



**ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО
СОСТАВА ВУЗОВ**

**FOREIGN EXPERIENCE IN ASSESSING THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF
THE PROFESSOR'S TEACHING STAFF OF UNIVERSITIES**

Акромов Абдукодир Акромович, заместитель директора по учебной работе, к. т. н., доцент, Политехнический институт Таджикского технического университета имени академика М. С. Осими, Таджикистан, 735700, г. Худжанд, тел. +992929057007, akramov54@mail.ru

Баходурова Сулхия Азизходжаевна к. э. н., Политехнический институт Таджикского технического университета имени академика М. С. Осими, Таджикистан, 735700, г. Худжанд, sulya_2809@rambler.ru

Akramov Abdukodir Akramovich, Deputy Director for Academic Affairs, Ph.D., Associate Professor, Polytechnic Institute of the Tajik Technical University named after Academician M. S. Osimi, Tajikistan, 735700, Khujand, tel. +992929057007, akramov54@mail.ru

Bakhodurova Sulkhia Azizkhodzhaevna, Ph.D. D., Polytechnic Institute of Tajik Technical University named after academician M.S.Osimi, Tajikistan, 735700, Khujand, sulya_2809@rambler.ru

Аннотация. В современном мире формируются качественно иные принципы организации деятельности научно- педагогической работы вузов, жизни и деятельности преподавателей, важными становятся вопросы социальной активности, гибкости, способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды, что ведет к переосмыслению требований к профессиональным знаниям и навыкам, владению новейшими методами и технологиями профессиональной деятельности. В большинстве ведущих вузов мира широкое распространение получила рейтинговая система оценки качества образования и методической работы профессорско-преподавательского состава (ППС), направленный на улучшения условий труда и мотивации (стимулирование) к выполнению качественной работы.

Abstract. In the modern world, qualitatively different principles of organizing the activities of scientific and pedagogical work of universities, the life and activities of teachers are being formed; issues of social activity, flexibility, the ability to adapt to rapidly changing conditions of the social environment are becoming important, which leads to a rethinking of the requirements for professional knowledge and skills, possession of the latest methods and technologies of professional activity. In most of the leading universities in the world, a rating system for assessing the quality of education and methodological work of the teaching staff (PPP), aimed at improving working conditions and motivation (stimulation) to perform quality work, has become widespread.

Ключевые слова: качество образования, образовательный процесс, сущностная характеристика качества образования, оценка качества образовательного процесса, методы оценка качества образовательного процесса.

Keywords: quality of education, educational process, essential characteristics of the quality of education, assessment of the quality of the educational process, methods for assessing the quality of the educational process.

Введение

В развитых странах, таких как США, Канада, Великобритании, Германии, Франции, Норвегии, Бельгии и Японии оценка качества профессиональной

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

деятельности ППС и образовательного процесса осуществляются согласно следующим аспектам:

- степень организационно-методической подготовленности к занятиям;
- коммуникативные способности преподавателя, культура общения и поведения;
- профессиональный имидж, наличие определенного авторитета в своей научной деятельности [1].

Критическое осмысление опыта развитых стран по мотивации и стимулированию труда ППС в вузах, даёт возможность к разработки научно обоснованных подходов стимулирования труда научно-педагогических кадров, адаптации существующих методик оценки качества образовательного процесса к существующим условиям.

Как утверждает автор работы [1], «...одна из лучших сторон работы в вузе - это то, что вас поощряют к интеллектуальному исследованию. Вам также разрешается проверять свои идеи на ничего не подозревающих учениках».

Обзор литературы

Основные подходы к оценки качества образовательного процесса, а также деятельности ППС в развитых странах рассмотрена в работах Ю. С. Алферова, Д. Бадарча, Г. А. Бордовского, И. М. Курдюмовой, В. А. Матюхина, Л. И. Писарева, Т. А. Тарташвили, С. Ю. Трапицына [2]. В качестве примера рассмотрены основные подходы к оцениванию преподавательской деятельности в таких странах как США, Великобритания. Германия.

Прежде чем анализировать методы оценки качества образования, рассмотрим само понятие «оценка», оценка - это подход, который направлен на то, чтобы оценить, сделать шаг назад, сделать наблюдение за ситуацией и принять решения в отношении первоначальных задач и целей действия.

Оценивать - значит измерять прогресс, достигнутый с целью продвижения, корректировки и обеспечения последовательности.

Оценка - это инструмент на службе подхода к прогрессу, который является частью заботы о постоянном улучшении наших действий. Это также инструмент

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

для разъяснения и продвижения с партнерами (с преподавателями и руководством вуза).

