

УДК 378.1

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

¹Нехвядович Э.А., ²Косинова Е.П., ^{1,3}Парфенов Ю.А., ^{1,4}Кирсанова А.Б.,
¹Коротенкова Р.Г., ⁴Гибова И.М.

¹Северо-Западный институт управления РАНХиГС, Санкт-Петербург, e-mail: sziu@sziu.ru;

²Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Санкт-Петербург,
e-mail: my-internety@yandex.ru;

³Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова,
Санкт-Петербург, e-mail: rectorat@szgmu.ru;

⁴Санкт-Петербургский академический университет управления и экономики, Санкт-Петербург,
e-mail: iva.belova.2013@mail.ru

В данной статье описывается изучение проблемы оценки эффективности деятельности преподавателей вуза, проведение теоретико-методологического анализа научных данных по данному вопросу с помощью соотношения мнений известных исследователей по выбранной проблематике, сравнительный анализ подходов к оценке профессионализма преподавателей вуза в России и зарубежных стран, а также предложения по внедрению инноваций и новшеств в высшей школе. Также представлены и обоснованы критерии модернизации системы оценки эффективности профессионального труда профессорско-преподавательского состава в рамках современной системы менеджмента качества образования с учетом высоких общественно-социальных требований к эффективности учебного процесса. Поставлена задача создания и практической реализации квалиметрической оценки выделенных структурных компонентов профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава в России и зарубежных странах, на основе выводов предложены способы повышения мотивации у ППС в вузе.

Ключевые слова: оценка эффективности, педагогика, профессиональная деятельность, преподаватель, мотивация трудовой деятельности

COMPARATIVE PERFORMANCE EVALUATION OF HIGH SCHOOL TEACHERS IN RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES

¹Nekhvyadovich E.A., ²Kosinova E.P., ^{1,3}Parfenov Y.A., ^{1,4}Kirsanova A.B.,
¹Korotenkova R.G., ⁴Gibova I.M.

¹Northwestern Institute of Management RANHiGS, Saint-Petersburg, e-mail: sziu@sziu.ru;

²Leningrad State University named after A.S. Pushkin, Saint-Petersburg, e-mail: my-internety@yandex.ru;

³North-western State Medical University named after I.I. Mechnikov, Saint-Petersburg,
e-mail: rectorat@szgmu.ru;

⁴Saint-Petersburg Academic University of Management and Economics, Saint-Petersburg,
e-mail: iva.belova.2013@mail.ru

This article describes a study of the problem of evaluating the performance of university teachers, conducting theoretical and methodological analysis of scientific data on the subject by the ratio opinions known researchers on selected issues, a comparative analysis of approaches to the assessment of professionalism of teachers college in Russia and foreign countries, as well as proposals on innovation and innovation in higher education. Also presented and justified criteria modernization of evaluating the effectiveness of the professional work of the teaching staff in the framework of a modern quality management system of education based on high social and social performance requirements of the educational process. Tasked with creating and implementation kvalimetricheskoj evaluation highlighted the structural components of the professional activity of the teaching staff in Russia and foreign countries, based on the findings suggested ways to improve the motivation of the teaching staff at the university.

Keywords: assessment of efficiency, pedagogy, professional occupation, lecturer, motivation to of labor activity

Проблема оценки эффективности деятельности преподавателей вуза тесно связана с уровнем их профессионализма. При этом проблеме профессионализма педагогической деятельности преподавателей вузов посвящено большое число работ известных психологов и педагогов [1, 2, 3, 4].

На основе теоретико-методологического анализа научных данных и норма-

тивных документов появилась необходимость обоснования ведущих структурных компонентов педагогической деятельности различных категорий ППС для их квалиметрической оценки с помощью комплекса дифференцированных показателей [2].

Большинство исследователей [1, 2, 3, 4] отождествляют термины «профессио-

нализм» и «мастерство», а ряд авторов рассматривает мастерство как высший уровень профессионализма. В качестве базовых понятий в определении профессионализма педагогической деятельности выступают «способности», «умения», «знания» и «навыки».

В работах Н.В. Кузьминой, В.А. Якунина [2] отмечена необходимость системного подхода к исследованию профессионализма и успешности педагогической деятельности, что и было учтено нами при планировании и проведении настоящей работы.

