

Оценивание эффективности педагогической деятельности вузовского преподавателя в странах Европы

Е. Н. БОНДАРЕНКО

(БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, Г. МИНСК)*

В статье рассматривается практический опыт реализации национальных компетентных моделей оценки качества деятельности педагога и его профессиональной подготовки в странах Европы.

Ключевые слова: системы оценивания, высшее образование, страны Европы, преподаватель, профессиональное развитие педагога.

Evaluation of Lecturers' Activity Efficacy in European Higher Educational Institutions

E. N. BONDARENKO

(BELARUSIAN STATE UNIVERSITY, MINSK CITY)

The article considers the practical experience of realization of the national competent models of evaluation of lecturers' activity and their professional training in European countries.

Keywords: evaluation systems, higher education, European countries, lecturer, pedagogue's professional development.

Последнее десятилетие XX в. в мире ознаменовалось серьезными изменениями, которые значительно повлияли на роль, функцию, форму и способы функционирования систем образования, включая профессиональное педагогическое образование. В этой связи проблема сопоставления экономических, социальных характеристик, а также моделей педагогического образования разных стран и народов остается актуальной. Так, образование в Европе становится трансграничным и благодаря применению вузами наиболее развитых стран разнообразных способов продвижения за рубежом собственных учебных программ в традиционной форме, в первую очередь путем создания представительств, филиалов и даже кампусов. Для обеспечения данного процесса требуется развитие европейского аспекта обеспечения качества. Европейские университеты должны оценивать качество транснационального образования, разработать четкую нормативную базу, регулирующую деятельность

в этой области, и в то же время повышать конкурентоспособность и привлекательность европейского пространства высшего образования за счет прозрачности, общеевропейского признания степеней и стратегических европейских академических сетей.

Данные современных социальных, технологических и экономических исследований свидетельствуют, что большинство стран стремятся улучшить качество обучения в своих системах образования. Система оценивания выступает средством профессионального развития педагога. Интерпретации оценивания даются в различных странах по-разному. В общем, считается, что оценивание работы преподавателей не должно основываться на узких образовательных целях, с учетом одного типа академических достижений, оно должно учитывать много общих целей для достижения успехов в персональном развитии ученика, для его дальнейшего активного, ответственного и конструктивного положения в обществе.

* Бондаренко Елена Николаевна — кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой теории и практики перевода гуманитарного факультета Белорусского государственного университета. Тел.: +7 (375-17) 266-23-11. Эл. адрес: aletorch@yandex.ru

В системе педагогического образования *Бельгии* ответственность за проведение оценочных процедур преподавательской деятельности ложится на сообщества, которые работают по Инструкции (signalement), составленной в соответствии с королевским декретом (Corpieters, 1998: 26).

Во *Франции* оценка преподавания в школах принадлежит общественному сектору — Управлению Министерства просвещения и инспекторства, которое оценивает работу учителей, выполнение учебного плана и разрабатывает рекомендации на основе центральных директив. В школах проверяется выполнение инструкций Министерства просвещения. Инспектора проверяют индивидуальную работу преподавателей и пишут сообщения по выполненной ими работе, делая примечания (pedagogique), которые являются важными для назначения жалования и карьерного продвижения (Наке, 1999: 53–69).

Фламандская система оценивания характеризуется обязательностью для всех преподавателей, работающих на условиях постоянных контрактов. Цель — определить способности, эффективность работы и достоинства сотрудника, его профессиональные навыки. Каждый преподаватель имеет файл с результатами проведенной оценки, который содержит: 1) отчет относительно работы; 2) бланки уведомления об оценке; 3) отчет инспекторов. Отчеты составляются ведущим преподавателем в конце рабочего периода или инспектором, посещающим занятия. Преподаватель может быть оценен как «неудовлетворительный», «хороший», «очень хороший», «исключительный». Две последовательные «неудовлетворительные» оценки ведут к смещению с должности. В случае положительного оценивания преподаватель получает рекомендации на постоянное назначение или продление испытательного периода в течение одного года. При отсутствии каких-либо замечаний предыдущее оценивание автоматически продлевается в течение последующего года. Оценка влияет на продвижение

по службе. Только хорошим преподавателям разрешают принять участие в конкурсе на замещение более высокооплачиваемых должностей.

