
**НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК
ОСНОВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

DOI: 10.25629/НС.2019.07.09

Жемерикина Ю.И.¹, Раев К.В.², Савка О.Г.¹¹ МИРЭА – Российский технологический университет (РТУ МИРЭА)²Национальное аккредитационное агентство в сфере образования (ФГБУ «Росаккредагенство») Россия, Москва

Аннотация. Работа педагога в высшем учебном заведении подразделяется на широкий диапазон деятельности, включающей творческую, воспитательную, научно-исследовательскую, что делает данный вид деятельности сложным для мотивации труда и оценки качества. В статье рассматриваются два способа мотивирования педагогических кадров: материальный и нематериальный. В статье делается акцент на использовании мотивации при построении системы оценки качества образования, для достижения оптимального баланса между ними, что позволит учесть психолого-педагогические и социальные потребности педагогов высшей школы.

В статье рассматривается вопрос о независимой оценке качества высшего образования. Представлен опыт РТУ МИРЭА по проведению независимой оценки профессиональных компетенций как одного из аспектов составляющих внутреннюю систему оценки качества высшего образования.

Ключевые слова: оценка качества высшего образования, качество образования, педагог, кадровая комиссия, публикационная активность, наукометрия, мотивация труда.

Введение

Роль образования для экономической, научно-технической и социальной среды хорошо известна. Комплексная модернизация экономики России, способна обеспечить инновационный прорыв в различных сферах экономической деятельности и содействовать росту конкурентоспособности нашей страны на мировой арене. Конечной целью комплексной модернизации должно стать повышение уровня жизни населения, материального благополучия и прочих жизненных стандартов, которые мы именуем общественным благосостоянием.

С этой позиции система образования выступает в качестве важнейшего института, социально ответственного за перспективное общественное процветание.

Современное государство нуждается в высококвалифицированных кадрах, которые способны принимать стратегические решения, уметь креативно мыслить и быть конкурентоспособными. Сегодня важнейшей задачей образовательных учреждений является выпуск высокопрофессиональных специалистов, которые востребованы во всех областях, в том числе и в образовании.

За последние десятилетия образование Российской Федерации претерпело ряд изменений: принятие болонского процесса, введение федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) в образовательный процесс и т.д.

Гипотеза

Квалифицированный педагог – это фундамент качественного образования учащихся. Вос требованным в данный период времени является вопрос оценки профессиональных качеств педагога, его владение компетенциями, т.е. грамотная и правильная передача знаний, умений и навыков учащимся.

Краткий анализ литературы

Вопросы изучения управления в образовательных системах рассматриваются в трудах: В.П. Беспалько, Т.М. Давыденко, П.И. Третьяковым, Т.И. Шамовой, В.Б. Яблонский и др.

Процесс внутривузовского управления представлен в трудах Ю.А. Конаржевского, В.С. Лазарева, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой и др.

Таким образом, в современной науке созданы необходимые теоретические предпосылки для необходимости разработки системы оценки качества образования.

Обсуждение

Сегодня в науке широко используется понятие “качество образования”, но единого общепринятого определения нет.

Так, в статье академик А.М. Новиков отмечает, что систему качества образования можно разделить на систему внутренних и внешних оценок [9].

Под внешними понимается – проверка качества, которая проводится обществом, органами управления образованием (подтверждением является лицензия, аккредитация вуза) и т.д.

Под внутренними подразумевается – самооценка обучающихся, самооценка педагога, соблюдение нормативных документов и правил образовательной организации на соответствие требований федеральных государственных стандартов.

Внутренняя система качества предполагает создание, изучение, развитие и оценку внутривузовских процессов, влияющих на обучение. К конструктам внутренней системы качества относят “содержание образования, кадровый потенциал, педагогические технологии, учебно-материальная база, качество подготовки выпускников и т.д.” [цит. по: 5, с. 95].

Проводя внутреннюю оценку качества образования вуз решает несколько задач:

- открытость информации о учебном заведении и программах обучения;
- реклама и привлечение в организацию заинтересованных лиц как со стороны обучающихся, так и со стороны работодателей;
- внутренний аудит соответствия качества образования потребностям физических и юридических лиц.

