

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-3>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/141PVN315.pdf>

DOI: 10.15862/141PVN315 (<http://dx.doi.org/10.15862/141PVN315>)

**УДК 378.124.082**

**Исаева Татьяна Евгеньевна**

ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет путей сообщения»

Россия, г. Ростов-на-Дону<sup>1</sup>

Заведующий кафедрой «Иностранные языки»

Доктор педагогических наук

Профессор

E-mail: [isaeva.te@yandex.ru](mailto:isaeva.te@yandex.ru)

РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=332522](http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=332522)

**Чуриков Михаил Петрович**

ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет путей сообщения»

Россия, г. Ростов-на-Дону

Заместитель декана

Кандидат филологических наук

Доцент

E-mail: [cmp\\_umu@rgups.ru](mailto:cmp_umu@rgups.ru)

РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=475693](http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=475693)

**Котляренко Юлия Юрьевна**

ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет путей сообщения»

Россия, г. Ростов-на-Дону

Старший преподаватель

E-mail: [kotlakot@rambler.ru](mailto:kotlakot@rambler.ru)

РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=814352](http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=814352)

## **Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик**

---

<sup>1</sup> 344038, г. Ростов-на-Дону, пл. Ростовского Стрелкового Полка Народного Ополчения, 2

**Аннотация.** Анализируемые в статье методики и процедуры оценивания деятельности преподавателей университетов рассматриваются как один из способов повышения мотивации сотрудников к личностному и профессиональному совершенствованию, что неизменно ведет к повышению качества образования в вузе в целом. Авторам статьи впервые удалось классифицировать все методики оценивания деятельности преподавателей высшей школы на основании используемого подхода (деятельностного или компетентностного), а также изучить возможности их внедрения в практику работы российского академического сообщества с учетом опыта аналогичной деятельности в университетах ведущих стран мира. На основе анализа процедур оценивания сотрудников в зарубежных вузах при приеме на работу, переводе на более высокую должность или в процессе подписания бессрочного контракта выявлены наиболее общие требования к разным категориям преподавателей, а также необходимые профессиональные характеристики соискателя, участвующего в процедуре должностного продвижения. Излагаются результаты опытно-экспериментальной работы, направленной на выявление степени эффективности наиболее популярных процедур оценивания, и определены различия в восприятии отечественными и зарубежными педагогами их объективности. Приводятся рекомендации по совершенствованию кадровой политики российских университетов, связанной с наймом новых сотрудников и проведением процедур должностного продвижения с учетом необходимости анализа многоаспектной профессиональной деятельности университетского преподавателя, а также особенностей российского менталитета и реальных условий образовательного процесса в нашей стране.

**Ключевые слова:** оценивание деятельности преподавателей; компетенции преподавателей; рейтинговая оценка; критерии оценивания; процедуры и методики оценивания; портфолио преподавателя; учебная нагрузка; должность; предполагающая бессрочный контракт; научная работа; учебно-методическая работа; аттестационная комиссия.

*Работа выполнена при поддержке внутреннего гранта РГУПС № 820/3.*

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Исаева Т.Е., Чуриков М.П., Котляренко Ю.Ю. Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/141PVN315.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/141PVN315

Актуальность исследования процедур оценивания деятельности университетских преподавателей обусловлена рядом факторов. Во-первых, научный потенциал и методическая компетентность профессорско-преподавательского состава (ППС) всегда рассматривались как важнейшие показатели, определяющие соответствие содержания учебного процесса требованиям современности, гарантирующие качество образования и обеспечивающие академическую репутацию вуза, привлекая молодых талантливых сотрудников и большое число студентов из разных стран мира. Поэтому, неудивительно, что такие характеристики, как процент остепененности преподавателей, их публикационная активность, объемы полученных исследовательских грантов и некоторые другие, рассматриваются как ведущие показатели практически во всех системах международных рейтингов университетов, а также в ходе процедур аккредитации и аттестации высших учебных заведений [1;2].

Во-вторых, в последние годы, когда наметилась тенденция к стандартизации разных сторон нашей жизни, в том числе к разработке профессиональных стандартов для представителей сферы производства и социальных услуг, преподаватели высшей школы остались незатронутыми этими процессами в виду многоаспектности и сложности выполняемой профессиональной деятельности. Однако, преследуя задачи мотивирования ППС вузов к активизации разных видов своего научного и педагогического труда, Правительство Российской Федерации наметило меры по разработке и постепенному переходу к эффективным контрактам с педагогическими работниками, что, непременно, должно повлечь за собой определение критериев оценивания деятельности преподавателей вузов<sup>2</sup>.

И, наконец, в-третьих, наступило время восстановить доброе имя университетских преподавателей в нашей стране и доказать, что они заслуживают высокой оценки. Ведь в то время, когда вся академическая общественность несколько раз за десять лет была вынуждена в спешке перестраивать все компоненты своей педагогической деятельности в связи с принятием череды новых государственных стандартов образования, ответственность за все нестыковки в этих документах и откровенные ошибки было решено переложить на преподавателей, обвинив их в некомпетентности и отставании от мировых тенденций [3]. Поэтому необходимо сравнить методики и процедуры оценки деятельности преподавателей в разных странах и выявить наиболее эффективные, подходящие российскому менталитету, традициям отечественного высшего образования, способные отражать все сложные процессы, происходящие в сознании, мышлении педагогов, определяющие их деятельность и реализующиеся в ежедневной практике.

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые методики и процедуры оценивания деятельности преподавателей высшей школы классифицированы на основании используемого подхода (деятельностного или компетентностного), а также рассмотрены возможности их внедрения в практику работы российского академического сообщества с учетом опыта аналогичной деятельности в университетах ведущих стран мира.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использовать полученные данные для совершенствования кадровой политики отечественных вузов, найма новых сотрудников и проведения процедур должностного продвижения, опираясь на наиболее эффективные методы анализа многоаспектной профессиональной деятельности университетского преподавателя и принимая во внимание особенности российского менталитета и реальные условия образовательного процесса в нашей стране.

