

полный цикл инновационного процесса: проведение НИОКР, внедрение нового продукта в производство и собственно производство продукции. При проведении научно-исследовательских работ промышленные предприятия активно привлекают вузы. К основным преимуществам привлечения вузов промышленными инновационно-активными предприятиями относятся:

- сокращается потребность в инвестиционных вложениях необходимых для приобретения нового оборудования;
- отсутствует необходимость осуществлять затраты на обучение персонала;
- отсутствуют экономические потери от внедрения нового оборудования.

Безусловные преимущества от совместного проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ имеют и вузы, которые получили возможность эффективнее использовать имеющееся научно-техническое оборудование, участвовать в перспективных разработках, обучать студентов современным методам исследований, получить дополнительные финансовые ресурсы.

В процессе технического перевооружения вузы сталкиваются с рядом проблем:

- в процессе планирования проектов технического перевооружения не всегда учитываются финансовые и организационные возможности вуза;
- проекты технического перевооружения недостаточно ориентированы на достижение целей научного и экономического развития вуза;
- отсутствуют универсальные методики позволяющие производить выбор лучшего из альтернативных проектов технического перевооружения вуза. Большинство современных методик ограничиваются лишь оценкой инвестиционных проектов, не затрагивая специфику вуза и влияние технического перевооружения на результаты работы вуза в целом.

При этом оценку эффективности проекта технического перевооружения целесообразно осуществлять на основе многокритериального подхода. Необходимость многокритериальной оценки технического перевооружения вуза определяется следующими обстоятельствами: большим масштабом затрат на техническое перевооружение; ограниченностью средств; необходимостью снижения технического и экономического риска; необходимостью соответствия результатов технического перевооружения стратегии вуза и т.д.

Практическая реализация многоцелевого подхода к оценке проектов технического перевооружения позволит повысить уровень научной обоснованности получаемых решений. При этом применение только экономических показателей для оценки эффективности проектов технического перевооружения недостаточно по причине высокой его сложности и специфич-

ности как объекта управления. Объективная оценка эффективности исполнения того или иного проекта технического перевооружения может быть получена только на основе системы показателей, характеризующей различные научно-технические, экономические, социальные аспекты.

Все это обуславливает необходимость дальнейшего развития методологических аспектов, позволяющих совершенствовать планирование и оценку эффективности проектов технического перевооружения вузов.

АТТЕСТАЦИЯ КАК СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Далингер В.А.

Омский государственный педагогический университет, Омск, e-mail: dalinger@omgpu.ru

Аттестация педагогических работников – комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

Целью аттестации является также стимулирование роста квалификации и профессионализма, качества педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда [1].

Аттестация является интегральным фактором системы образования, включающим в себя оценку профессионального опыта, мотивации, личностных качеств и других профессиональных характеристик педагогических работников.

В 1992 году федеральным Министерством образования предложена система аттестации педагогических работников образовательных учреждений, основывающаяся на единых принципах и позволяющая вместе с тем учитывать кадровые, экономические и другие особенности каждого региона.

1 января 2011 г. введен в действие новый Порядок аттестации педагогических работников и руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 г. № 209; зарегистрирован в Минюсте России 26.04.2010 г.).

В настоящее время Министерством образования и науки РФ предложена «Региональная модель оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, в том числе специальных (коррекционных) образовательных учреждений» [2].

Уровень оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений выступает сегодня один из главных показателей качества и результативности системы образования и фактором, обеспечивающим устойчивость социальной системы.

Регионы активно ведут работу по созданию региональных структур оценки качества образования. Анализ показывает, что они имеют различные организационные варианты реализации, зависящие от ряда субъективных обстоятельств.

Введенный в 2011 г. Порядок аттестации в различных регионах также реализуется существенно различается структурой, сформированной по различным основаниям.

Нормативные документы, регламентирующие проведение аттестационных процедур на региональном уровне, существенно различаются по направленности, содержанию и уровню исполнения, различны темпы их развития.

Проект региональной модели оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений призван оптимизировать и повысить качество аттестации.

Задачами оценки управления качеством аттестации, отмеченных в документе [2], являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников и руководителей образовательных учреждений;

- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений;

- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

В основу проекта региональной модели положены: метод и алгоритм расчета дифференцирующей способности системы управления ка-

чеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в регионе; использование многофункциональной интегрированной среды для установления фактических значений критериев на базе тестового мониторинга и экспертной оценки.

Аттестационные процедуры на региональном уровне требуют формирования организационного технологического и методического сопровождения аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений. Формируемая инфраструктура должна строиться на основе единства: функционала, содержания, технологии.

В рамках практической деятельности органов управления образованием субъектов РФ формирует и другие направления деятельности, требующие специального информационного сопровождения, связанного с аттестацией:

- с одной стороны формируется инвариантная составляющая, обеспечивающая интересы РФ в вопросах региональной модели оценки управления качеством аттестации;

- с другой стороны, формируется вариативная составляющая, которая обеспечивает приоритеты развития региональной системы аттестации и системы образования. Вариативная дополняет имеющуюся инвариантную информацию, исходя из уровня развития системы управления качеством аттестации (регион, субъект, образовательное учреждение).