Вместе эти задачи преследуют единую цель - это повышение конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг, как на отечественном, так и на международном в преимуществе с вузами занимающимися аналогичной деятельностью [10, с.181-188].

Каждый вуз самостоятельно разрабатывает систему оценки качества образования [11, с. 263-274].

В Российском технологическом университете (далее РТУ МИРЭА) разработана система менеджмента качества обучения (СМКО) – «инструмент» обеспечения эффективности подготовки в интересах государства, общества и личности конкурентоспособных, образованных, способных к саморазвитию и творческой инновационной деятельности специалистов для высокотехнологичных отраслей промышленности в интегрированном учебно-воспитательном и научно-производственном процессе на основе современных образовательных технологий и системы непрерывного образования.

В Российском технологическом университете (РТУ МИРЭА) данная система качества строится на сочетании внешней и внутренней оценки качества образовательного процесса, включая процедуру обратной связи от всех участников образовательного процесса.

В РТУ МИРЭА к внутренним оценочным процедурам относятся:

- самообследование университета (результаты отчета используются в мониторингах деятельности вузов РФ);
- независимая оценка работодателей (по аккредитованным специальностям на государственной итоговой аттестации присутствуют представители работодателя);

- самообследование образовательных программ, внутренний аудит выпускающих кафедр, показатели государственной итоговой аттестации.

К внешним оценочным процедурам относятся:

- различные виды аккредитации и сертификации;

- внешняя независимая экспертиза образовательных программ (каждая образовательная программа имеет рецензию от ведущих отечественных и зарубежных работодателей или экспертов);

- участие в различных внешних проектах по оценке качества образования. РТУ МИРЭА участвовал в эксперименте Рособнадзора по независимой оценке качества высшего образования в 2018 году. Так, в РТУ МИРЭА Рособнадзором для проведения процедур НОКВО в 2018 году был представлен перечень оценочных средств по дисциплинам (по направлениям подготовки): 38.03.01 Экономика (бакалавр), 09.03.01 Информатика и вычислительная техника (бакалавр) и т.д.

Основными задачами, которые преследует внутренняя оценка качества образования в РТУ МИРЭА является:

- совершенствование структуры и актуализация содержания образовательной программы
- совершенствование материально-технической базы образовательного процесса в образовательной организации;
- повышение компетентности и уровня мотивации педагогов;
- увеличение взаимодействия образовательной организации с профильными предприятиями;
- обеспечение финансовой независимости университета и достойной оплаты труда всех категорий сотрудников;
- применение различных методик обучения с использованием современных информационных компьютерных технологий;
- повышение уровня корпоративной культуры (в РТУ МИРЭА разработан и внедрен этический кодекс с 2012 года);
- развитие и совершенствование самоорганизации обучающихся благодаря студенческим структурам (студенческий союз) и данных об успеваемости;
- стимулирование ответственности руководителей в образовательной организации на всех уровнях власти.

Система менеджмента качества обучения постоянно проводит различного рода мониторинговые исследования качества образования в университете, что позволяет спрогнозировать вектор развития университета, получать оценку качества принятым управленческим решениям, прослеживать показатели динамики качества образования и т.д.

К основным видам мониторинга относятся:

- мониторинг приемной кампании;
- мониторинг качества освоения обучающимися образовательных программ;
- мониторинг материально-технического обеспечения;
- внутренний аудит выпускающих кафедр и структурных подразделений;
- мониторинг учета и анализ реализации стандартов и локальных нормативных актов университета (единой базы документации) и т.д.

Актуальным и основным элементом подготовки высококвалифицированных и востребованных на рынке труда специалистов является педагогический работник университета, поэтому большая роль отводится внутренней оценке качества работы сотрудника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу.

Педагогический работник сегодня является основой в формировании высококвалифицированных кадров. Поэтому неслучайно повышенное внимание к изучению профессиональной компетенции профессорско-преподавательского состава, но и их мотивации к трудовой деятельности.

Тактика руководства университета играет ключевую роль в мотивации и саморазвитии педагога с целью достижения им высоких показателей в производительности труда и создании определенных результатов для университета, т.е. подключение долгосрочных целей [1].

