

Интернет-журнал «Мир науки» / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2018, №3, Том 6 / 2018, No 3, Vol 6 <https://mir-nauki.com/issue-3-2018.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/59PDMN318.pdf>

Статья поступила в редакцию 06.06.2018; опубликована 27.07.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Картушина Н.В. В поисках подходов к оценке эффективности деятельности педагога // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/59PDMN318.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Kartushina N.V. (2018). In search of evaluation approaches to educator's performance effectiveness. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 3(6). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/59PDMN318.pdf> (in Russian)

УДК 37

Картушина Наталья Викторовна

ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)», Москва, Россия
Старший преподаватель кафедры «Лингвистика и переводоведение»

E-mail: n_kartushina@bk.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=873183

В поисках подходов к оценке эффективности деятельности педагога

Аннотация. Статья посвящена проблеме оценки эффективности деятельности педагогов высшей школы, рассматриваются подходы к оценке эффективности в сфере образования, критерии оценивания и инструменты. Автор считает, что для обеспечения эффективности деятельности необходимо соблюдать целый перечень управленческих задач, а именно: выстраивание эффективной деятельности по выработанным критериям, создание условий для повышения эффективности, контроля эффективной деятельности и стимулирования работников сферы образования. Оценка эффективности деятельности педагога требует создания стандартов и критериев, позволяющих осуществлять объективное его оценивание. Оценивание деятельности также предполагает разумный выбор инструментов и источников информации. Отмечается, что процесс развития профессионально-педагогической подготовки кадров до сих пор не сопоставим по всем показателям с процессом функционирования и воспроизводства сложившейся системы, что приходит в противоречие с ведущими тенденциями современной образовательной практики. В заключении автор перечисляет необходимые компетенции, которыми должен обладать каждый педагог с целью повышения качества обучения руководящих и педагогических работников, грамотного планирования информационных, финансовых и образовательных ресурсов, внедрения инновационных сетевых форм обучения с соответствующим устройством их финансирования.

Ключевые слова: качество образования; критерии оценки; показатели эффективности деятельности педагога; мониторинг эффективности деятельности педагогических работников; эффективный контракт

Эффективность деятельности вуза складывается из многих компонентов, среди которых центральное место занимает суммарный эффект деятельности научно-педагогического коллектива вуза. Преподаватели испытывают затруднения в формулировании целей и задач, в выборе содержания и организации инновационной, коммерческой деятельности, в оценке

собственных потенциальных возможностей, в умении обозначать свою деятельность. Такое состояние объясняется, прежде всего, неподготовленностью преподавателей к тому, чтобы быть эффективными, то есть стремительно и сообразно откликаться на перемены рынка научных и образовательных услуг и, таким образом, сокращать затраты на достижение целей профессиональной деятельности.

Актуальность исследования моделей оценки эффективности деятельности педагога высшего учебного заведения 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 остепенённости преподавателей, их публикационная активность, объёмы 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 высшей школы.

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 не остались в стороне от этих процессов. В то же время возникла задача согласования разных требований к преподавателям, вытекающих из профессионального стандарта педагога высшей школы, необходимостью обеспечивать качество результатов обучения и эффективность своей деятельности, ориентируясь на государственную политику в области образования и стратегию развития вуза.

Осуществляется постепенный переход к эффективным контрактам с педагогическими работниками, что, непременно, должно повлечь за собой определение конкретных критериев и показателей оценки эффективности деятельности преподавателей, разрабатываемых вузами самостоятельно.

Актуальность и значимость проблемы оценки эффективности деятельности преподавателя находит свое подтверждение в пристальном внимании к данному феномену со стороны исследователей. В последние годы были защищены несколько десятков диссертаций, написаны множество статей, посвященных проблеме компетентностного оценивания разных видов профессиональной деятельности педагога.

Однако тема эффективности деятельности в социальной сфере, в том числе, в сфере образования недостаточно разработана. Продолжаются дискуссии по основным проблемам, связанным с подходом к оценке эффективности в сфере образования, с критериями оценивания и процедурами.

В связи с этим возникла необходимость проанализировать проблему подготовки высококвалифицированного специалиста, готового принимать самостоятельные решения в стремительно изменяющемся мире.

Теоретическая проблема заключается в том, чтобы высококвалифицированный специалист был всесторонне подготовлен к жизни в обществе, сочетал в себе ряд компетенций, которые обеспечивали бы юному дарованию возможность самостоятельно, эффективно и молниеносно задаваться целью и приходить к верным умозаключениям. Наблюдается низкий уровень функциональной грамотности преподавателей ВУЗа в сфере оценки образовательных результатов. Тестирование различной формы должно быть нацелено не на оценивание определенного количества пройденного материала студентом, а на выявление степени сформированности компетенций и определения дальнейшего пути их улучшения. Процесс контроля должен служить не только для «закрепления, совершенствования полученных знаний,

умений и навыков, выявления пробелов в знаниях», но и носить «стимулирующий характер». [4, 9]. Необходимо делать акцент на усовершенствование намеченных образовательных результатов путем комплексной деятельности обучающегося и преподавателя. Необходимо изменить субъектно-объектные отношения, где студент наравне с педагогом является полноправным участником процесса, а объектом становится изучаемый материал.