Цель исследования – разработка критериев модернизации системы оценки эффективности профессиональной деятельности ППС вуза.

Материалы и методы исследования

Проведен анализ информационно-источниковой базы данных последних лет с целью выявления основных требований к эффективности учебного процесса, предъявляемых обществом к профессиональной деятельности ППС вузов.

Осуществлен анализ педагогической литературы последних лет с целью установления ведущих тенденций в становлении преподавателя вуза как профессионала.

Использован метод экспертных оценок с целью разработки критериев оценки эффективности педагогической деятельности ППС вуза.

Результаты исследования и их обсуждение

В нашем исследовании профессиональной деятельности преподавателя вуза понятие «система» было использовано как модель компонентов (профессионально-педагогических умений), взаимодействующих в иерархической зависимости и имеющих специфические взаимосвязи с профессиональной мотивацией. Основной структурной единицей в деятельности преподавателя мы выделили умение во взаимосвязи со способностями, а точнее с мотивацией. Анализ профессионализма преподавателей проведен нами на основе представлений о структуре основных компонентов педагогической деятельности, изложенных в работах Н.В. Кузьминой и ее учеников и последователей.

В связи с этим, основываясь на понимании педагогического мастерства как системного свойства личности, детерминированном системой профессиональных умений, связанных с профессиональной мотивацией, представляется актуальным в рамках настоящего исследования оценки успешности педагогической деятельности преподавателей гуманитарных вузов рассмотреть через «призму» профессиональных педагогических умений и мотиваци-

онных свойств личности, как объективных проявлений педагогических способностей.

Поэтому вполне адекватной является уровневая и рейтинговая градация педагогического мастерства. Так, Н.В. Кузьмина, говоря о целях педагогической деятельности, отмечает, что они могут быть реализованы педагогом на разных уровнях мастерства. Н.В. Кузьмина в зависимости от содержания и степени развития умений выделила 5 таких уровней (репродуктивный, адаптивный, локально-моделирующий и системно-моделирующий знания, системно-моделирующий поведение учащихся).

Внедрение в образовательный процесс вузов новых Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) позволило серьезным образом повлиять на оптимизацию образовательных процессов [2, 4] и определило высокий уровень требований к профессиональной мотивации ППС.

Проводя педагогический анализ системы мотивации интеллектуального и организующе-направляющего труда профессорско-преподавательского состава высшей школы стоит отметить, что Россия оказалась на нынешнем этапе исторического развития в условиях «кардинальной недостаточности людского ресурса», поэтому весьма актуальными представляются значительный и рациональный учет «людского капитала» с разработкой технологий его воспроизводства, развития и использования в длительной перспективе, что вызывает к жизни насущность опережающих стратегий образования, включая опережающую профессиональную подготовку с интеграцией программ полного среднего и высшего образования.

В качестве мотивационной составляющей результативности профессионального труда профессорско-преподавательского состава вузов в России создаются Центры сертификации и профессиональной квалификации с экспертизой и подтверждением уровня профессиональной компетентности специалистов системы образования.

Осуществляя информационный поиск относительно педагогического анализа системы мотивации труда работников высшей школы, мы встретили информацию относительно состояния и перспектив системы образования Республики Казахстан, некогда входившей в состав Советского Союза, а ныне самостоятельного независимого государства.

Показательно, что согласно опубликованным материалам президента Академии педагогических наук Казахстана профессора А.К. Кусаинова, по данным Всемирного доклада ЮНЕСКО, эта страна в течение

нескольких лет подряд числится среди лидеров по «индексу развития образования для всех» из 129 государств мира, а в рейтинге Института менеджмента конкурентоспособности (Лозанна) Казахстан в последние годы стабильно занимает первое место по уровню грамотности взрослых старше 15 лет. Принятая государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. имеет целью повышение конкурентоспособности образования, развитие человеческого капитала путем обеспечения доступности качественного образования для устойчивого роста экономики этой страны. В соответствии с задачами и нам представились особенно интересными, ценными и перспективными следующие приоритетные направления упомянутой программы, которые могли бы успешно быть применены и в России.