Методы оценки образовательного процесса

Метод оценки, который будить выбран, должен быть частью перспективы доверия, которая направлена на повышение качества образовательных процессов при партнерском подходе. В этом он должен отличается от логики контроля, часто связанной с подозрительными намерениями.

В дополнение к этим определяющим элементам важно помнить, что:

- оценка всегда частичная: всегда определяется частичный объект оценки, который является только частью общего объекта, который интересует;
- оценка всегда относительна: ее выводы никогда не действительны в абсолютном выражении, но в отношении первоначальных выборов и гипотез (система отсчета);
- объективность оценки: она никогда не выдается сразу, она наращивается постепенно;
- полезность оценки: оценка будет полезной, если она соответствует ее процессу и результатам.

Результаты оценки могут быть использованы для:

- выработки рекомендаций по дальнейшему улучшению научно-методической работы ППС;
- принятие решений;
- проверки, были ли удовлетворены потребности вуза;
- определения, каковы сильные и слабые стороны ППС;
- продвижения и улучшения действий с руководством вуза и ППС.

Не во всех странах одинаково понимают, что такое «качество образовательного процесса», у различных субъектов и организаций образования также есть свои собственные определения. Тем не менее, они часто сходятся во мнениях по трем основным принципам: необходимость актуальности, равенство в доступе и результатах, а также подлинное уважение прав личности [2].

Для повышения качества методической работы ППС необходим доступ к научно обоснованному анализу текущей ситуации, тенденций с течением времени, а также информации о сильных и слабых сторонах системы организации методической деятельности, а также их причинах. Эти данные может предоставить надежная система мониторинга и оценки, основанная на соответствующих показателях. Показатели могут помочь отслеживать прогресс в реализации стратегий и программ в рамках плана методической деятельности. Показатели качества методической работы могут иметь важные последствия для политики вуза, поскольку они позволяют проводить сравнения во времени, с разными вузами или с нормами ведущих вузов мира.

Оценочные показатели

Системы образования обычно анализируются с точки зрения контекста, конкретных реализованных средств, социальных или институциональных процессов и полученных продуктов или результатов. Показатели могут быть разработаны для измерения проблем, подпадающих под каждую категорию.

Показатели контекста: они предоставляют информацию о контекстных факторах, которые влияют на обучение, например, о характеристиках учащихся, социально-экономических условиях, культурных аспектах, статусе профессии учителя и проблемах местного населения. Показатели контекста часто сложно разработать и измерить, потому что они относятся к качественным вопросам. Обычно используемыми инструментами для сбора данных могут быть опросы, классовые наблюдения, отчеты о проверках и самооценка.

Показатели средств: они в основном измеряют развертывание и использование ресурсов для облегчения обучения. Они показывают, доставляются ли запланированные финансовые, материальные и человеческие ресурсы в запланированных количествах на все уровни системы. Информацию о показателях реализованных ресурсов относительно легко получить, поскольку эти ресурсы часто являются «учетными» по своей природе, а системы управления включают автоматическую запись множества ресурсов. Одна из проблем, которые могут возникнуть, заключается в том, что даже если средства были предоставлены, это не

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

обязательно означает, что они в конечном итоге будут доступны. Например, соотношение учебников / учеников можно измерить, приняв во внимание количество поставленных учебников или количество учебников, используемых в вузе.

Показатели процесса: они измеряют, как мероприятия образовательных программ были выполнены - достигли ли они желаемого уровня качества. Они касаются, в частности, практического применения конкретных образовательных устройств, например, применения стандартов, качества обучения, времени, затрачиваемого на выполнение задания, вузовского климата и педагогического надзора. Как и контекстные показатели, показатели процесса относятся к качественным вопросам и могут быть получены посредством опросов и образовательных наблюдений, отчетов о проверках и самооценки.

Показатели результатов: индикаторы результатов измеряют влияние программных мероприятий, чтобы определить, были ли достигнуты их цели. Они раскрывают эффективность системы образования с точки зрения дисциплинарных знаний, навыков, количества повторений, успеваемости и завершения, а также удовлетворенности ППС. Показатели эффективности можно получить с помощью национальных обзоров, международных оценок, обследований и систематических наблюдений на местах.

Заключение

Во многих развитых странах, в частности в США научные методы оценки результативности работы ППС вуза обусловлен внутренней логикой системы образования в стране, принципами, которые заложены в должностную структуру, принятой в вузе, условиями приема на работу, а так же карьерным продвижением, научно обоснованными подходами оценки деятельности ППС [1].