Следующая немаловажная задача заключается в следующем: повысить качество образования, отвечающего социальным потребностям.

Качество образования многокомпонентная система, главным элементом которой является качество педагогического состава. Теоретическая проблема заключается в отсутствии у педагогического состава высокого уровня компетентностей, воли и стремления исходить из этических принципов, соответствующим требованиям качества, ориентированным на социальную адекватность. Конечная цель оценки кадров должна заключаться в «обеспечении предоставления обучающимся наиболее эффективных образовательных услуг» [5].

Для решения данной проблемы необходимо придерживаться следующих положений.

1. Преподаватели ВУЗов должны следовать новаторским концепциям и применять интерактивные педагогические методы, использовать возможности новых коммуникативных и информационных технологий в интересах образования учащихся, проходить переподготовку, которая позволит им применять эти технологии.
2. Предельная нагрузка в учебных заведениях негативно сказывается на качестве подготовки к занятиям, эффективности контроле знаний, умений и навыков.

Для обеспечения эффективности деятельности необходимо соблюдать целый перечень управленческих задач, а именно: выстраивание эффективной деятельности по выработанным критериям, создание условий для повышения эффективности, контроля эффективной деятельности и стимулирования работников сферы образования. Эффективность деятельности образовательного учреждения должна быть направлена на достижение глобальных целей «с обозначенными государственными приоритетами и целевыми индикаторами, задающими базовое понимание эффективности системы образования» [10].

Решить данную задачу можно при переходе на эффективный контракт с педагогом и руководителем. Но для успешного перехода на эффективный контракт необходимо понимать, что «эффективность любого сотрудника составная часть общей эффективности всей организации, однако суммирование «успехов» отдельных работников не обеспечивает общей эффективности» [10]. Руководители образовательных структур должны объяснять персоналу важность индивидуальной эффективности деятельности как вклада в повышение эффективности деятельности организации в целом. Необходимо образовать такую среду, в которой преподаватель работает и развивается, повышает свой профессионализм и совершенствует мастерство, которая оценивает его успехи и достижения, формирует и поддерживает профессиональную мораль, обеспечивая должное качество образовательных программ и услуг.

К сожалению, учреждения дополнительного образования при реализации образовательных программ не учитывают такие признаки своих слушателей, как стаж, направление профессиональной подготовки, специфика учебных заведений, научно-педагогические интересы и потребности, рассчитаны на некий усредненный контингент.

Автор считает, что необходимо создать сетевую модель повышения квалификации и профессиональной переподготовки, которая представляет собой систему непрерывного профессионально-педагогического образования, в которой «взаимодействие учреждений, его осуществляющих, отличается особенностями движения в ней слушателей и ресурсов» и поможет решить следующие задачи [8]:

1. повысить качество обучения руководящих и педагогических работников;
2. сосредотачивать и грамотно планировать информационные, финансовые и образовательные ресурсы;
3. избежать дифференцирование обучающихся по функциональному признаку (директор, заместитель, методист, преподаватель);
4. способствовать внедрению инновационных сетевых форм обучения с соответствующим устройством их финансирования.

Принятие эффективных методик оценивания деятельности педагога представляет трудности на нескольких уровнях одновременно: на уровне точности измерения, учета всех измеряемых параметров, соответствия процесса обратной связи поставленным целям, и адаптации к потребностям тех, кто будет пользоваться результатами такой оценки (педагоги, руководители, органы образования), окупаемости затрат, и осуществимости на практике.

Оценка эффективности деятельности педагога требует создания стандартов и критериев, позволяющих осуществлять объективное его оценивание. В частности, необходимо разработать определение того, что есть преподавание «надлежащего качества». Оценивание деятельности также предполагает разумный выбор инструментов и источников информации. Так, оценивание того или иного конкретного преподавателя на основе успеваемости учеников представляется особенно затруднительным, поскольку успеваемость обусловлена множеством факторов в том числе, социально-экономическими условиями, в которых существует тот или иной ученик.

Потребность педагогов в оценивании их деятельности носит конкретный характер, а значит, необходимо разработать такие методики оценивания, которые будут отвечать этой потребности. Совершенствование эффективности оценки педагогической деятельности предполагает выбор методик, отвечающих конкретным поставленным целям.

Основой рационального процесса оценивания являются четкие критерии, которые могут унифицировано и устойчиво применяться компетентными (прошедшими обучение и опытными) проверяющими. Для этого необходимо составление исчерпывающего руководства, в котором четко сформулированы требования к профессиональной деятельности.

Методики оценивания деятельности учителя требуют формулирования таких критериев оценивания, которые позволят определять качество деятельности того или иного конкретного педагога в каждом из оцениваемых аспектов деятельности. Это подразумевает разработку показателей и/или единой формы документов учета деятельности педагога. Дополнительным критерием является оценка различных аспектов, на основе которых вычисляется общий количественный рейтинг в тех случаях, когда методика оценивания деятельности педагога требует подобной оценки. Это позволяет выражать количественный рейтинг в виде шкалы оценок качества, например, «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «профессионально» и «отлично».