Прежде всего, это совершенствование системы финансирования образовательной отрасли, которое обеспечивает равный доступ всем гражданам страны к образовательным услугам (методика подушевого финансирования); представляет интерес и система управления образованием, которая становится государственно-общественной (попечительские советы, общественные комитеты, корпоративное управление); усиление государственной поддержки и стимулирование труда преподавателя с целью повышения его статуса и реформирование системы повышения квалификации в современную многоуровневую и многокомпонентную систему, создание независимых аттестационных агентств для контроля и стимулирования качества подготовки педагогических кадров.

Особый акцент в Казахстане сделан на внедрение системы электронного обучения e-learning. Страна планирует обеспечение повышения конкурентоспособности на мировом уровне в системе высшего образования, для чего планируется национальным органам аккредитации вхождение в Регистр аккредитационных агентств и в Европейский реестр агентств гарантии качества с обеспечением интеграции вузов в европейскую зону высшего образования с выполнением рекомендательных параметров Болонского процесса.

Одновременно продолжается дальнейшая интеграция образования, фундаментальной и прикладной науки с коммерциализацией продуктов интеллектуальной собственности, что регулируется образовательной политикой Казахстана, реализующейся через законодательные, управленческие и финансовые механизмы.

Известно, что возникновение и внедрение инноваций и новшеств в высшей школе детерминируется объективными и субъективными факторами, которые могут выполнять по отношению к конкретной педагогической системе внешние (экзогенные) и внутренние (интрагенные) служебные роли [1, 3]. Организационно-педагогическими и психолого-педагогическими внешними факторами считаются: введение ФГОС, широчайшее использование в образовательной деятельности вузов новейших информационных технологий и мультимедийной техники, развивающаяся система дистанционного обучения, внедрение современных систем оценивания качества и результатов образовательной деятельности. Внутренними факторами принято называть мотивационную и когнитивно-деятельностную готовность вузовских преподавателей к инновационной работе, ресурсное обеспечение этого вида работы (кадровое, научное, управленческое, материально-техническое, мониторинно-информационное), соответствующую креативную социально-психологическую атмосферу в преподавательском составе, исторически сложившийся имидж и вузовские традиции, широкие профессиональные связи и дружеские контакты с иными (в том числе зарубежными) учебными заведениями.

Эти факторы имеют свои акценты в характеристике инновационной деятельности любого конкретного вуза, что дает возможность прояснить дифференцировку как инновационных потенциалов, так и продуктивности их реализации в том или ином образовательном учреждении высшей школы.

Показательно в этом отношении обратиться к достижениям Тайваня [5] в сфере образования. Особенности его является умелое сочетание общемировых тенденций реформирования образовательных институтов с национальными традициями, базирующимися на конфуцианских взглядах на мир. Интенсивно развивающиеся фундаментальные и прикладные исследования в физике, биотехнологии, инженерии, медицине и агротехнике способствовали становлению современного Тайваня как центра высоких технологий, лидирующего производителя компьютерного оборудования и различных видов электроник, невзирая на то, что 70% территории страны покрыто горами и не имеет полезных ископаемых.

Интерес представляет система высшего образования, позволившая Тайваню совершить стремительный рывок в экономическом развитии в последние десятилетия [5]. В Тайване функционируют 164 вуза:

университеты, технические университеты, колледжи, неполные колледжи, аспирантура и докторантура. Срок обучения в вузах – 4 года в бакалавриате и 2 года в магистратуре. Последипломное обучение в аспирантуре и докторантуре занимает от 2 до 4 лет. Наиболее способным студентам предоставляется возможность продолжить обучение в лучших университетах мира за государственный счет; при этом созданы оптимальные условия для возвращения в страну тех, кто накопил опыт работы за рубежом [5].

Правительство этой страны проводит политику по привлечению иностранных учащихся в вузы Тайваня, усиливает международное сотрудничество и обмен студентами, а также кадрами профессорско-преподавательского состава, осуществляя реальное обеспечение «многообразия» в сфере высшей школы и создание необходимого климата для успешного адаптирования тайванских студентов и преподавательского корпуса к мировым глобализационным изменениям.

Представляя собой ключевой двигатель социально-экономической мощи государства, высшее образование поспевает за временем, оптимизируя качество, двигаясь в направлении гуманизации, демократизации и децентрализации управления с расширением прав и свобод, как учащихся, так и профессорско-преподавательского состава [1, 5].