Одним способом повышения стремления к развитию профессиональных качеств педагога является введение «эффективного контракта».

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор, в котором отражены должностные обязанности, фиксированная оплата труда, а также содержатся критерии и показатели оценки эффективности деятельности стимулирующих выплат, которые зависят от результатов качества оказываемых услуг [12].

В.Г. Зарубин и А.И. Начкин в своей статье отмечают, что «эффективный контракт приведет к повышению качества высшего образования, созданию новых финансово-экономических механизмов, обеспечивающих конкуренцию среди профессорско-преподавательского состава и повысит уровень трудовой мотивации научных и научно-педагогических кадров» [цит. по 7, с. 50-55].

«Эффективный контракт» разработан для повышения эффективности работы ППС путем системы дополнительного материального стимулирования [2].

В РТУ МИРЭА в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 №273-ФЗ, Трудовым кодексом РФ, Положением о порядке замещении должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 23 июля 2015 г. №749. Конкурс проводится на заседании Ученого совета. До заседания Ученого совета университета комиссия по кадровой политике изучает представленные материалы и на заседании Ученого совета докладывает мнение комиссии с рекомендациями по каждому претенденту.

Остановимся более подробно на процедуре избрания на должность профессорско-преподавательского состава. Данная процедура проходит в несколько этапов.

Первый этап. Педагог, у которого заканчивается предыдущий конкурс или педагог, ранее не работавший в университете, готовят пакет документов для кадровой комиссии. Первое, что готовят претенденты - это комплект лекций по читаемым дисциплинам. Лекции размещаются в электронной информационно-образовательной среде вуза. Лекции рассматривает кадровая комиссия, а непосредственно экспертную оценку лекционным материалам дает кафедра во главе с заведующим. Резолюция кафедры оформляется выпиской из протокола заседания кафедры.

Педагога, который ранее не работал в Университете, кафедра может попросить провести пробное семинарское или лекционное занятие.

Таким образом, можно проверить педагогическое мастерство, в состав которого входит большое количество профессиональных, личностных, социальных, управленческих компетенций [5].

Кроме лекций, претенденты готовят список трудов за последние пять лет. Обычно именно здесь у большинства преподавателей начинаются проблемы – защитились давно, статей мало или нет за последние пять лет.

В университете (РТУ МИРЭА) разработано и введено в действие положение о выплатах профессорско-преподавательскому составу надбавок стимулирующего характера, критерии, введенные указанным положением, призваны, в том числе и повысить профессионализм педагога, публикационную активность [4, с. 69-71]. На сегодняшний день публикационная активность один из основных критериев наукометрии организации. К публикационной активности

профессорско-преподавательского состава непосредственно относится: выступления с докладом на пленарных заседаниях разного уровня конференций, учебно-методическая работа, применение в обучении средств ИКТ, наличие публикаций, входящих в базы цитирований РИНЦ, Web of Science, Scopus. Электронная система ППС МИРЭА позволяет отслеживать наукометрический показатель как отдельно взятого педагога, так и целого структурного подразделения организации. После внесения педагогом информации о своей публикационной активности система сама формирует ведомость для оплаты, которую визирует заведующий кафедрой, директор института. Только после подтверждения всех данных бухгалтерия рассчитывает на основании положения значение стимулирующей выплаты, которая осуществляется в день получения заработной платы сотрудника.

Благодаря системе ППС руководство университета стимулирует сотрудников не только материальными способами, но и нематериальными. Так как в систему педагог вносит сведения, не относящиеся к параметрам материального стимулирования, но формирующие портфолио для педагога. К таким сведениям относятся: посещение конференции или круглого стола в качестве гостя, награды и благодарности, сертификаты участника различных мероприятий, выпуск учебно-методической литературы и т.д. [8, С 48-50].

К слову о мотивации педагога можно отметить, что перед педагогом встает выбор между возможностью искать дополнительный источник заработка или же заниматься научной деятельностью, но сохранив свой прежний доход, а иногда и увеличив. Так как перед педагогом может возникнуть ситуация выбора между - реализацией своего научного и профессионального потенциала или достойного заработка [14].