---

<sup>2</sup> Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки. План мероприятий («Дорожная карта») утвержден Правительством РФ от 30.04.2014, Распоряжение № 722-р.

Прежде чем мы перейдем к сравнению методик оценивания, определимся, что преподаватель сталкивается с необходимостью предоставлять данные для анализа эффективности его профессиональной деятельности в трех случаях:

- 1) при приеме на работу,
- 2) при участии в конкурсном отборе на замещение вакантной должности, когда истекает срок его трудового договора (или как его называют в зарубежных странах – контракта),
- 3) если он претендует на получение более высокой должности.

В каждом из перечисленных случаев оцениванию подлежат все виды многоаспектной деятельности преподавателя: учебно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная, социально-организационная, профориентационная и т.д. А так как результаты каждого из этих видов деятельности различаются, а в качестве экспертов обычно выступают разные субъекты, то представить совокупную профессиональную деятельность преподавателя достаточно сложно. Тем более трудно выработать критерии, которые могли бы оценить такие качества как творчество, оригинальность подходов, инновационность, лидерство, которые должны присутствовать в работе каждого университетского педагога.

В самом общем виде все методики оценивания профессиональной деятельности университетского преподавателя, по нашему мнению, могут быть разделены на две группы в зависимости от используемого подхода. В большинстве случаев используется деятельностный подход, который дает основание экспертам при оценке деятельности преподавателя разложить её на отдельные компоненты и определить эффективность труда в количественных показателях на основании фиксируемых результатов. Так, при определении рейтинга преподавателя среди всех сотрудников вузов<sup>3</sup>, подсчете результатов его труда во внеаудиторное время, т.е. в течение так называемой «Второй половины дня»<sup>4</sup>, и при разработке «Эффективного контракта» [4] в качестве показателей задаются участие в хоздоговорной научной работе, число полученных грантов, статьи различного уровня, учебники «с грифами» и методические пособия, опубликованные преподавателем, международные конференции и симпозиумы, на которых он сделал сообщения, научные кружки, которые он вел среди студентов и магистрантов, число абитуриентов, сагитированных им для поступления, участие в организации и подготовке предметных олимпиад, конференций и т.д.

На первый взгляд может показаться, что это единственно правильный подход – ведь через реальные результаты видна деятельность всего профессорско-преподавательского состава вуза и каждого его сотрудника отдельно. Однако возникают многочисленные проблемы:

- как часто проводить такие исследования, ведь степень активности преподавателя в учебной и научной работе колеблется в течение учебного года;
- как установить правильное соотношение между выполненной работой и её бальным показателем, так как разные люди затрачивают совершенно разное время и усилия на выполнения аналогичной работы, или, например,

---

<sup>3</sup> Официальный сайт Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) // <http://rsue.ru/Подразделение.aspx?id=1187>.

<sup>4</sup> Официальный сайт Ростовского государственного университет путей сообщения. Образовательный портал // <http://portal.rgups.ru/>

начинающему преподавателю гораздо труднее написать научную статью, чем его остепененному коллеге и т.п.;

- сколько установленных баллов должны набрать преподаватели, чтобы быть аттестованными, так как условия их личной жизни, скорость выполнения деятельности, мыслительных операций и др. совершенно различны;
- и, наконец, можно ли от российских преподавателей требовать таких же показателей, как демонстрируют их коллеги за рубежом, по таким аспектам, как количество опубликованных статей, упоминаемых в международных базах цитирования, участие в конкурсах на соискание грантов, где обычно могут конкурировать только научные коллективы и т.д., если учитывать, что в среднем учебная нагрузка ассистента в российском университете составляет 850-950 часов в год, старшего преподавателя 800-850, доцента – 780-800, а профессора – 600-700 часов в год.

**Диаграмма 1**

**Распределение времени российского преподавателя по основным видам профессиональной деятельности (час/неделю)**



По данным ряда исследований [5;6], из-за высокой академической нагрузки и необходимости искать дополнительную занятость научная работа, которая является ведущим критерием оценки деятельности ученых в зарубежных университетах, для российских преподавателей продолжает носить формальный характер и сводится к публикации одной-двух статей или тезисов во внутриуниверситетских сборниках в год, причем такие показатели, как индексы цитируемости и импакт-факторы, хотя и всячески приветствуются, но пока не стали обязательными при оценке работы преподавателя. На диаграмме 1 отображено распределение рабочего времени российского преподавателя по основным видам профессиональной деятельности (диаграмма составлена авторами на основе статистических данных, приводимых в исследовании Г. Андрущак и М. Юдкевич [5, с. 296]).

Существует и другая возможность оценивать эффективность деятельности педагога – на основе компетентного подхода. Такая система оценивания работы преподавателя позволяет учесть кроме отдельных фактов и достижений, поддающихся внешней фиксации, сложные процессы саморегуляции, самооценивания, духовно-нравственного совершенствования педагога, рост его общей культуры и т.д. в терминах компетенций. В научной литературе был сделан ряд попыток определить ключевые и профессионально-личностные компетенции учителей школ и преподавателей вузов. Так, В.Д. Шадриков предложил свою модель профессионального стандарта педагогической деятельности педагога, представив его как систему минимальных требований к знаниям, умениям,

способностям и личностным качествам педагога, позволяющим в своей совокупности реализовывать педагогическую деятельность и определяющим её успешность [7].