Кипрская система оценивания учителей применяет средства, идентифицирующие потребности развития и соответствующие для этого возможности. Инспектора каждые два года пишут доклады по результатам оценивания работы преподавателей в численном масштабе в следующих аспектах: профессиональные квалификации, эффективность, организационные и административные способности, личностные отношения, участие во внешкольных мероприятиях. Данные сообщения также основаны на информации, представленной преподавателями относительно их квалификаций, стажа работы. Инспектора используют эту информацию, чтобы идентифицировать подходы при оказании помощи преподавателям для улучшения их работы, что подразумевает разработку предложений по улучшению использования принципов при обучении общих и специальных предметов; организацию открытых уроков опытных преподавателей; обмен опытом с преподавателями других школ; проведение семинаров (Shriewer, 2004: 23).

Федеративная Республика Германия: собственная система оценивания в каждой земле. Например, в Баден-Вюртемберге (Baden-Wurttemberg) преподавателей оценивают по семи критериям: специальные знания; знание психологии; навыки речи; знание педагогики; способность обсуждать и достигать цели; сотрудничество с другими преподавателями; лидерство. Преподаватели получают одну из оценок: «слабый», «обычный», «лучший», «выдающийся». Результаты оценивания сообщаются властям, принимаются во внимание для продвижения по службе и при рассмотрении жалоб от родителей (Nixon, 1997: 5).

В *Исландии* не существует регулярной формальной процедуры оценивания. Однако есть комитеты, которые занимаются специальными научными проблемами, а также

вопросами, затрагивающими качество обучения. Например, обеспечение фондов для введения инноваций в школы, создание ресурсов Ассоциации преподавателей для производственного образования, профессионального развития, национальных диагностических исследований.

Италия не располагает всеобщей системой оценивания, способной помогать культурному и профессиональному развитию учителей. Существующий инспекторат в количестве 600 человек не проводит работу по оцениванию образовательной системы в целом. Для исследования специфических аспектов и особенностей системы образования Министерство просвещения использует услуги частных организаций. С целью проведения оценивания преподавателей привлекают штат министерства (Provveditorati agli Studi) на провинциальном уровне и региональные институты исследований в области образования, экспериментирования и переквалификации (IRRSAE). Имеются также две национальные системы по обучению информационным технологиям в высшем образовании и переквалификации преподавателей начальной школы.

Согласно акту 1982 г. преподаватель должен пройти одногодичное обучение в учреждении образования в количестве 30 учебных часов по специальным дисциплинам с последующим сообщением об этом комитету, состоящему из двух-четырех преподавателей школы под председательством директора. В ходе профессиональной деятельности преподаватели должны выполнять свои обязанности подобно любому другому государственному служащему (Corrigan, 1997: 36).

Мальта: функционирует модель оценивания, которая помогает преподавателям определять их специфические потребности, индивидуально и в группе, улучшать их практическую деятельность, укреплять профессиональную независимость и ответственность. Присутствует непрерывный диалог между тем, кто оценивает (как правило, директор школы и чиновник Министерства

образования), и тем, кого оценивают (преподаватель). Преподаватель оценивается с точки зрения качества выполнения показателей: педагогическая деятельность, выполнение обязанностей, индивидуальные особенности, соблюдение трудовой дисциплины. Выполнение обязанностей включает знание работы своей сферы, качество работы (точность, аккуратность), соблюдение сроков, методы, устная и письменная речь, умственные способности (быстрота понимания), изобретательность (способность преодолеть трудности, представлять новые идеи). Индивидуальные особенности включают персональные признаки типа: отношения с коллегами, лидерство, подчинение руководству.