Осуществляя педагогический анализ отраженной в информационных источниках системы мотивации труда профессорско-преподавательского состава вузов, мы обратили внимание на позитивные перемены в отечественной образовательной сфере, обусловленные внедрением новых ФГОС. Ожидания и чаяния российского общества относительно системы высшей школы связаны с необходимостью высокой результативности профессионального образования в стране, а также с формированием адекватной современным запросам структуры образовательных программ с переходом на диалоговое взаимодействие обучающихся и студентов.

Мотивацию в информационных источниках последнего времени рассматривают как внутренний побудитель человеческой деятельности, что по отношению к усвоению знаний и становлению высокопрофессиональной, культурной и гуманной актуализирующейся личности одинаково ценно и гармонично как для представителей преподавательского «сословия», так и для студенчества.

Актуальной является деятельность по формированию инновационных умений и навыков и возрастающего уровня профессиональной компетентности (в том числе управленческой компетентности, имеющей большое значение для как для вузовских работников, так и для сегодняшних студентов). В этом плане особую актуальность приобретает возможность применения наработанных вузами систем менеджмента качества и использование идей ценностно-мотивационного управления при опоре на высокую профессиональную культуру работников высшей школы.

Современный представитель профессорско-преподавательского корпуса должен владеть необходимым диапазоном педагогических тактик в отношении обучения лиц различного возраста (включая лиц старших возрастных групп), не упуская из виду морально-нравственные императивы и учитывая метаморфозы личности нашего времени, выражающиеся в актуализации потребительства, росте безразличия и нарастании различных конфликтогенных напряженностей.

Сравнительно-педагогические исследования помогают лучше всего понять место, занимаемое нашей страной в мировом высшем образовании, и выстроить необходимые траектории для повышения мотивационной составляющей профессионального инновационного креативного труда работников высшей школы.

Выводы

1. Теоретический анализ проблемы эффективности профессиональной деятельности ППС в вузе позволил выявить недостатки в системе ее оценки, заключающиеся главным образом в противоречиях между высокими требованиями современных функций аттестации преподавателей к успешности педагогической деятельности и существующим уровнем организационно-методического и информационного обеспечения ее оценки и совершенствования.

2. Высокие общественно-социальные требования к системе высшего образования, ее модернизация, а также современные сложные социально-экономические условия определяют актуальность и необходимость обновления теоретических взглядов и практических действий по построению систем оценки труда преподавательского состава в вузах.

3. Необходима разработка критериев и методологий оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателей вузов.

Список литературы

1. Багаева И.Д. Формирование у будущего учителя ценностного отношения к педагогической теории (на материале курса «История педагогики»): дис. ... канд. пед. наук. – М., 1982. – 165 с.
2. Кузьмина Н.В. Педагогическая психология. – М.: Психология и эзотерика, 2013. – 544 с.
3. Лазарев В.С. Управление инновациями в школе: учебное пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2008. – 352 с.
4. Орлов А.А. Специфика современного педагогического знания // «Педагогика». – 2013. – № 8. – С. 3–14.
5. Система образования в Тайване [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.diplomabroad.ru> (дата обращения 25.04.2015).

References

1. Bagaeva I.D. Formirovanie u budushhego uchitelja cennostnogo otnoshenija k pedagogicheskoj teorii (na materiale kursa «Istorija pedagogiki»): dis. ... kand. ped. nauk. M., 1982. 165 s.

2. Kuzmina N.V. Pedagogicheskaja psihologija. M.: Psihologija i jezoterika, 2013. 544 p.

3. Lazarev V.S. Upravlenie innovacijami v shkole: uchebnoe posobie. M.: Centr pedagogicheskogo obrazovanija, 2008. 352 p.

4. Orlov A.A. Specifika sovremennogo pedagogicheskogo znanija // «Pedagogika». 2013. no. 8. pp. 3–14.

5. Sistema obrazovanija v Tajvane [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.diplomabroad.ru> (data obrashhenija 25.04.2015).

Рецензенты:

Абозов Н.Н., д.псих.н., профессор кафедры психологии и педагогики, Санкт-Петербургский институт психологии и социальной работы, г. Санкт-Петербург;

Сысоев В.Н., д.м.н., профессор кафедры психофизиологии, Военно-медицинская академия им. С.М. Кирова, г. Санкт-Петербург.