

УДК 378.1

DOI: 10.18413/2313-8971-2020-6-2-0-2

Гордиенко Т.П.,¹
Безусова Г.А.^{2*}

Критериальное оценивание деятельности
научно-педагогических работников

- ¹) Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова, переулок Учебный 8, г. Симферополь, 295015, Россия
- ²) Пермский государственный национальный исследовательский университет, ул. Букирева, 15, г. Пермь, 614990, Россия
tabezusova@gmail.com*

*Статья поступила 11 февраля 2020; принята 09 июня 2020;
опубликована 30 июня 2020*

Аннотация. В научной дискуссии вопросам оценки деятельности научно-педагогических работников сферы высшего образования, качества деятельности преподавателя уделяется большое внимание. Под критериальным оцениванием понимается технология определения профессиональных достижений научно-педагогических работников посредством их сопоставления с признаками, по которым оценивается качество деятельности преподавателя. Цель: охарактеризовать особенности проведения критериального оценивания деятельности педагогов в организациях высшего образования. Изучена и теоретически обоснована необходимость проведения оценочной деятельности педагогов; выявлены принципы и формы критериального оценивания (рейтинговая технология, модель применения эффективных контрактов); разработаны рекомендации по отбору показателей в проведении критериального оценивания деятельности педагогов. Материалы и методы: теоретические (анализ научно-методической литературы, изучение опыта высших образовательных учреждений), эмпирические (наблюдение). Критериальная основа оценки профессиональных достижений преподавателя организации высшего образования зафиксирована в профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Основными принципами критериального оценивания научно-педагогических работников являются: принцип дескриптивности (соответствие текущему этапу развития системы образования), принцип взаимосвязи и взаимовлияния различных видов деятельности, принцип сравнения и сопоставления деятельности педагогов и др. К функциям критериального оценивания относятся: диагностическая, контролирующая, мотивационная. В статье приводятся примеры показателей критериального оценивания научной работы преподавателей вуза. Представлены результаты функционирования системы эффективных контрактов на примере структурного подразделения университета. Для определения качества деятельности преподавателя нужно комплексно оценивать все виды осуществляемого им труда: научно-исследовательская работа, учебная работа, воспитательная работа, организационно-методическая, профессиональные компетенции. Показатели такого оценивания необходимо делить на обязательные (основание для заключения нового трудового договора), необязательные (основание для материального стимулирования).

Ключевые слова: критериальное оценивание; оценивание педагогов; эффективный контракт; рейтинговая система оценивания.

Информация для цитирования: Гордиенко Т.П., Безусова Т.А. Критериальное оценивание деятельности научно-педагогических работников // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2020. Т.6. №2. С. 14-25. DOI: 10.18413/2313-8971-2020-6-2-0-2.

Т.П. Gordienko¹
Т.А. Bezusova^{2*}

Criteria assessment of teaching staff performance

¹⁾ Fevzi Yakubov Crimean Engineering-Pedagogical University,
8, Uchebny Ln., Simferopol, 295015, Russia

²⁾ Perm State University
15, Bukirev, Str., Perm, 614990, Russia
tabezusova@gmail.com*

*Received on February 11, 2020; accepted on 09 June, 2020;
published on June 30, 2020*

Annotation. The article is devoted to the problem of assessing the activities of scientific and pedagogical workers in higher education and professional qualities of teachers. The scientific literature is analyzed from the perspective of studying the criteria-based assessment issues in the education system. In a broad sense, criterion assessment refers to the technology for determining the professional achievements of scientific and pedagogical workers by comparing them with the signs by which the quality of the teacher's activities is evaluated. To characterize the features of the criteria-based assessment of teachers' performance in higher education organizations. The authors study and theoretically substantiate the need for assessment activities of teachers; reveal the principles and forms of criteria-based assessment (rating technology, a model for applying effective contracts); provide recommendations on the selection of indicators in the criteria-based assessment of educators. Materials and methods: theoretical (analysis of scientific and methodological literature, study of the experience of higher educational institutions), empirical (observation). The criterion basis for assessing the professional achievements of a teacher in higher education is recorded in the professional standard "Teacher of vocational training, vocational education and additional professional education". The main principles of the criteria-based assessment of scientific and pedagogical workers are: the principle of descriptiveness (compliance with the current stage of development of the education system), the principle of interconnection and mutual influence of various types of activity, the principle of comparison and juxtaposition of the activities of teachers. The functions of criteria-based assessment include: diagnostic, controlling, motivational. The article provides examples of indicators of criteria-based assessment of the scientific work of university teachers. The results of the functioning of the system of effective contracts are presented on the example of the structural unit of the university. To determine the quality of the teacher's activities, it is necessary to comprehensively evaluate all types of work carried out by him: research work, academic work, educational work, organizational and methodological, professional competen-