В США одной из самых важных и трудных функций руководства вуза является оценка преподавательской деятельности рассматривается как неотъемлемая часть обеспечения качественного образовательного процесса, так как уровень качества образования находится в руках преподавателей и определяется их личными качествами и профессионализмом.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Ведущие вузы США имеют определенный пакет официально принятых документов, в которых содержится информация об оценке деятельности каждого преподавателя. Цели оценки носят многоаспектный характер, в процессе которого выявляются возможности продвижения по службе, определяется уровень заработной платы и т.д.

Этические нормы и научные критерии по которым производится оценка ППС, содержатся официальных документах, например в уставе вуза, руководства штатов о профсоюзных контрактах или о политике наемного персонала. Списки критериев в различных университетах или департаментах одного и того же вуза могут отличаться. В большинстве случаев список критериев содержит сферы деятельности, заимствованные из различных официальных документов - творческая деятельность, обучение и общественная активность. Так как академические функции включают в себя обучение, участие в общественной деятельности, творческую составляющую, то оценке подлежит преподавательская, научная и вспомогательная деятельность преподавательского состава.

Большинство исследователей [1, 2, 4] согласны с тем, что оценка ППС является важным рычагом повышения качества преподавания в связи с непрерывным обучением. С другой стороны, обсуждается вопрос о методах и инструментах, используемых для этой оценки. Возможны многие подходы: наблюдения за курсом, интервью с преподавателем, опросы студентов и т. д. Результаты студентов обычно не используются в качестве источников доказательств для оценки ППС, но эта возможность в настоящее время обсуждается, анализируется многими исследователями [5].

В самом деле, в логике оценки по результатам, основанная на успеваемости учащихся, может показаться привлекательной для лиц, принимающих решения. За последние два десятилетия во всем мире (например, в Чили, Японии, Великобритании и некоторых штатах США) было разработано большое количество инициатив с целью соотнесения вознаграждения ППС с результатами, полученными студентами. Однако мнения относительно этого типа методики

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

оценки разделились. Например, исследование¹, проведенное в США, показало, что этот тип оценивания и стимулирования мало влияет на успеваемость учащихся. С другой стороны, исследование программы поощрения учителей в Израиле показало, что студенты, преподаватели которых следовали программе², показали лучшие результаты, чем другие. Преподаватели указали, что они изменили способ своей работы, в том числе организовали внеклассные часы. Аналогичные результаты были получены в Индии³.

Эти противоречивые результаты можно объяснить, прежде всего, трудностью измерения успеваемости преподавателя по результатам его студентов. Действительно, сложно изолировать его от множества внешних факторов, влияющих на результаты обучения студентов. На успеваемость студента по одному предмету может повлиять преподаватель по другому предмету, и предыдущие преподаватели студента также могут повлиять на его успеваемость [2]. Наконец, что не менее важно, на результаты студента влияют его характеристики, его социальное и семейное окружение и т. д. Важную роль играют такие факторы, как бедность или отсутствие поддержки со стороны родителей.

Помимо трудностей, связанных с обоснованностью этой меры, методы оценки преподавателей на основе успеваемости студентов также подвергаются критике за ряд негативных последствий для поведения преподавателей.

Некоторые страны предпочитают оценивать ППС вузов в соответствии со стандартными критериями, установленными внешними органами.

Большинство исследователей и преподавателей согласны с тем, что, независимо от основной цели и метода оценки, преподаватели могут совершенствоваться только в том случае, если они хорошо обучены и способны контролировать свое развитие. В Японии 80% преподавателей отметили «от умеренного до значительного» улучшения в своем обучении после того, как

¹ Springer, M. G.; Hamilton, L.; McCaffrey, D. F.; Ballou, D.; Le, V.-N.; Pepper, M.; Lockwood, J.R.; Stecher, B.M. 2010. Teacher Pay for Performance: Experimental Evidence from the Project on Incentives in Teaching. Vanderbilt University, Nashville: National Center on Performance Incentives.

² Lavy, V. 2004. Performance Pay and Teachers' Effort, Productivity and Grading Ethics. NBER Working Paper No. 10622. National Bureau of Economic Research.

³ Muralidharan, K.; Sundararaman, V. 2009. Teacher Performance Pay: Experimental Evidence from India. NBER Working Paper 15323. Cambridge MA: National Bureau of Economic Research.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

приняли во внимание отзывы о своей оценке. Аналогичным образом, в Сингапуре 99% новых преподавателей участвуют в вводных программах, у 40% есть наставник, и более 80% руководителей школ требуют, чтобы учителя взяли на себя обязательство улучшить свое обучение и обучение учеников [2].