Каждый из аспектов оценивается как А (очень хороший), В (хороший), С (удовлетворительный), D (неудовлетворительный). Заключительное сообщение отсылается помощнику директора образования секции по работе с индоссаменами (передаточными надписями, совершаемыми на ценных бумагах с целью передачи прав требования по этим документам или обеспечения каких-либо иных требований). Другая часть формы оценивания состоит из декларации преподавателя о том, что данное сообщение было обсуждено с ним и что он соглашается или не соглашается с определенными оценками по заявленным причинам. В случае разногласия запрос может быть сделан в Группу рассмотрения с привлечением Ассоциации сотрудников.

Норвегия: оценка преподавателей проводится формально в пределах их компетентности только на стадии начального обучения или на протяжении первых двух лет работы. Никто, даже директор школы, не имеет права оценивать работу преподавателя. Союзы преподавателей не проводят однозначной политики оценивания преподавателей. Цель правительства — поощрять школы и преподавателей при качественном выполнении работы, достижении целей Национальных руководящих принципов учебного плана исходя из местных потребностей и усло-

вий развития профессиональных качеств. Школьным властям предоставляется значительная бюджетная свобода в пределах, которые устанавливает правительство. Акцент

делается на внутренней (школьной) самооценке профессионального развития при помощи внешнего руководства (Coaldrake, 2001: 75) (рис. 1).



Рис. 1. Норвежская концепция оценивания

В Англии работа преподавателей оценивается на этапе начального обучения (университет), в течение первого года работы и в последующий период деятельности. Школы, как учреждения образования, проходят оценивание через систему Инспекторства Ее Величества. С апреля 1989 г. в централизованном порядке было открыто финансирование работы по оценке преподавателей через Общество оценивания и консультирования в области образования (ACAS) (Dale, 2001: 56).

В английской системе педагогического образования оценочная процедура рассматривается как непрерывный и систематический процесс с целью оказания помощи преподавателям в их профессиональном развитии и планировании карьеры, развертывание сферы дополнительных услуг, соответствующих потребностям отдельных преподавателей.

Практикуемая система оценивания содержит две стороны циклического процесса: представитель школьного управления (тот, кто оценивает) и индивид (тот, кого оценивают) (рис. 2). На 1-й стадии проходит процесс подготовки, который включает работу того, кто оценивает, и работу преподавателя; 2-я стадия — обзор, интервью, которое позволяет обеим сторонам достоверно

определить: выполнение текущих функциональных обязанностей, их качество, достижение долговременных целей, планирование профессионального развития; 3-я стадия — создание условий школьным управлением с целью выполнения целей развития; 4-я стадия — контроль над профессиональным развитием.

Правительство ежегодно организует работу по оценке 400 000 преподавателей, работающих в 25 000 школ. В Шотландии, которая имеет собственную образовательную систему, преподаватели-стажеры проходят систему оценивания по местным схемам развития штата и оценки, одобренных правительством в 1989 г. Процесс оценивания включает описание работы, интервью преподавателя и того, кто оценивает, оценку выполнения работы в учебном процессе, выполнения письменных сообщений. Один из предусмотренных результатов процесса оценивания в Великобритании — создание лучших условий для продвижения по службе на основании отчетов оценки.

Югославия: преподавателя включают в систему оценивания после двухлетнего периода работы педагогом. Данная экспертиза состоит из наблюдения и анализа образцового урока, связанного с использованием в обучении методов рассматриваемого учебного

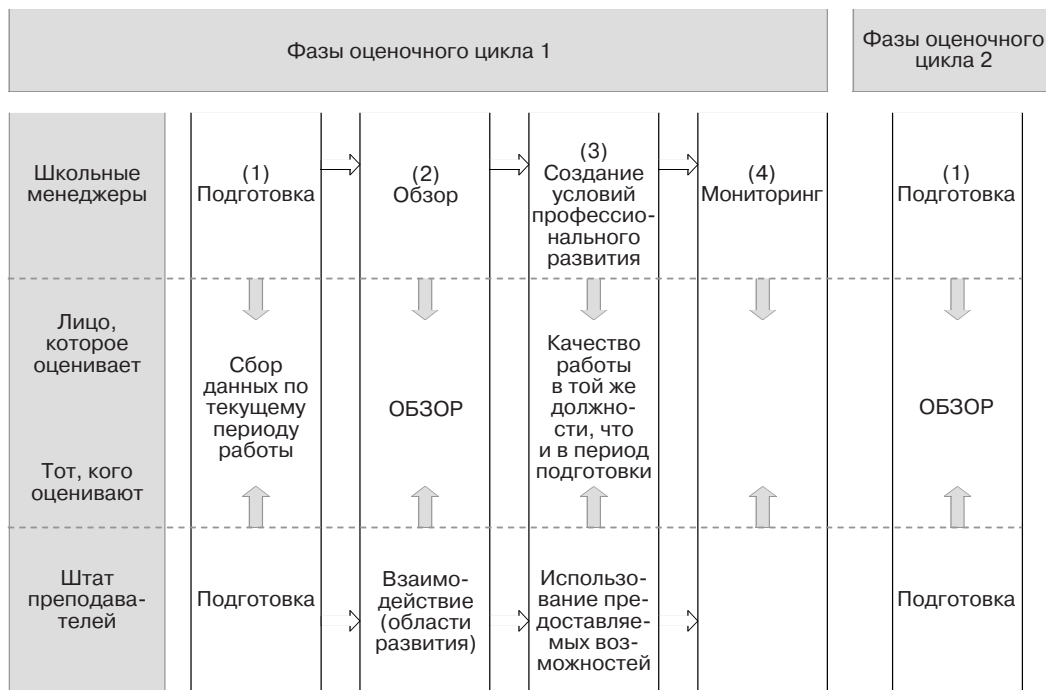


Рис. 2. Фазы обязательного оценивания в системе подготовки, обзора и контроля текущей работы преподавателей

предмета и школьного законодательства. Квалифицированные преподаватели проходят оценивание через рекомендации внешних агентств (Danermark, 1999: 113).

Мировая конфедерация профессиональных организаций учителей (WCOTP) выделила коллективную оценку эффективности образовательных программ и методов аналитической работы преподавателей как средство, позволяющее учитывать индивидуальные и групповые потребности, возникающие на практике. Укрепление профессиональной независимости отдельных преподавателей, их ответственность за уровень учебного процесса требуют качественного самооценивания, адекватной интерпретации результатов анализа (<http://www.dfid.gov.uk>).

Отметим, что понятие «оценка» в литературе трактуется по-разному. В англоязычной интерпретации «оценка» как срок (тер-

мин) может относиться к процессу проектирования и осуществления подходов для сбора и интерпретации информации о качестве работы образовательных учреждений, программ и механизмов. Инспекция школ может также рассматриваться как один из случаев употребления термина «оценка». Оценка рассматривается и как определение эффективности и ценности образовательных организаций и средств по улучшению их работы. Оценивание осуществляется самим индивидом, штатом сотрудников или внешними организациями.

В данном случае мы учитывали, что в процессе сбора информации о выполнении индивидом определенной задачи используются один или несколько методов оценивания. Официальная оценка применяется для определения цели и сроков обучения. Неофициальная оценка выводится постоянно и вне сроков. Все преподаватели сталкиваются

с официальной процедурой оценивания в каком-либо промежутке их обучения или педагогической деятельности.

Можно сделать вывод о том, что оценивание профессионально-педагогической деятельности учителей в педагогических системах стран Евросоюза осуществляется в следующие наиболее общие периоды:

- при выборе направления обучения преподавателя;
- аттестация в конце обучения преподавателя;
- в первый или последующий год работы;
- аттестация для подтверждения правильности выбранного направления.

Оценка имеет место и в случае желания продвинуться по карьерной лестнице или при наличии жалоб относительно профессионального уровня учителя. На рисунке 3 показаны возможное оценивание на разных стадиях карьеры преподавателя и связанные с ними проблемы исследования.

Стадии исследования проблемы оценивания:

- 1 — имидж преподавателя и устройство на работу;
- 2 — выбор направления обучения;

- 3 — развитие студента в период обучения;
- 4 — выбор преподавательской специализации;
- 5 — развитие в период практики;
- 6 — оценивание при продвижении в профессиональном мастерстве;
- 7 — карьерная оценка.