Есть ряд исследований, в которых рассматриваются ведущие компетенции преподавателя вуза и предлагаются методики их оценивания. Так, в монографии Т.Е. Исаевой приводится список компетенций преподавателя как активного члена социума, находящегося в постоянном развитии, сознательно занимающегося «обучением в длинную в жизнь», готового к постоянным изменениям и приобретению новых знаний, умений и компетенций, которые автор называет «компетенциями будущего» [6, с. 93-97]. Полагая, что компетенции преподавателя представляют собой «уникальную систему профессионально-личностных знаний, умений и качеств человека, объединенных гуманно-ценностным отношением к окружающим, творческим подходом к труду, постоянной нацеленностью на личностное и профессиональное совершенствование, используемых для освоения педагогических ситуаций, в процессе чего создаются новые смыслы деятельности, явления, объекты культуры, способствующие достижению нового качества общественных отношений» [8, с. 56], мы предложили следующие компетенции: адаптационно-цивилизационные, социально-организационные, профессиональные, ценностно-смысловые и коммуникативную компетенцию [6, с. 93-97]. В.Ф. Шарипов [9], И.Н. Ким и С.В. Лисиенко [10] предлагают свои системы компетенций, делая акцент на психолого-педагогических и креативных способностях преподавателя, ответственного не только за выполнение своих профессиональных функций, но и развитие личностей обучаемых, и называют: научно-предметную, психолого-педагогическую, коммуникативную, социально-организационную, креативную и информационную компетенции [10, с. 17].

Оценивание деятельности преподавателя в терминах компетенций позволяет вскрыть внутренние механизмы развития личности, т.е. то, что не сопровождается материальными результатами, то, что не поддается фиксации в деятельности. Сложные механизмы педагогической рефлексии, стремление к обновлению знаний, внедрению креативных подходов в свой педагогический труд, постоянная психологическая саморегуляция и нацеленность на самосовершенствование, которыми наполнено сознание любого представителя педагогической профессии, могут быть вскрыты и замерены через применение компетентностного подхода. В этом состоит значительное преимущество данной группы методик, позволяющих представить не только профессиональную деятельность преподавателя, но и оценить его как интегральную личность во всем многообразии её проявлений и неповторимости.

Кроме перечисленных работ в последние годы были защищены несколько десятков диссертаций, посвященных проблеме компетентностного оценивания разных видов профессиональной деятельности учителя / педагога / преподавателя вуза, например [11;12 и др.], однако, несмотря на значительный прорыв в этом направлении, серьезным препятствием на пути внедрения компетентностных методик оценивания является сложность в замере всех компонентов, большой объем информации для статистической обработки, отсутствие единых взглядов на компетентностную структуру личности преподавателя [6] и нежелание администрации вузов к переходу на еще непонятную для них систему оценивания.

Хотелось бы отметить, что оценивание деятельности преподавателей в терминах их компетенций широко используется в университетах Австралии уже более десяти лет. В отличие от британской системы высшего образования, на основе которой создавались университеты Австралии, в этой стране в начале XXI века наметилась тенденция к унификации требований к специалистам разных областей: педагогам, инженерам, военным и т.д. В основе единых государственных требований, которые определяются документом «Австралийская система качественной подготовки» (*The Australian Quality Training*

*Framework – AQTF*)<sup>5</sup>, заложены компетенции, которые обозначены буквенно-цифровыми кодами, поэтому они легко воспроизводятся и используются во всех государственных вузах (в Австралии 37 государственных университетов и 2 частных [13, с. 55]).

Минимальные требования к преподавателям изложены в разделе AQTF «Базовые стандарты регистрации». Согласно этому документу, право на преподавание в университете имеют лица, которые:

- обладают компетенциями обучения и оценивания, определенными Национальным комитетом по качеству;
- имеют профессиональные компетенции в области преподаваемой дисциплины, уровень развития которых позволяет, по крайней мере, передать имеющийся опыт студентам и оценить результативность обучения;
- продолжают развивать все свои компетенции в целях совершенствования процесса обучения;
- имеют Сертификат 4-й степени по обучению и оцениванию (Certificate IV in Training and Assessment (TAA40104));
- или могут доказать, что до 23 ноября 2005 г. их профессиональная деятельность была оценена по компетенциям, соответствующим Сертификату 4-й степени по обучению и оцениванию, входящему в пакет документов, определяющих квалификации преподавателя (BSZ98).

В случае, если преподавателям вменяется в обязанность проведение оценивания студентов, они должны обладать следующими тремя компетенциями:

- планировать и организовывать оценивание (TAAASS401A),
- владеть компетенцией оценивания (TAAASS402A),
- участвовать в проверке достоверности оценивания (TAAASS404A)<sup>6</sup>.

Для должностного продвижения в области образования Австралийские университеты руководствуются документом «Сертифицированное соглашение для различных категорий сотрудников в провинции Виктория» (*Victorian TAFE Teaching Staff Multi-Employer Certified Agreement 2003 (MECA)*), принятом в 2003 г. Процесс приобретения новых компетенций или развития имеющихся должен быть отражен в Плане профессионального развития преподавателя (*Professional Development Plan*), проходить ежегодную проверку и оценивание, сопровождающиеся выдачей соответствующих сертификатов [13].

Что же касается большинства университетов других стран мира, то в них требования к преподавателю четко распределяются в зависимости от цели проведения оценивания. Принимая во внимание, что в ряде стран есть свои особенности, а также в связи с существованием государственного и частного сектора в высшем образовании, потребностью в кадрах с определенной квалификацией, выделим лишь самые распространенные требования.

*Требования к преподавателям при приеме на работу* [14, с. 55-57].

1) К кандидату на должность *Assistant Professor*, с которым обычно ежегодно перезаключается контракт в течение 3-6 лет при условии положительных отзывов о его

---

<sup>5</sup> The Australian Quality Training Framework / <http://www.training.com.au/aqtf2007/>

<sup>6</sup> The Australian Quality Training Framework / <http://www.training.com.au/aqtf2007/>

деятельности (эта должность не относится к категории бессрочных контрактов, т.е. является *non-tenure track position*):

- наличие диплома о высшем образовании;
- наличие докторской степени (PhD);
- наличие международных контактов и признания в научных кругах;
- демонстрация педагогических умений при работе со студентами бакалавриата и магистратуры;
- умения разрабатывать необходимое методическое сопровождение по читаемым курсам;
- наличие некоторого опыта в руководстве докторантами;
- в университетах, расположенных не в англоговорящих странах, преимущество при прочих равных условиях предоставляет владение английским языком и ведение занятий на этом языке для иностранных студентов.