Третий документ, который готовится на первом этапе это «Лист эффективности», который отражает большое количество сведений: базовое образование; ученая степень и ученое звание; дополнительное образование; повышение квалификации за последние 5 лет; читаемые учебные дисциплины; публикационная активность (в цифровом выражении РИНЦ, ВАК, Web of Science, Scopus; количество выступлений с докладами на международных конференциях за последние 5 лет; количество подготовленных за весь период работы кандидатов/докторов наук, защитивших диссертации; членство в диссертационных советах, государственные и ведомственные награды и т.д.)

Таким образом, на первый этап, после объявления конкурса и стандартных для отдела кадров документов (заявления, личного листка и т.д.) в личном деле находятся: лист эффективности, список трудов, выписка из протокола заседания кафедры. В электронной информационно-образовательной среде размещаются лекции по читаемым дисциплинам.

Далее на кадровой комиссии рассматриваются все представленные документы каждого претендента и формируется рекомендация кадровой комиссии, которая тоже оформляется протоколом.

Второй этап заключается в том, что все документы претендентов попадают на заседание Ученого совета.

Прошедшим избрание по конкурсу считается претендент, получивший путем тайного голосования более половины голосов членов Ученого совета. Если голосование проводилось по единому претенденту, и он не набрал необходимого количества голосов, конкурс признается несостоявшимся. Если при голосовании по двум и более претендентам никто из них не набрал необходимого количества голосов, то проводится второй тур. В случае, когда при повторном тайном голосовании никто из претендентов не набрал необходимого количества голосов, конкурс признается несостоявшимся.

По результатам состоявшихся конкурсов секретарь Ученого совета готовит выписки из протоколов заседания Ученого совета и направляет их вместе с полным комплектом документов, поданных претендентом в Управление кадров для реализации.

Заключение

В целом, независимую оценку профессиональных компетенций педагога можно обозначить как весьма сложную проблему. С одной стороны, в государстве существуют методы внешней оценки качества образования, которые широко используются, но мало затрагивают внутреннюю оценку качества профессиональных компетенций педагога. Поэтому каждый вуз самостоятельно на свое усмотрение разрабатывает свою внутреннюю систему оценки качества, где затрагиваются вопросы специфики трудовой мотивации преподавателя высшей школы.

«Подход руководителя образовательных учреждений к мотивации своих сотрудников должен базироваться на выявлении их реальных психологических и социальных потребностей, а не осуществляться через профессиональное давление путем установления санкций за недостижение рабочих показателей» [цит. по:6, с. 129]

В учебных организациях качество образования – системная и объемная категория, которая включает в себя различные уровни или подсистемы, такие как: качество принятых в вуз абитуриентов, качество учебных занятий, качество развития профессиональных компетенций у выпускников, качество кадровых компетенций педагогов и т.д. По данной проблематике выходят научные статьи, монографии, но тема еще остается актуальной и требует дальнейшего изучения. Мы же в своей статье рассмотрели только одно составляющее внутренней системы оценки качества высшего образования – это систему оценки профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава университета.

Таким образом, независимая оценка профессиональных компетенций педагога в РТУ МИРЭА складывается из нескольких составляющих, которые представлены в статье, что в целом формируют один из пунктов внутренней системы оценки качества высшего образования.