Таким образом, преподаватели проходят процедуру оценивания или в период стажерства (5), или в период работы (6), или в период карьерного продвижения (7). Принятие решения на профессиональную пригодность требуется и в начале обучения (2), и на стадии его завершения (3) для перехода на следующую стадию карьеры (4).

Нами установлено, что в свое время критике подвергались все системы официального оценивания на всех этапах карьеры преподавателя: выбор претендентов на обучение преподавателя; развитие студента; установление профессиональной пригодности в течение срока работы и в период продвижения по службе. В настоящее время не существует единой системы оценивания, поскольку отсутствуют официальные критерии.

Анализ современного состояния изучаемой проблемы показал, что имеются раз-

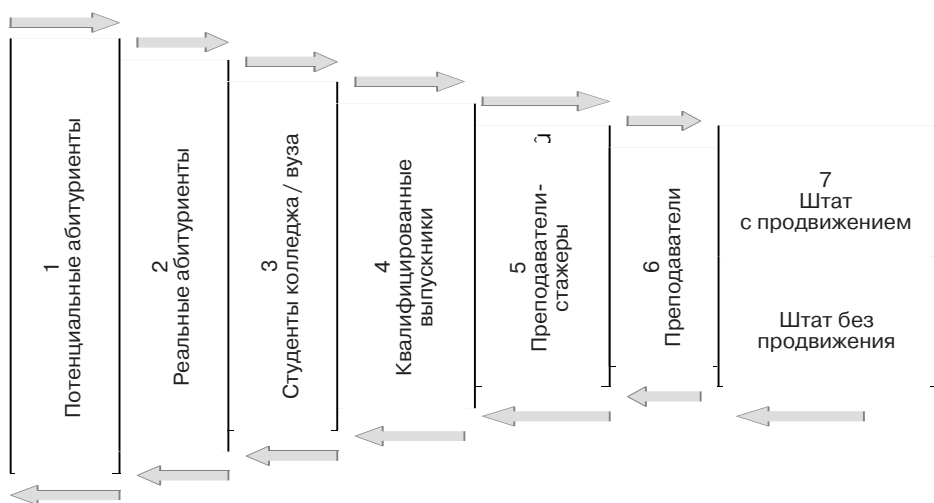


Рис. 3. Возможные периоды оценивания в карьере преподавателя

личные методы оценивания педагогов всех уровней для определения их вида работы, индивидуальных целей. Данные методы отражают все принципы деятельности организации и могут квалифицироваться как процесс систематического наблюдения за качеством работы сотрудников в контексте их потребностей. Данная позиция основана на функционирующих в Европе трех методах оценивания: инспекционного, внутреннего и управленческого.

Инспекционный метод вовлекает в процедуру оценивания опытного специалиста с необходимой степенью компетентности, который назначается центральным агентством, проверяющим профессиональный уровень работы педагога, и вносит предложения по его дальнейшему профессиональному развитию. Предполагается оценивание раз в четыре года. Преподаватель рассматривается как распространитель установок Центрального учебного плана.

Внутренний метод предусматривает самопроверку на добровольных началах центральными правительственными органами, местными школьными менеджерами преподавания. В процессе использования данного метода преподаватели имеют возможность спланировать программу личного развития, внедрить ее на практике, проанализировать и создать условия для конструктивной критики других педагогов.

Управленческий метод инструментом управления на местном уровне рассматривает штат руководителей, которые оценивают текущую работу учителя и стремятся сбалансировать его педагогические потребности в соответствии с возможностями.

Автор считает, что любой из вышеописанных методов оценки вносит вклад в профессиональное развитие преподавателей, определяет уровень повышения качества преподавания, идентифицирует потребности учеников, анализирует цели учебного плана, методы обучения, создает условия, которые заставляют учителей решать проблемы профессионального развития. На качестве работы преподавателя отражаются два факто-

ра: конкуренция среди специалистов с одинаковой квалификацией и личная способность использовать навыки работы в различных условиях, планировать и рефлексивно оценивать оптимальную программу каждого ученика.