Для участия в конкурсном отборе кандидат должен представить следующие документы:

- резюме;
- дипломы, сертификаты и награды;
- описание достижений в науке;
- перечень курсов, которые преподавал кандидат;
- информацию по полученным грантам;
- рекомендательные письма от 3 известных иностранных ученых;
- указать, как минимум, трех экспертов, которые могут оценить достижения кандидата.

Подписание с сотрудником трудового договора (*a tenure-track contract*) на должность *Assistant Professor*, предполагающую в будущем получение статуса *tenure* (т.е. бессрочного контракта), еще не означает сто процентной гарантии трудоустроенности, так как такой договор перезаключается каждый год. Многие сотрудники, не чувствующие полной уверенности в том, что они получают искомые должности, увольняются по собственному желанию и переходят в другие вузы, где опять получают право проработать несколько лет до наступления «судного дня».

Если после истечения установленного в университете срока пребывания в должности *Assistant Professor*, кандидат не подает заявления на должностное повышение или в случае негативной оценки его деятельности, преподаватель подлежит увольнению.

2) Отличиями в требованиях к *Associate Professor* (по сравнению с предыдущей должностью) является более серьезный уровень проводимых исследований по проблемам, имеющим международную значимость, а также наличие грантов и субсидирования от третьих лиц (т.е. «хоздоговора с предприятиями»). Для этой должности в ряде стран существует возрастной ценз – не старше 51 года на момент назначения. После трех лет пребывания в этой должности, которая уже относится к бессрочным контрактам, претендент может пройти процедуру *Post-Tenure Performance Review*, т.е. оценивание его деятельности после заключения бессрочного контракта.

3) Кандидаты на должность *Full Professor* должны демонстрировать сильные качества лидера, способного возглавить одно из научных направлений в университете, организовывать работу коллектива и мотивировать студентов, докторантов и молодых ученых к личностному совершенствованию и активной деятельности в университете.

Любопытно, что при определении кадровой политики большое внимание уделяется социальным и гендерным вопросам. Так, университет поддерживает рассмотрение личных дел женщин, представителей других национальностей и устанавливает правило, согласно которому при прочих равных условиях предпочтение при найме будет отдаваться людям с ограниченными возможностями, а также семьям и парам, желающим работать в университете вместе.

#### *Требования к преподавателю при должностном продвижении.*

Для участия в процедуре конкурсного отбора на замещение вакантной должности более высокого уровня соискатель подает заявление руководству университета и предоставляет в специальный орган (обычно называется «Комитет по должностному продвижению и присвоению бессрочных контрактов» (*Promotion and Tenure (P&T) Review Committee*), действующий при университете, портфолио, состоящее из 3-5 папок, содержащих свидетельства его достижений за последние 5-8 лет в области преподавания, консультирования, научного руководства, воспитательной работы со студентами в функции *Advisor* (советник, куратор), выполнения общественных поручений, распечатки публикаций по результатам исследовательской работы, учебно-методические материалы, включающие презентации, электронные учебные пособия и др., а также рекомендации от деканов и закрепленных экспертов [15].

Обычно портфолио содержит 1000-2000 страниц, отражающих все виды деятельности соискателя: протоколы заседаний, на которых он выступал с предложениями, учебно-методические планы и программы, отчеты о выполнении отдельных видов работ, докладные записки к руководству, а также результаты экспертной оценки и рейтинга.

Перед подачей документов в Комитет соискателей получает пять рекомендательных документов:

- 1) от декана факультета;
- 2) положительное заключение Комитета, представляющего пять основных учебных направлений: искусство, гуманитарные науки, математика, естественные науки, педагогика (*Five-Member School Committee Report (Arts and Humanities, Math & Sciences, Education)*);
- 3) заключение университетского Комитета по основным направлениями обучения;
- 4) рекомендательное письмо от проректора по учебной работе;
- 5) рекомендацию Президента университета, составленную на основании тщательного изучения портфолио соискателя [15].

Для оформления этих документов соискатель проходит несколько этапов экспертной проверки и рейтинговую оценку. В работах Р.А. Берка [16], а затем М.А. Юревича [17] и И.Н. Ким [18] перечислены двенадцать основных методик, используемых в зарубежных вузах Европы, США и Австралии для оценки деятельности преподавателя университета:

- 1) студенческий рейтинг;
- 2) экспертный рейтинг;

- 3) самооценка преподавателя;
- 4) видеоматериалы занятий;
- 5) опрос студентов;
- 6) рейтинги выпускников;
- 7) рейтинги работодателей;
- 8) рейтинги руководства;
- 9) преподавательские навыки;
- 10) награды;
- 11) результаты обучения (анализ тестирования студентов);
- 12) портфолио преподавателя.

В случае положительного решения Комитета и присвоения статуса *tenure* (штатная должность с заключением бессрочного контракта) преподаватель через пять лет опять должен пройти аналогичную процедуру оценки эффективности его деятельности и предоставить новый портфолио, но на этот раз требования, предъявляемые к нему, еще жестче. При положительном решении Комитета соискатель переводится на должность «полного профессора» (*Full Professor*), а при отрицательном – подлежит увольнению как неоправдавший доверие администрации.

В целом, можно сделать вывод, что «почивать на лаврах», получив единожды в своей жизни должность или ученую степень, преподавателям за рубежом не приходится. Для них действует система: «вверх или уволен», т.е. если сотрудник не демонстрирует своего постоянного научного и педагогического роста, с ним разрываются договорные отношения.