Документ преследует цель обеспечения стандартизации управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений (создание государственных образовательных стандартов и систем менеджмента качества аттестации на основе международных стандартов ISO-9001-2000).

Квалитология аттестации требует для описания и сравнения модели аттестации использовать ключевые понятия квалитрии: продукция, качество продукции, уровни качества, измерение и оценка качества, методы оценки качества.

Под оценкой качества в квалитрии понимается выраженные в процентах (в долях) отношение показателя качества аттестации рассматриваемого объекта к показателю качества объекта, принятого за эталон.

Материалы по проекту «Региональная модель оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, в том числе специальных (коррекционных) образовательных учреждений» хорошо структурированы. В них присутствуют как теоретико-методологические основы региональной модели оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, так и методические рекомендации для специалистов органов исполнительной

власти субъектов РФ, осуществляющих управление в области образования и алгоритм оценки управления качеством аттестации.

Данный проект окажет несомненную помощь специалистам органов исполнительной власти, осуществляющих управление в области образования по вопросам оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений.

Значительная часть материалов по проекту представляет собой вопросы для тестирования по абсолютным показателям: проверка качества аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, тестирование сравнимых образцов или рыночные тесты (рыночные тесты рассматриваются как тестирование нескольких образцов с целью выявления наиболее оптимальных решений и неформальный обмен опытом между конкурентами).

Вызывает сомнение следующий факт: вряд ли тест, пусть даже самый лучший, может выявить истинное положение дел связанных с качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений. Нужны какие-то еще механизмы, объективирующие положение дел, связанных с качеством аттестации.

В материалах проекта приведена формула для оценки затрат на проведение аттестации. Остается неясным, какое отношение к затратам имеют: зарплата одного аттестуемого в час, моральные издержки и др.

Список литературы

1. Российская педагогическая энциклопедия: В 2 т. – Том 1 / гл. ред. В.В. Давыдов. – М.: Изд-во «Большая Российская энциклопедия», 1993. – 608 с.
2. Региональная модель оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, в том числе специальных (коррекционных) образовательных учреждений. – Томск: Изд-во ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский томский политехнический университет», 2013. – 120 с.

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ГРУПП СТУДЕНТОВ

Дудышева Е.В.

*ФГБОУ ВПО «Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина», Бийск,
e-mail: dudysheva@yandex.ru*

Как показывает ряд исследований, эффективность дистанционного обучения студентов выше при дополнительной личной коммуникации с тьютором, в частности, когда речь идет о смешанном обучении. Технологии совместного дистанционного обучения студентов все еще разработаны слабо, а использование средств ИКТ с методами традиционной дидактики – и с методом проектов, и с проблемным, и с контекстным обучением – существенно повышает трудозатраты тьютора в области управления учебным процессом. Среды управления обу-

чением должны включаться в педагогическую систему: должна оцениваться и отслеживаться мотивация участников образовательного процесса, четко задаваться формы представления результатов и критерии индивидуальной оценки студентов даже при совместной работе в группах, способы уменьшения рисков невыполнения работы всей группой из-за сбоя работы отдельных студентов. При этом существующие среды управления обучением ориентированы практически только на программированное обучение, остальные педагогические технологии требуют значительной корректировки.

При массовом обучении группы студентов в любом случае формируют некоторые малые группы с той или иной силой взаимосвязи. Тогда при дистанционной и смешанной коммуникации возникает большое число разнородных связей «преподаватель-студент», «тьютор-студент», «студент-студент», «группа-студент», «группа-подгруппа» во всевозможных сочетаниях непосредственных и дистанционных форм взаимодействия. Формируется сложная, неустойчивая многопараметрическая система с динамической структурой, для управления которой недостаточно только технического решения.

Поэтому при смешанной форме обучения для двух вузов предлагается модель парного тьюторинга и гипергрупп с перекрестным составом участников. Дополнительно в группах формально может быть введена иерархичность, неформально она присутствует в силу психологических закономерностей. Функции пары тьюторов будут охватывать совместное определение вида и критериев результатов, осуществления с помощью сред управления обучением мониторинга образовательного процесса.

ПРЕПОДАВАНИЕ КЛИНИЧЕСКОЙ ФАРМАКОЛОГИИ ПРОВИЗОРАМ

Ивашев М.Н., Сергиенко А.В.

*ПМФИ, филиал ГБОУ ВПО Волг ГМУ Минздрава
России, Пятигорск, e-mail: ivashev@bk.ru*

Преподавание дисциплины клиническая фармакология для провизоров проводится в соответствии с программой, утвержденной министерством здравоохранения и министерством образования РФ. Имеются теоретические и практические аспекты [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12].

Цель исследования. Показать необходимость увеличения объема часов на образовательную деятельность по дисциплине клиническая фармакология.

Методы исследования. Анализ основных образовательных программ.

Результаты исследования и их обсуждение. Клиническая фармакология преподается на старших курсах (4 и 5 курсы) в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале