверные положительные изменения по показателям деятельности эффективности вузов (Рисунок 1).

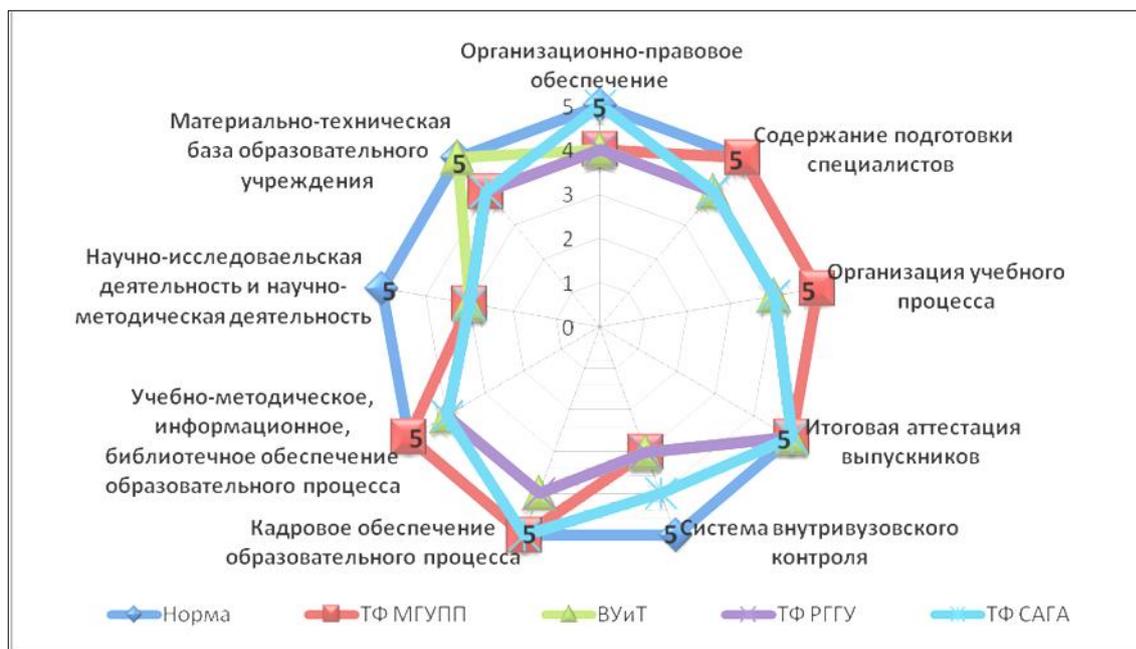


Рис. 1. Показатели эффективности деятельности кадрового состава при подготовке к экспертизе качества после эксперимента

В результате сравнения уровней профессиональной готовности кадрового состава вуза к аккредитации мы сопоставили полученные результаты уровней профессиональной готовности кадров к экспертизе качества с основными критериальными показателями деятельности образовательного учреждения после внедрения программы комплексной подготовки кадрового состава к экспертизе качества. Мы получили следующие результаты: в ВУиТ процент эффективности подготовки кадрового состава к аккредитации составил 80 %; в ТФ МГУПП – 87 %; в ТФ РГГУ – 78 %; в ТФ САГА – 84 %. Данные показатели свидетельствуют о высоком уровне профессиональной готовности кадрового состава вуза к внешней экспертизе качества, что подтверждает эффективность комплексной программы подготовки кадрового состава вуза к экспертизе качества.

Таким образом, проведенные диагностические мероприятия показали, что у большинства сотрудников вуза преобладает продвинутый и высокий уровень сформированности профессиональной готовности к экспертизе качества. Это обстоятельство позволило нам предположить, что от уровня профессиональной готовности кадрового состава к экспертизе качества зависит эффективность показателей деятельности вуза.

Для оценки степени связи между качественными признаками, имеющими число градаций более двух, использовался коэффициент взаимной сопряженности по Чупрову. Коэффициент взаимной сопряженности А.А. Чупрова изменяется от 0 до 1, но уже при значении 0,3 можно говорить о тесной связи между вариацией изучаемых признаков.

Найденная величина $K=0,753$ указывает на наличие сильной связи между уровнем профессиональной готовности кадрового состава вуза к экспертизе качества и эффективностью деятельности вуза на уровне значимости ($p < 0,005$).

Таким образом, при высоком уровне сформированности организационной, методической, аналитической и профессиональной компетенций у кадрового состава вуза проявляется высокая эффективность деятельности вуза.

Таким образом, сформированный комплекс диагностических средств позволяет определить профессиональную готовность кадрового состава вуза к экспертизе качества, выявить показатели эффективности деятельности вуза, а также установить наличие/отсутствие взаимосвязи уровня профессиональной готовности кадрового состава вуза к экспертизе качества и показателей эффективности деятельности вуза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зазыкин, В.Г. Менеджер: психологические секреты профессии / В.Г. Зазыкин, А.П. Чернышов. – М.: 1992. – 168 с.
2. Приказ Минобрнауки РФ от 02.09.2011 N 2253 «Об утверждении перечней показателей деятельности образовательных учреждений высшего профессионального, среднего профессионального и начального профессионального образования, необходимых для установления их государственного статуса» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.10.2011 N 22010) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12_0378/, свободный. – Загл. с экрана.
3. Приказ Рособрназора от 25.10.2011 N 2267 «Об утверждении критериев показателей, необходимых для определения типа и вида образовательного учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.12.2011 N 22764) – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=124734>, свободный. – Загл. с экрана.

CRITERIA AND METHODS FOR ASSESSING THE LEVEL OF FORMATION OF PROFESSIONAL CAROVIT READINESS OF THE UNIVERSITY EXAMINATION TO QUALITY

© 2014

O.P. Denisova, the candidate of psychological sciences, associate professor
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: components of professional preparedness expertise quality criteria and assessment methods.

Annotation: Highlighted components of professional preparedness expertise the quality, evaluation criteria and evaluation methods chosen levels of formation of professional staffing ready to external expertise.