С целью выявления наиболее важных для российских преподавателей видов профессиональной деятельности и сопоставления данных с работой их коллег в иностранных университетах мы провели исследование. Источниковой базой стала научно-педагогическая литература по проблеме исследования [6;17;18;19 и др.], университетские стандарты назначения и должностного продвижения [14;15], а также государственные стандарты некоторых стран по данным вопросам<sup>7</sup>.

Исследование проводилось в течение 6 месяцев с февраля по июль 2014 г. и охватило 210 работающих преподавателей из 15 вузов России.

Структура исследования складывалась из ряда последовательных этапов.

На первом этапе мы провели анкетирование российских преподавателей. Анкета содержала два раздела: первый раздел был нацелен на выявление основных видов деятельности преподавателей и на то, как они предпочитают распределять рабочее время между ними. При ответах на вопросы этого раздела преподавателям предлагалось выставить балл по пятибалльной шкале. Второй раздел касался основных методик оценки деятельности преподавателей и их отношения к этим процедурам. В этом разделе было необходимо произвести рейтинг обсуждаемых методик. Анкеты выдавались при личных встречах с преподавателями или переправлялись им на электронную почту.

В таблице 1 (составлена авторами) показано, как распределились ответы российских преподавателей и какие виды профессиональной деятельности они считают наиболее

---

<sup>7</sup> The Australian Quality Training Framework / <http://www.training.com.au/aqtf2007/>

важными для себя. Мы разделили ответы по двум категориям, относящимся к нашим респондентам: педагогическому стажу в вузе и занимаемой должности.

Результаты анкетирования свидетельствуют о значительных различиях в оценке важности отдельных видов профессиональной деятельности, которую дали преподаватели с минимальным стажем работы в вузе и, соответственно, занимающие самые нижние должности в академической иерархии, и теми, кто уже работает в университете более 15 лет, имея должности доцентов или профессоров.

У молодых преподавателей, которые недавно приступили к работе в вузе и упорно стремятся к получению кандидатской степени, прослеживается сильная мотивация к научной работе (4,1). У их старших коллег – профессоров – также отмечается желание заниматься (4,7) и руководить научными исследованиями, получать гранты и участвовать в научных конференциях (4,7).

Также прослеживается большая разница в оценке видов деятельности, которые связаны с наличием умений работы на компьютере, например, при составлении контрольно-измерительных материалов для студентов или консультирования on-line. Во многих случаях преподаватели, проработавшие в университете более 25-30 лет, не имеют таких умений (3,2 и 1,1 соответственно). Поэтому они пытаются компенсировать свои недостатки другими формами активности: проводя профориентационную работу среди потенциальных абитуриентов (4,0) или разрабатывая рабочие программы дисциплин, методические пособия (3,1).

Подводя итоги анализа этого раздела анкеты, можно отметить, что российские и зарубежные преподаватели отдают приоритет разным видам активности. Например, в зарубежных университетах при оценке деятельности преподавателей на первый план сегодня выходит научно-исследовательская работа, так как именно она привлекает в вуз гранты, дополнительное финансирование, а также иностранных студентов и докторантов, желающих стать участниками инновационных научных проектов. Но для российских преподавателей участие в учебно-методической деятельности (4,6) и оценивании студентов (4,7) остаются по-прежнему самыми важными. Этим выводам мы находим подтверждение в работах И.Н. Ким, С.В. Лисиенко [10], Г. Андрущак, М. Юдкевич [5] и многих других авторов. С другой стороны, образовательная деятельность в ближайшем социуме не является популярной среди российских ученых. В основном она сводится к посещению выпускных классов средних школ опять же с целями привлечения будущих абитуриентов и пропаганды своего университета среди населения.

**Таблица 1**

**Наиболее важные виды профессиональной деятельности  
 (по мнению российских преподавателей)**

Профессиональная активность	Стаж работы в вузе					Занимаемая должность		
	0 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20	> 20	Ассистент, преподаватель, старший пре- подаватель	Доцент	Профессор
Выполнение своего научного исследования	4,1	3,8	2,8	3,8	1,7	3,7	2,8	4,7
Написание и опубликование научных статей и монографий	4,2	2,7	2,5	2,6	2,2	3,6	3,9	4,6
Консультирование аспирантов по темам их научной работы	1,3	2,8	3,2	4,0	2,4	2,1	2,6	4,2
Консультация студентов по темам научной работы	3,5	3,1	3,9	2,7	2,9	2,5	3,4	3,5
Организация различных конференций и симпозиумов	1,5	2,8	3,2	3,7	2,9	2,1	4,0	4,7
Проведение лекций и семинаров	4,8	4,3	4,5	4,5	4,0	4,3	4,7	4,6
Проведение online консультаций и мастер- классов	1,8	2,9	4,3	1,8	1,1	2,7	4,1	3,4
Проведение устных и письменных экзаменов	4,8	4,9	4,6	4,7	4,6	4,7	4,5	4,7
Разработка контрольно- измерительных материалов для студентов	3,7	4,2	4,5	4,1	3,2	4,1	4,3	4,2
Создание рабочих программ и методических пособий	2,1	3,7	4,6	4,2	3,1	3,1	4,8	3,2
Экспертиза рабочих программ и методических пособий	0,3	0,7	2,5	3,9	1,7	2,1	2,4	3,7
Привлечение потенциальных абитуриентов в университет	2,4	3,9	3,3	4,2	4,0	3,6	4,3	2,2

Профессиональная активность	Стаж работы в вузе					Занимаемая должность		
	0 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20	> 20	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель	Доцент	Профессор
Участие в различных комитетах и комиссиях	1,1	2,7	4,8	3,8	4,3	4,2	4,4	4,6
Предоставление бесплатных образовательных услуг в ближайшем социуме	0,3	2,1	1,6	2,3	1,7	2,8	1,8	1,3
Заведование кафедрой	0	2,2	3,7	2,9	3,9	1,7	4,6	4,8

В результате мы смогли выявить виды профессиональной деятельности преподавателей вузов, имеющие «наднациональный», всеобщий характер:

- выполнение передовых научных исследований;
- написание и опубликование различных научных статей, монографий и учебно-методических учебных пособий и рекомендаций;
- проведение лекций, семинаров и практических занятий со студентами всех уровней обучения;
- промежуточное и итоговое оценивание студентов;
- участие в административной работе, экспертизе документации, различных комитетах и комиссиях;
- проведение online-консультирования и мастер-классов для обучающихся и коллег;
- руководство кафедрой, научными коллективами.