Некоторые методики оценивания предусматривают квотирование количества учителей, которым может быть присвоена наивысшая оценка качества их деятельности (например, «отлично»). Такой подход противоречит критериально-ориентированной методике оценивания. Тем не менее, его использование может быть оправдано тогда, когда оценивание осуществляется на первоначальном этапе развития культуры применения методик оценивания с целью не допускать необоснованного присвоения высших оценок большей части педагогов (в противном случае, применение методики теряет смысл).

В результате изучения проблемы оценки эффективности педагогической деятельности можно сделать вывод о том, что преподаватель обязан владеть определенными знаниями и умениями, а именно: понимать суть понятий «эффективность деятельности» и «эффективный контракт»; знать основные подходы к оценке эффективности обучения в российских и

зарубежных вузах; знать требования к оценочной деятельности преподавателя; уметь разрабатывать и применять традиционные и инновационные оценочные средства различных видов; знать принципы оценочной деятельности преподавателя и ее содержание; знать инновационные и традиционные модели оценочных средств; уметь проводить экспертизу качества инновационных оценочных средств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Васильева Е.Ю., Томилова М.И. Обучение профессорско-преподавательского состава оценке студентов в вузе // Высшее образование сегодня. Изд. ООО «Издательская группа «Логос». 2014, №3. С. 15-19.
2. Волков В.Н. Общие вопросы оценки качества образования в образовательных организациях // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. 2015, №2 (28). С. 7-19.
3. Гришина И.В., Волков В.Н. Подходы к определению критериев и показателей эффективности деятельности руководящих и педагогических работников образовательных учреждений // В сборнике: Тенденции развития образования: что такое эффективная школа и эффективный детский сад? Материалы XI Международной научно-практической конференции. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Московская высшая школа социальных и экономических наук. М., 2014. С. 165-177.
4. Жаркова Л.И., Картушина Н.В. Тестирование как метод контроля знаний при обучении иностранным языкам // Интернет-журнал «Мир науки». 2017, Т.5, №2. С. 2.
5. Морозова А.Ю. Оценка эффективности профессионально-педагогической деятельности преподавателя высшего учебного заведения // Проблемы высшего образования. Изд. Тихоокеанский государственный университет. Хабаровск, 2007, №1. С. 226.
6. Нейдорф Р.А., Обухова Е.Н. Исследование эффективности парадигмы факторной оценки знаний на примере тестирования студентов по теории автоматического управления // Вестник Донского государственного технического университета. 2015, Т.15, №3 (82). С. 54-64.
7. Нуриева Л.М., Киселев С.Г. Проблемы измерений эффективности учреждений высшего профессионального образования // Журнал «Образование и наука». 2016, №4 (133). С. 95-116.
8. Пастухова И.П. Сетевая модель повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководящих и педагогических кадров системы СПО // Журнал «Среднее профессиональное образование». М., 2008, №7. С. 76.
9. Прилипко Е.В. Оценка результатов обучения в компетентностной образовательной парадигме // Современное дополнительно профессиональное педагогическое образование. 2015, №4. С. 92.
10. Пуденко Т.И. Проблемы оценки эффективности на современном этапе модернизации общего образования в России // Журнал «Наука и школа». Изд. Московский педагогический государственный университет. М., 2014, №5. С. 16, 18.
11. Семендяева В.И. Влияние стиля педагогической деятельности учителя на эффективность образовательного процесса // Таврический научный обозреватель. 2016, № 8-3 (13). С. 21-24.
12. Шарай Н.А., Третьяков П.И. Эффективность как основа оценки управления образовательной организации // Журнал «Педагогическое образование и наука». Изд. Некоммерческое партнерство «Международная академия наук педагогического образования». М., 2017, №1. С. 55-60.

Kartushina Natalya Victorovna

Moscow aviation institute (national research university), Moscow, Russia
E-mail: n_kartushina@bk.ru

In search of evaluation approaches to educator's performance effectiveness

Abstract. The article is devoted to the problem of evaluation of educator's performance effectiveness in higher education; evaluation approaches in education, evaluation criteria and tools are reviewed. The author believes that to ensure the performance effectiveness, it is necessary to comply with a whole list of management tasks, namely: building effective work on the criteria worked out, creating conditions for efficiency increasing, monitoring effective performance and stimulating educators. Evaluation of teacher's effectiveness requires the formation of standards and criteria that allow to carry out impersonal assessment of it. Evaluation of activity also involves a reasonable choice of tools and sources of information. It is noted that the process of development of professional pedagogical training cannot be compared with the process of functioning and reproduction of the existing system, and this is contrary to the leading trends of modern educational practices. In conclusion the author lists the necessary competencies that each teacher should possess in order to improve the quality of teaching supervisors and pedagogical workers, shrewd planning of information, financial and educational resources, the implementation of innovative network forms of education with the appropriate device for their funding.

Keywords: the quality of education; evaluation principles; effectiveness indicators of educator's performance; monitoring of educator's performance effectiveness; effective contract