

УДК378:331.22(100)

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ВУЗАХ

Моисеева Е.И., доцент, к.э.н.,
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.
Горбачева

В современном мире к работникам научно- педагогической сферы вузов предъявляются требования высокого уровня профессиональных знаний и навыков, владение новейшими методами и технологиями профессиональной деятельности. Одним из направлений улучшения качества образования является система оценки, составной частью которой является система рейтинговой оценки. Во многих странах основной формой контроля качества образовательного процесса является жесткая оценка преподавателя при назначении на должность, осуществляемая по следующим направлениям:

- организационно-методический аспект проведения занятий;
- уровень развития коммуникативной культуры;
- наличие профессионально значимых черт личности[1].

Поиск более совершенных форм и методов оценки качества деятельности научно-педагогических кадров высшей школы заставляет обратиться к использованию критически осмысленного опыта западных стран по исследуемой проблеме в области теории, методики и организации оценки. Концептуальные подходы к оценке кадров сферы образования за рубежом анализируются в работах Ю. С. Алферова, Д. Бадарча, Г. А. Бордовского, И. М. Курдюмовой, В. А. Матюхина, Л. И. Писарева, Т. А. Тарташвили, С. Ю. Трапицына [2]. В качестве примера рассмотрены основные подходы к оцениванию преподавательской деятельности в таких странах как США, Великобритания, Германия.

В США подход к оценке деятельности преподавателя вуза обусловлен внутренней логикой системы образования в стране, принципами, которые заложены в должностную структуру, принятой в вузе, условиями приема на работу, а так же продвижением по карьерной лестнице, методами оценки деятельности ППС, направленными на повышение качества образования[1]. В США принято считать, что уровень качества образования находится в руках преподавателей и определяется личными качествами и профессионализмом, поэтому и оценка преподавательской деятельности рассматривается как неотъемлемая часть обеспечения качественного образовательного процесса и является одной из самых важных и трудных функций руководства университета или колледжа. Большинство университетов США имеют пакеты официальных документов, в которых содержится информация об оценке деятельности каждого преподавателя. Цели оценки носят многоаспектный характер:

- определение возможности продвижения по службе;
- зачисление в постоянный штат сотрудника;
- влияет на уровень заработной платы;
- позволяет выявить педагогические качества, а так же усовершенствовать профессиональные навыки.

Одной из важнейших целей проведения оценки работы преподавателей является выявление степени удовлетворенности обучающихся [3]. Критерии по которым производится оценка преподавателя, перечисляется в ряде официальных документов, таких как устав, руководства штатов о профсоюзных контрактах или о политике наемного персонала. Списки критериев в различных университетах или департаментах одного и того же учебного заведения могут отличаться. В большинстве случаев список критериев содержит сферы деятельности, заимствованные из различных официальных документов - творческая деятельность, обучение и общественная активность. Так как академические функции включают в себя обучение, участие в общественной деятельности, творческую составляющую, то оценке подлежит преподавательская, научная и вспомогательная деятельность преподавательского состава. В любом случае, преподаватель точно знает на какой основе и по каким критериям будет произведена оценка. Деятельность ППС в США оценивается на основе международных стандартов, согласно которым преподаватель должен обладать хорошим стилем подачи материала, умение наладить контакт с аудиторией, достойное знание предмета. При том, чтобы преподавателя считали квалифицированным, он должен четко и ясно излагать содержание предмета, обладать хорошими знаниями, приводить примеры из практики, использовать в своей работе технические средства, использовать объективность при подведении итогов, быть активным членом организации, быть в курсе тенденций в области своих знаний. Данные требования к квалификации ППС содержатся в практике оценки работы любого вуза. В американских вузах существуют системы оценки и выявления рейтинга работы профессорско-преподавательского состава[2] :

- субъективное мнение руководителя о вкладе преподавателей в решение поставленных перед ВУЗом задач, основанное на результатах деятельности в целом, без выделения видов деятельности (обучение, исследование, общественная деятельность);
- оценка каждого компонента деятельности преподавателя, без учета конкретных областей деятельности;
- оценка каждого компонента в конкретных областях деятельности, пропорционально затраченным усилиям;
- оценка каждого компонента деятельности, в зависимости от степени важности и приоритетности для реализации задач вуза;
- анкетирование студентов.