Следует отметить, что, так как в российских вузах преподаватели занимаются интенсивной воспитательной работой со студентами, то к перечисленным видам можно добавить те, которые преимущественно характерны для отечественного высшего образования:

- привлечение потенциальных абитуриентов и мотивация их к поступлению в вуз;
- руководство научной работой студентов бакалавриата и мотивирование их к поступлению в аспирантуру;
- организация различных «круглых столов», конференций и встреч по социальным, правовым и воспитательным вопросам.

В последние годы после внедрения ФГОС 3-го поколения российским преподавателям пришлось освоить еще несколько видов деятельности:

- разработку рабочих программ дисциплин и сопровождающих учебно-методических материалов;
- экспертизу программ;
- создание полного перечня материалов, сопровождающих компетентностно-ориентированное образование: матрицы компетенций, паспорта компетенций, компетентностные карты и др.

**Таблица 2**

**Отношение российских преподавателей к различным процедурам оценивания их профессиональной деятельности**

№ п/п	Методика	Ранжирование	
		Российские преподаватели	Зарубежные преподаватели
1	Студенческий рейтинг	10	1
2	Экспертный рейтинг	4	2
3	Самооценка преподавателя	3	10
4	Видеоматериалы занятий	11	9
5	Опрос студентов	9	3
6	Рейтинги выпускников	12	11
7	Рейтинг специальных комитетов и комиссий	7	6
8	Рейтинги администрации вуза	6	5
9	Портфолио преподавателя	5	8
10	Оценка коллег	2	12
11	Награды и поощрения	8	6
12	Комплексная оценка	1	4

Второй этап нашего исследования был ориентирован на выявление отношения вузовских преподавателей к различным процедурам оценивания их профессиональной деятельности. Перед анкетированием мы ознакомили преподавателей с кратким обзором используемых в мировом образовательном пространстве методик оценивания и попросили их проставить рейтинговую оценку – от 1 (наиболее значимая методика) до 12 – тем процедурам, которые были описаны в работах Р.А. Берка [16], а затем М.А. Юревича [17], а также некоторым другим методикам, добавленным нами. В таблице 2 (составлена авторами) представлены результаты анализа ответов преподавателей. Показатели рейтинга зарубежных преподавателей взяты на основе исследований [14;16;19].

Сравнение отношения российских и зарубежных преподавателей к существующим методикам оценивания вскрывает абсолютно разные позиции, которые занимают респонденты. Наиболее разительные отличия прослеживаются по отношению к способности студентов оценить профессиональное мастерство педагога. Российские преподаватели категорически отрицательно настроены против привлечения студентов к оцениванию педагогов, прежде всего потому, что студенты не осознают всей сложности учебного процесса, не могут дать адекватной оценки, обращают внимание на внешнюю привлекательность, общительность преподавателя, его/её чувство юмора, а не на глубину знаний и эффективность обучения. Во-вторых, как полагают отечественные преподаватели, студенты некомпетентны в педагогике и психологии, а также современных методах обучения и контроля, поэтому, несмотря на предпринимавшиеся попытки использовать мнение студентов при оценке преподавателя, результаты были не совсем удовлетворительными.

Следует отметить, что и у зарубежных коллег иногда встречаются подобные аргументы, но они соглашаются, что если рейтинговая оценка студентов проводится регулярно и ей предшествует некоторая подготовка, а вопросы для анализа деятельности преподавателя составлены предельно корректно и прозрачно [14;19], то обозначенные выше недостатки этой методики можно преодолеть.

Опрос показал, что в российских университетах практически никогда не проводится анализ видеозаписей занятий и опрос выпускников вузов.

Российские преподаватели полагают, что наиболее справедливую оценку им могут выставить равные и компетентные коллеги, а также специальные аттестационные комиссии, имеющие обширный опыт в этой деятельности. При этом считается, что награды и поощрения являются чем-то сопутствующим педагогической деятельности и на них не стоит полагаться, ибо процедура выдвижения кандидатов на награждение – процесс не всегда прозрачный и реально отражающий достижения преподавателя.

Таким образом, мы видим, что наибольшее совпадение во взглядах отечественных и зарубежных преподавателей прослеживается по отношению к комплексной оценке их деятельности, что отражает многосторонний и разнонаправленный характер педагогического труда в университете.

Подводя итоги проведенному исследованию, можно сделать следующие выводы:

1. При внедрении процедур и методик оценивания профессиональной деятельности преподавателей высшей школы следует, безусловно, использовать положительный зарубежный опыт, однако, необходимо принимать во внимание особенности менталитета российских преподавателей и студентов.

2. Оценивание должно проводиться регулярно – желательно не реже одного раза в год. Наличие прозрачных и ясных для каждого преподавателя критериев сделает эту процедуру обычным событием, однако позволит, с другой стороны, постоянно держать коллектив «в тонусе», ибо сегодня мы являемся свидетелями, когда наши коллеги, добившись определенных результатов, перестают работать над собой и закрывают аттестационные требования формальными результатами.

3. Для проведения оценивания деятельности преподавателей должны использоваться компьютерные программы, которые позволят проводить этот процесс регулярно и дадут возможность преподавателю вносить информацию о своих достижениях в удобное для него время и самому выбирать из предложенного администрацией перечня те показатели, которые, по его мнению, с наилучшей стороны отражают достижения в его работе.

4. В связи с тем, что сейчас ведется интенсивная работа по разработке стимулирующих / эффективных контрактов, необходимо увязать критерии оценивания преподавателя с индексами материального стимулирования для каждой категории.

5. При определении «веса» достижений преподавателей необходимо внести определенные коэффициенты для отдельных категорий преподавателей, например, за опубликование статьи в рецензируемых международных журналах профессор получает 10 баллов, доцент  $10 \times 1,5 = 15$  (баллов), ассистент или старший преподаватель  $10 \times 2 = 20$  (баллов) и т.д.

6. Аттестационные комиссии и экспертные группы, в обязанность которых входит оценивание работы преподавателей, должны относиться к своей деятельности неформально, осознавая значимость выполняемой работы для повышения качества образования в целом, повышение престижности вуза и возможности выхода в международное образовательное пространство.

Мы полагаем, что данные, полученные в ходе нашего исследования, будут полезны администрации вузов для совершенствования кадровой политики и повышения мотивации сотрудников к постоянному росту их педагогических и исследовательских компетенций.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Kehm, В.М. University Rankings, Diversity, and the New Landscape of Higher Education / В.М. Kehm, В. Stensaker [Текст]. Sense Publishers, Rotterdam, the Netherlands, 2009. – 33 p.
2. Белоцерковский, А.В. К вопросу о рейтингах и рангах / А.В. Белоцерковский // Высшее образование в России. – 2014. – №1. [Текст]. – С. 3-10.
3. Вербицкий, А.А. Преподаватель – главный субъект реформы образования / А.А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2014. – №4. [Текст]. – С. 13-19.
4. Боровская, М.А. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // М.А. Боровская, М.А. Масыч, И.К. Шевченко // Высшее образование в России. – 2013. – №5. [Текст]. – С. 20-35.
5. Андрущак, Г. Высшее образование в России: заработная плата и контракты / Г. Андрущак, М. Юдкевич // Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альбаха, Л. Райсберг.– М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. [Текст]. – С. 289 - 304.
6. Исаева, Т.Е. Компетенции субъектов университетского образования. Проблемы формирования и оценивания компетенций в информационном образовательном пространстве: Монография / Т.Е. Исаева // Palmarium Academic Publishing, Deutschland, 2013. [Текст]. – 247 с. 7.
7. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. [Текст]. – М., 2010.
8. Исаева, Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя [Текст] / Т.Е. Исаева // Педагогика: научно-теоретический журнал. – 2006. – №9. – С. 55-60.
9. Шарипов, Ф.В. Профессиональная компетентность преподавателя вуза / Ф.В. Шарипов // Высшее образование сегодня. – 2010. – №1. [Текст]. – С. 72-77.
10. Ким, И.Н. Формирование базовых составляющих профессиональной компетентности преподавателя в рамках ФГОС / И.Н. Ким, С.В. Лисиенко // Высшее образование в России. – 2012. – №1. [Текст]. – С. 16-24.
11. Иньков, М.Е. Диагностика профессиональной компетентности учителя в условиях повышения квалификации / М.Е. Иньков. Автореферат дис. ...канд. пед. н. – Ростов н/Д. – 2009. [Текст]. – 24 с.
12. Сухоруков, А.С. Формирование коммуникативно-гендерной компетентности будущего педагога (на материале обучения студентов языковых специальностей) / А.С. Сухоруков. Автореферат дис. ...канд. пед. н. – Волгоград. – 2015. [Текст]. – 26 с.
13. Велш, Э. Австралия: академическая заработная плата, становление массового высшего образования и увеличение доли преподавателей, занимающихся исключительно преподаванием / Э. Велш // Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альбаха, Л. Райсберг.– М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. [Текст]. – С. 53-66.

14. TUM Berufungs und Karrieresystem (TUM faculty recruitment and career system. Statute for quality management). Technische Universität, München, 2012, Augsburg. [Текст]. – 114 s.
15. Ast, Th. University Professors and the Promotion Process. [Электронный документ] <http://phdast7.hubpages.com/hub/The-University-Promotion-and-Tenure-Process>.
16. Berk, R.A. Survey of 12 Strategies to Measure Teaching Effectiveness. International Journal of Teaching and Learning in Higher Education. 2005, Vol. 17, No 1, p. 48–62.
17. Юревич, М.А. Методики оценки педагогических кадров в высшей школе в Европе, США и Австралии / М.А. Юревич // Образовательные технологии. – 2013. №2. [Текст] – С. 104-115.
18. Ким, И.Н. Практика формирования состава и профессиональных компетенций преподавателей вуза за рубежом / И.Н. Ким // Высшее образование в России. – 2014. – №1. – С. 134-143.
19. Weinberg, V.A., Belton M.F., Masanori H. Evaluating Teaching in Higher Education. Journal of Economic Education, 2009. No 3, pp. 227-261.

**Рецензент:** Карпова Галина Фёдоровна, доктор педагогических наук, профессор кафедры «Основ архитектурно-художественного проектирования» Академии архитектуры и искусств, Южный федеральный университет.

**Isaeva Tatiana Evgen'evna**

Rostov State Transport University  
Russia, Rostov-on-Don  
E-mail: isaeva.te@yandex.ru

**Chourikov Mikhail Petrovich**

Rostov State Transport University  
Russia, Rostov-on-Don  
E-mail: cmp\_umu@rgups.ru

**Kotlyarenko Yulia Yur'evna**

Rostov State Transport University  
Russia, Rostov-on-Don  
E-mail: kotlakot@rambler.ru

## **Efficiency of evaluation of the university professors' activity: comparison of the domestic and foreign methods**

**Abstract.** The methods and procedures of evaluation of the professors' activity are examined as one of the ways to increase university staff's motivation to a personal and professional perfection that will definitely lead to a new level of education quality at the university. For the first time in pedagogics the authors of the article managed to classify all the methods of evaluation of the university professor on the basis of the approach being used (activity or competence-based one), and to identify the opportunities of their introduction into the practical work of the Russian academic community, taking into account the experience of the same activity at the universities in the leading countries of the world. Basing on the analysis of the professors' evaluation in the foreign universities while hiring a new staff, promotion campaign or during a tenure-track activity the most general requirements to different categories of the professors are singled out, as well as the key characteristics of the applicants taking part in the career promotion. The results of the experimental research that was focused on the defining of the efficiency degree of the most popular evaluation procedures are given; it showed that home and foreign professors perceive their objectivity differently. The recommendations are given how to improve personnel policy in the Russian universities, which is directed at attracting new staff and conducting promotion evaluation procedures taking into account the multi-aspect professional activity of the professor, the peculiarities of the Russian mentality and real conditions of the educational process in our country.