Литература

1. Аквазба Е.О. Мотивация труда педагогических работников как фактор эффективного управления образовательной организацией / Е.О. Аквазба, П.С. Медведев // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №1–1. 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.science - education.ru/ru/article/view?id=18608> (дата обращения: 09.04.2019).
2. Алексютина Н. Эффективный контракт // Учительская газета №5 (10554) от 3.02.2015. С. 9.
3. Бесс Дж. Л. Контракты, бюрократия и мотивация преподавателей: возможные эффекты отсутствия постоянного найма // Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
4. Гайдамашко И.В., Жемерикина Ю.И., Вечерина А.Н. Эффективный контракт как способ повышения профессионализма профессорско-преподавательского состава вуза // Исследование различных направления развития психологии и педагогики: сборник статей Международной научно-практической конференции (10.01.2015 г.Уфа) – Уфа: АЭТЕРНА, 2015, С. 69-71.
5. Гайдамашко И.В., Филатов С.В., Цуникова Т.Г. Методические рекомендации по проведению исследования проблем управления качеством профессиональной подготовки бакалавров в техническом университете: учебное пособие. Изд 2-е перер. М.: ТранАрт, 2014. 140 с.
6. Галушкин А.А. Специфика трудовой мотивации преподавателя высшей школы // Известия российского государственного педагогического университета им.А.И. Герцена, 2018, с. 128-133.
7. Зарубин В.Г., Начкин А.И. Эффективный контракт научно-педагогических работников: нормативное и ценностное измерение // Ученые записки ЗабГУ, 2013, с. 50-55.
8. Науменко М.В., Светличная Л.А. Специфика мотивации педагогических работников // Современное научное образование в России и за рубежом: теория, методика и практика: Материалы IV Международной научно-практической конференции. Чебоксары: ООО «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2016. С.48-50.

9. Новиков А.М. Как оценивать качество образования? [электронный ресурс]/А.М. Новиков, Д.А. Новиков. URL: http://www.anovikov.ru/artikle/kacth_obr.htm (дата обращения: 27.03.2019).

10. Раев К.В. Инструментарий и результаты апробации поликомпонентной модели независимой оценки качества высшего образования // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. № 5. С. 181-188.

11. Раев К.В., Якимчук О.Н., Тимошина Е.Н. Первые шаги реализации модели независимой оценки качества образования // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. 2018. № 2 (98). С. 263-274.

12. Распоряжение правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р (ред. От 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 2012. №49. Ст.6909

13. Сергеичева И.А. Эффективный способ стимулирования труда в образовательном учреждении высшего образования / И.А. Сергеичева // Управление в современных системах. – 2015. – №1 (5). – С. 55–60.

14. Razinkina E., Pankova L., Trostinskaya I., Pozdeeva E., Evseeva L., Tanova A. Student satisfaction as an element of education quality monitoring in innovative higher education institution // В сборнике: E3S Web of Conferences D. Safarik, Y. Tabunschikov and V. Murgul (Eds.). – 2018.

15. Simić N., Purić D., Stančić M. Motivation for the teaching profession: Assessing psychometric properties and factorial validity of the Orientation for Teaching Survey on in-service teachers // PSYCHOLOGIJA. 2018. N 1. P. 1–23.

Жемерикина Юлия Игоревна. E-mail: yulkazh@yandex.ru

Раев Константин Валерьевич

Савка Ольга Геннадьевна. E-mail: olga-savka@mail.ru

Дата поступления: 09.04.2019

Дата принятия к публикации 10.07.2019

INDEPENDENT EVALUATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE AS A BASIC COMPONENT OF THE INTERNAL SYSTEM OF EVALUATION OF THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION

DOI: 10.25629/HC.2019.07.09

Zhemerikina Yu.I.¹, Raev K.V.², Savka O.G.¹

¹MIREA – Russian Technological University (RTU MIREA)

²National Accreditation Agency for Education

Russia, Moscow

Abstract. The work of a teacher in higher education is divided into a wide range of activities, including creative, educational, research, which makes this type of activity difficult for motivation and quality assessment. The article discusses two ways of motivating teachers: material and non-material. The article focuses on the use of motivation in building a system for assessing the quality of education, to achieve an optimal balance between them, which will take into account the psychological, educational and social needs of high school teachers.

The article addresses the issue of independent assessment of the quality of higher education. The experience of RTU MIREA in conducting an independent assessment of professional competencies as one of the aspects constituting the internal system for assessing the quality of higher education is presented.

Keywords: assessment of the quality of higher education, quality of education, teacher, personnel commission, publication activity, scientometrics, labor motivation.

Zhemerikina Julia Igorevna. E-mail: yulkazh@yandex.ru

Raev Konstantin Valerievich

Savka Olga Gennadievna. E-mail: olga-savka@mail.ru

Date of receipt 09.04.2019

Date of acceptance 10.07.2019