На выбор методики оценки деятельности преподавателей и значимости показателей оказывает влияние структура управления вузом, категория вуза и связанные с этим место и роль вуза в научной жизни страны. Одной из важных особенностей при оценке работы преподавателя в США является его участие в организации общественной, спортивной жизни, как студенчества, так и ближайшего социального окружения по месту жительства, без выполнения которого развитие карьеры затруднено.

В отличие от большинства стран, в которых контроль за качеством высшего образования осуществляется Министерством образования или национальными комиссиями, высшее образование в США контролируется на уровне университета, то есть оценка ППС носит внутренний характер.

Данные модели оценки качества используются в ряде канадских вузов и странах Латинской Америки. Тем не менее, по мнению ряда ученых, система оценки деятельности ППС в США, основанная на решении задачи - оказывать населению различные услуги в сфере образования и просвещения, не позволяет осуществлять стандартизацию всей системы высшего образования в стране.

В Британских университетах основой оценки деятельности преподавателей являются процедуры назначения преподавателей на должность, рецензирования учебно-методических пособий, подготовленных преподавателями, повышение квалификационного разряда и получения права на постоянную работу в учебном заведении[10]. В 1980-ых годах данная система деятельности оценки претерпела изменения, все университеты получили право на разработку своей системы контроля деятельности преподавателей, принимая за основу рекомендации, утвержденные Ассоциацией университетских преподавателей и Комитетом Вице-канцлеров и ректоров. В системе оценки качества деятельности ППС наряду с объективными критериями (ученая степень, педагогический стаж, количество научных публикаций) огромное значение имеет ориентированность преподавателя на улучшение качества своего труда, его личностный рост, перспективы в научной деятельности. Немалую роль при оценке труда ППС играет письменная характеристика лиц, выбираемых администрацией университета для оценки его деятельности, учитывается субъективное мнение специализированного комитета, составленного по результатам собеседования с преподавателем. В указанной системе между университетами Великобритании наблюдаются различия в периодичности проведения аттестаций ППС – от 1 года до 3-х лет. Приоритет в оценке качества работы университетского преподавателя в Великобритании, отдается заполнению различного рода формуляров, отражающих его активность, а также применению внешней экспертизы. Применение внешней экспертизы играет важную роль в процессе оценки деятельности преподавателя в ряде западных стран, таких как Франция, где внешняя оценка проводится национальным органом управления высшим образованием, который подчиняется Президенту, Нидерланды, где широко

используют как внутреннюю так и внешнюю оценку, Норвегия, Дания и Финляндия, где после проведения внутренней оценки, проводится оценка на программном и институциональном уровне. Несмотря на существование определенного набора общепризнанных критериев оценки ППС, в каждом вузе, в зависимости от его специфики и миссии, приоритеты по выбору критериев могут различаться. В подтверждение данного утверждения можно привести критерии оценок преподавателей Католического университета г. Лювена (Бельгия) и университета г. Гранады (Испания). Католический университет г. Лювена старейший и авторитетный научный центр Европы, где научная деятельность является основной и приоритетной образовательная деятельность является второстепенной. Данная характеристика непосредственно влияет на проведение оценки труда ППС, которая проводится не реже одного раза в шесть лет, включающая в себя следующие критерии [4]:

- научные публикации (особое внимание уделяется работам, опубликованным не в самом университете, а за его пределами);
- научные премии и награды;
- участие преподавателей в международных научных конференциях;
- научная работа за рубежом;
- подготовка аспирантов и докторантов;
- разработка грантов, приобретение патентов;
- практические разработки и изобретения.