Часто можно услышать, что до тех пор, пока не будет универсального определения эффективного обучения, почти всегда будет невозможно разработать значимые инструменты для точного измерения методической работы ППС. Хотя мы можем использовать существующие системы оценивания для измерения таких факторов, как знание преподавателем учебного содержания, существует множество не поддающихся количественной оценке аспектов, которые могут способствовать влиянию преподавания на обучение [1].

Литература

1. Васильева Е.Ю., Оценка деятельности преподавателей в российских и зарубежных вузах: Монография. – Архангельск: Северный государственный медицинский университет, 2005. - 170с.
2. 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.
3. Тарташвили Т.А., Управление вузовской системой в США.- М, 1995.
4. Никулина И.Е., Римская О.Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Университетское управление: практика и анализ, 2006 - №6.
5. Трапицын С.Ю., Теоретические основы управления качеством образовательного процесса в военном вузе. Дис. - СПб.,2000.
6. Игнатьева Е. Ю. Менеджмент знаний в управлении качеством образовательного процесса в высшей школе. – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого", 2008.
7. Владимирова Т. Н. Дидактическая концепция профессиональной подготовки журналистов в высшей школе России //Москва. – 2015.

8. Горобец Д. В. Система оценки качества деятельности преподавательского состава как предмет исследования и объект проектирования //Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – №. 70-2. – С. 60-63.
9. Иващенко М. В., Иващенко А. В. Роль дополнительного профессионального образования в процессе социальной интеграции в гражданское сообщество уволенных военных специалистов //Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2020. – №. 1 (838).
10. Красниковский В. Я. Перекосы в оценке труда вузовских преподавателей-объективная необходимость, или откат к Средневековью? //Университет в глобальном мире: новый статус и миссия. – 2017. – С. 639-641.

References

1. Vasil'yeva Ye.YU., Otsenka deyatel'nosti prepodavateley v rossiyskikh i zarubezhnykh vuzakh: Monografiya. – Arkhangel'sk : Severnyy gosudarstvennyy meditsinskiy universitet, 2005. - 170s.
2. Vasil'yeva Ye. YU., Granichina O. A., Trapitsyn S. YU. Reyting prepodavateley, fakul'tetov i kafedr v vuze: Metodicheskoye posobiye. — SPb.: Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena, 2007. — 159 s.
3. Tartashvili T.A., Upravleniye vuzovskoy sistemoy v SSHA.- M, 1995.
4. Nikulina I.Ye., Rimskaya O.N. Student, prepodavatel' i rabotodatel' v sisteme upravleniya kachestvom obrazovatel'nykh uslug // Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz, 2006 - № 6.
5. Trapitsyn S.YU., Teoreticheskiye osnovy upravleniya kachestvom obrazovatel'nogo protsessa v voyennom vuze. Dis. - SPb.,2000.
6. Ignat'yeva Ye. YU. Menedzhment znaniy v upravlenii kachestvom obrazovatel'nogo protsessa v vysshey shkole. – Federal'noye gosudarstvennoye byudzhethnoye obrazovatel'noye uchrezhdeniye vysshego obrazovaniya" Novgorodskiy gosudarstvennyy universitet imeni Yaroslava Mudrogo", 2008.
7. Vladimirova T. N. Didakticheskaya kontseptsiya professional'noy podgotovki zhurnalistov v vysshey shkole Rossii //Moskva. – 2015.

8. Gorobets D. V. Sistema otsenki kachestva deyatel'nosti prepodavatel'skogo sostava kak predmet issledovaniya i ob'yekt proyektirovaniya //Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2021. – №. 70-2. – S. 60-63.
9. Ivashchenko M. V., Ivashchenko A. V. Rol' dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v protsesse sotsial'noy integratsii v grazhdanskoye soobshchestvo uvolennykh voyennykh spetsialistov //Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. Obshchestvennyye nauki. – 2020. – №. 1 (838).
10. Krasnikovskiy V. YA. Perekosy v otsenke truda vuzovskikh prepodavateley-ob'yektivnaya neobkhodimost', ili otkat k Srednevekov'yu? //Universitet v global'nom mire: novyy status i missiya. – 2017. – S. 639-641.

© Акрамов А. А., Баходурова С. А., 2021 *Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral" №4/2021.*

Для цитирования: Акрамов А. А., Баходурова С. А., ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ// Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral" №4/2021