**Keywords:** evaluation of the professors' activity; professors' competences; rating assessment; criteria of evaluation; procedures and methods of evaluation; teacher's portfolio; teaching load; a tenure-track position; scientific work; educational work; attestation commission.

## REFERENCES

1. Kehm, B.M. University Rankings, Diversity, and the New Landscape of Higher Education / B.M. Kehm, B. Stensaker [Tekst]. Sense Publishers, Rotterdam, the Netherlands, 2009. – 33 p.
2. Belotserkovskiy, A.V. K voprosu o reytingakh i rangakh / A.V. Belotserkovskiy // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2014. – №1. [Tekst]. – S. 3-10.
3. Verbitskiy, A.A. Prepodavatel' – glavnyy sub"ekt reformy obrazovaniya / A.A. Verbitskiy // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2014. – №4. [Tekst]. – S. 13-19.
4. Borovskaya, M.A. Effektivnyy kontrakt v sisteme stimulirovaniya nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov // M.A. Borovskaya, M.A. Masyh, I.K. Shevchenko // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2013. – №5. [Tekst]. – S. 20-35.
5. Andrushchak, G. Vysshee obrazovanie v Rossii: zarabotnaya plata i kontrakty / G. Andrushchak, M. Yudkevich // Kak platyat professoram? Global'noe sravnenie sistem voznagrazhdeniya i kontraktov / pod red. F. Al'bakha, L. Raysberg.– M.: Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki, 2012. [Tekst]. – S. 289 - 304.
6. Isaeva, T.E. Kompetentsii sub"ektov universitetskogo obrazovaniya. Problemy formirovaniya i otsenivaniya kompetentsiy v informatsionnom obrazovatel'nom prostranstve: Monografiya / T.E. Isaeva // Palmarium Academic Publishing, Deutschland, 2013. [Tekst]. – 247 s. 7.
7. Metodika otsenki urovnya kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov / Pod red. V.D. Shadrikova, I.V. Kuznetsovoy. [Tekst]. – M., 2010.
8. Isaeva, T.E. Klassifikatsiya professional'no-lichnostnykh kompetentsiy vuzovskogo prepodavatelya [Tekst] / T.E. Isaeva // Pedagogika: nauchno-teoreticheskiy zhurnal. – 2006. – №9. – S. 55-60.
9. Sharipov, F.V. Professional'naya kompetentnost' prepodavatelya vuza / F.V. Sharipov // Vysshee obrazovanie segodnya. – 2010. – №1. [Tekst]. – S. 72-77.
10. Kim, I.N. Formirovanie bazovykh sostavlyayushchikh professional'noy kompetentnosti prepodavatelya v ramkakh FGOS / I.N. Kim, S.V. Lisienko // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2012. – №1. [Tekst]. – S. 16-24.
11. In'kov, M.E. Diagnostika professional'noy kompetentnosti uchitelya v usloviyakh povysheniya kvalifikatsii / M.E. In'kov. Avtoreferat dis. ...kand. ped. n. – Rostov n/D. – 2009. [Tekst]. – 24 s.
12. Sukhorukov, A.S. Formirovanie kommunikativno-gendernoy kompetentnosti budushchego pedagoga (na materiale obucheniya studentov yazykovykh spetsial'nostey) / A.S. Sukhorukov. Avtoreferat dis. ...kand. ped. n. – Volgograd. – 2015. [Tekst]. – 26 s.
13. Velsh, E. Avstraliya: akademicheskaya zarabotnaya plata, stanovlenie massovogo vysshego obrazovaniya i uvelichenie doli prepodavateley, zanimayushchikhsya isklyuchitel'no prepodavaniem / E. Velsh // Kak platyat professoram? Global'noe sravnenie sistem voznagrazhdeniya i kontraktov / pod red. F. Al'bakha, L. Raysberg.– M.: Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki, 2012. [Tekst]. – S. 53-66.
14. ITUM Berufungs und Karrieresystem (TUM faculty recruitment and career system. Statute for quality management). Technische Universität, München, 2012, Augsburg. [Tekst]. – 114 s.

15. Ast, Th. University Professors and the Promotion Process. [Elektronnyy dokument] <http://phdast7.hubpages.com/hub/The-University-Promotion-and-Tenure-Process>.
16. Berk, R.A. Survey of 12 Strategies to Measure Teaching Effectiveness. International Journal of Teaching and Learning in Higher Education. 2005, Vol. 17, No 1, p. 48–62.
17. Yurevich, M.A. Metodiki otsenki pedagogicheskikh kadrov v vysshey shkole v Evrope, SShA i Avstralii / M.A. Yurevich // Obrazovatel'nye tekhnologii. – 2013. №2. [Tekst] – S. 104-115.
18. Kim, I.N. Praktika formirovaniya sostava i professional'nykh kompetentsiy prepodavateley vuza za rubezhom / I.N. Kim // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2014. – №1. – S. 134-143.
19. Weinberg, B.A., Belton M.F., Masanori H. Evaluating Teaching in Higher Education. Journal of Economic Education, 2009. No 3, pp. 227-261.