Уже в 90-е годы 20-го столетия в университетах были разработаны оценочные вопросники для проведения оценки ППС, индивидуальные результаты которых преднамеренно не афишировались. Их выдавали только преподавателю и его декану. Важной была возможность выдачи рекомендаций и прохождения курсов повышения квалификации ППС. В настоящее время оценка ППС в Бельгийских университетах рассматривается как рычаг управления процессом образования для разработки учебных планов, концепций развития образования и преподавательской деятельности, а также критериев карьерного роста. По закону каждый преподаватель должен проходить через подобную оценку каждые 5 лет. Используется межуниверситетский подход - в каждом университете по всем дисциплинам проводится самооценка, которая в последующем представляется внешней комиссии. Эта комиссия одна и та же для всех вузов, и, также возможно, привлечение голландских вузов для придания оценке международного статуса. Совершенно иначе устроена система оценки деятельности преподавателей в университете г. Гранада, который является одним из ведущих образовательных центров Испании. Основным критерием оценки труда ППС, наравне с количеством публикаций, является степень его загруженности как преподавателя, то есть количество читаемых дисциплин, а так же количество часов аудиторной работы, руководство над проектами в рамках читаемых дисциплин [5].

В Германии оценка ППС рассматривается как составная часть системы управления образованием и производится на всех этапах карьеры преподавателя. В период трудовой деятельности преподавателя и подготовки к ней существуют различные формы и методы контроля и оценивания, где объектами оценки являются абитуриенты, студенты, учителя-стажеры, соискатели, штатные учителя как государственные служащие, кандидаты на различные должности, слушатели курсов и семинаров повышения квалификации, а субъектами процедур оценки выступают органы управления и надзора и экзаменаторы [1]. Все же центральное место в системе оценки ППС занимает «служебная оценка» или аттестация ППС в процессе их карьеры в вузах. Основными принципами, которые соблюдаются при проведении служебной оценки в процессе деятельности ППС, являются[2]:

- объективность со стороны оценивающих, т. е. субъектов аттестации;
- независимость от партийной принадлежности и партийных интересов;
- исключение субъективизма и личных мотивов;
- учет всех причин, которые могут оказать неблагоприятное влияние на процедуру и результаты оценки работы преподавателя.

В отличие от других стран, где оценка ППС производится или руководителями и другими работниками образовательных учреждений, или совместно с работниками местных органов управления образованием, в Германии оценка педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений осуществляется исключительно органами управления образованием. Это органы местного управления образованием, в которых имеются различные критерии в зависимости от региона, которые формируются в зависимости от региональных особенностей, проблемы, на которую направлена оценка, условиями труда ППС. В нормативных документах предусматриваются категории оценки, такие как: регулярная оценка- проводится один раз в шесть лет, по необходимости, а так же текущая оценка, связанная с повышением заработной платы- раз в два года. Таким образом, в Германии оценка ППС, как и в других странах служит для повышения качества образования, направлена на обеспечение учебных заведений квалифицированными кадрами, направлена на оптимизацию использования деятельности ППС в соответствии с личными возможностями и профессионализмом, направлена на стимулирование постоянного профессионального роста преподавателя.

Список литературы:

1. Васильева Е.Ю., Оценка деятельности преподавателей в российских и зарубежных вузах: Монография. – Архангельск : Северный государственный медицинский университет, 2005. - 170с.

2. Васильева Е. Ю., Граничина О. А., Трапицын С. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 159 с.

3. Тарташвили Т.А., Управление вузовской системой в США.- М, 1995.

4. Никулина И.Е., Римская О.Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Университетское управление : практика и анализ, 2006 - №6.

5. Трапицын С.Ю., Теоретические основы управления качеством образовательного процесса в военном вузе. Дис. - СПб.,2000.

Заявка Моисеевой Е.И.

| | |
|---|--|
| 1. Фамилия, имя, отчество (полностью) участника | Моисеева Елена Ивановна |
| 2. Название статьи | Зарубежный опыт мотивации и стимулирования труда в Вузах |
| 3. Раздел сборника | Актуальные проблемы социологии |

| | |
|---|--------------------------------|
| 4. Место работы (учебы), должность | КузГТУ, доцент |
| 5. Контактный телефон, e-mail | 89039468419, eogp@bk.ru |
| 6. Ученая степень, ученое звание | |
| 7. Домашний адрес с указанием почтового индекса (для рассылки сборника) | Советский проспект 71-8,650000 |
| 8. Сфера научных интересов | Экономика и менеджмент |
| 9. Научный руководитель (для студентов, аспирантов) | |

Уникальность текста: **94.4%**