Вышеназванные методы оценки отражают различные контексты профессионального развития преподавателя. Инспекционный метод развивается между школьным управлением и штатом, внешние консультанты могут играть важную роль в профессиональном развитии, если они воспринимаются не как угроза, а как консультанты. Внутренний метод предполагает принятие преподавателями более высоких профессиональных стандартов. Управленческий метод оценивает сотрудников по образцу, в значительной степени установленному сверху, обеспечивая возможности развития штата, определенные усовершенствования в обучении, использование материалов, ресурсов альтернативного характера.

Таким образом, основной конечной целью оценивания является улучшение качества образования, поощрение индивидуального понимания эффективности выполняемой работы, укрепление профессионального статуса преподавателя. В Европе существуют разнообразные методы оценивания, некоторые страны проводят обязательную, систематическую оценку учебного процесса для улучшения качества обучения на центральном или региональном уровнях. Независимо от того, какие средства используются в системах оценивания, критерии и оценки эффективности основаны на следующих положениях:

- ориентация оценивания на результат;
- выделение в качестве предмета оценивания педагогической деятельности;
- ориентация на критериальные результаты подготовки;
- выделение нежестких ориентиров оценивания;
- формирующий характер оценивания.

Анализ форм и методов профессионально-педагогической подготовки преподава-

теля высшей школы предоставляет возможность более детально рассмотреть опыт системы оценивания эффективности преподавания и учебной деятельности вузовского преподавателя. Обширное и систематическое использование целого комплекса оценочных мероприятий является характерной особенностью теории и практики высшей школы и условием эффективности профессионально-педагогической подготовки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Danermark, B. (1999) *Disable Students* [Текст] // Higher Education : Management for Inclusion / Higher Education Management. Vol. 11. № 3. P. 113–126.
- Dale, R. (2001) *The State and Education Policy* [Текст] / R. Dale. Milton Keynes : Open Univ. Press. XII, 174 p.
- Department for International Development [Электронный ресурс] / URL: <http://www.dfid.gov.uk> (дата обращения: 03.08.2010).
- Coaldrake, P. (2001) *Responding to Changing Student Expectations* [Текст] // Higher Education Management. Vol. 3. № 2. P. 75–92.
- Coppieters, P. (1992) *Teacher Education in Belgium* [Текст] / P. Coppieters // ATEE — Guide to Institutions of Teacher Education in Europe / ed. F. Buchberger. Brussels, 1992. P. 26–66.
- Corrigan, D. (1997) *Creating Collaborative Systems: Implications for Intel Professional Partnerships in Teacher Education* [Текст] / D. Corrigan // Children and Youth at Risk and Urban Education: Research Policy and Practice. Leuven ; Apeldoorn : Garant Publ.
- Hake, B. J. (1999) *Lifelong Learning Policies in the European Union: Developments and Issues* [Текст] / B. J. Hake // Compare: A Journal of Comparative Education. Vol. 29. № 1. P. 53–69.
- Shriewer, J. (2004) *Forms of Extemalisation in Educational Knowledge* [Текст] / J. Shriewer // Seminar at Oxford University Day Conference «Theory, Method and Practice in Comparative Education». 9 February.
- Towards a Learning Profession: Changing Codes of Occupational Practice within the New Management of Education (1997)* [Текст] / J. Nixon [et al.] // British Journal of Sociology of Education. Vol. 18. № 1. P. 5–28.

Научная жизнь

В издательстве Московского гуманитарного университета вышла книга И. М. Ильинского «Играющий триумвират: образование, политика, право», которую составили статьи, выступления и интервью 2010 г., посвященные актуальным проблемам российского образования и экспертизе законопроекта «Об образовании в Российской Федерации». В книгу вошли статьи «Куда идём, родимое образование?.. (беглые заметки по поводу законопроекта "Об образовании в Российской Федерации")» (публикуемая в настоящем номере журнала «Знание. Понимание. Умение»), «Образование в целях оглупления» (опубликованная в первом номере нашего журнала за этот год), выступление на заседании Комитета Совета Федерации по образованию и науке 15 марта 2010 г.: обсуждение законопроекта «Об образовании в Российской Федерации», интервью газете «Вузовский вестник», журналу «Улица Юности», РИА «Новости».