cies. The indicators of such an assessment must be divided into mandatory (the basis for concluding a new labor contract), optional (basis for material incentives).

Keywords: criteria-based assessment; teacher assessment; effective contract; rating system of assessment.

Information for citation: Gordienko T.P., Bezusova T.A. (2020), "Criteria assessment of teaching staff performance", Research Result. Pedagogy and Psychology of Education, 6 (2), 14-25, DOI: 10.18413/2313-8971-2020-6-2-0-2.

Введение (Introduction). Уровень профессионализма педагогического коллектива – это ключевой фактор, обеспечивающий качественное предоставление услуг образовательной организацией. Невозможно оценить качество деятельности преподавателя, ориентируясь на отдельные формальные характеристики: наличие ученой степени, звания, доля ставки учебной нагрузки. **Цель статьи** состоит в изучении особенностей проведения критериального оценивания деятельности педагогов в организациях высшего образования. Задачи исследования: изучить и теоретически обосновать необходимость проведения оценочной деятельности педагогов; выявить принципы и определить формы критериального оценивания (рейтинговая технология, модель применения эффективных контрактов); разработать рекомендации по отбору показателей в проведении критериального оценивания деятельности педагогов.

Теоретическая основа (Theoretical basis). Проблема поиска средств и методов оценивания профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций не является новой. Например, в докторской диссертации Матвиевской Е.Г. (Матвиевская, 2009) разработана концепция формирования культуры оценочной деятельности педагога в системе повышения квалификации. Серьезная работа по разработке теоретических и методологических основ формирования компетентности преподавателей в области внутривузовского оценивания качества образовательного процесса проведена в докторской диссертации Беловой С.Н. (Белова, 2017). В диссертациях на соискание ученой степени кандидата педагогических наук (Анохина, 2005; Каразеева, 2010) представлены различные подходы к

оцениванию деятельности преподавателей образовательных организаций высшего образования (ООВО). В исследовании Анохиной С.Ю. (Анохина, 2005) представлена авторская модель оценивания, описаны процедура и показатели оценивания педагогической деятельности научно-педагогических работников (НПР) высшего образования.

Каразеева Ж.В. (Каразеева, 2010), оценивая профессионализм преподавателей вузов, осуществляющих повышение квалификации государственных служащих, использует методы многомерного математического моделирования. Вопрос применения критериального оценивания в роли технологии формирования учебно-познавательной компетентности обучающихся изучен в диссертации Красноборовой А.А. (Красноборова, 2010). В работах Зубкова Е.М., Кривенцовой Е.Э., Гуниной Н.А. (Зубков, 2014; Кривенцова, Гунина, 2016) изучается проблема критериального оценивания обучающихся общеобразовательных учреждений. В статье Александровой Н.М. (Александрова, 2012) приводятся закономерности отбора критериев и показателей, а также рассматриваются принципы критериального оценивания. В зарубежной литературе имеется достаточное количество работ, посвященных оценке качества высшего образования. В исследованиях Романова А. (Romanov, 2020), Isik A. (Isik, 2019), Patterson C.L., Parrott A., Belnap J. (Patterson; Parrott, 2019) представлены модели оценочной деятельности студентов по оценке качества предоставляемых им образовательных услуг, дифференцировано по предметам различных циклов (гуманитарного, естественнонаучного и др.). В статьях декларируется информация о том, что педагоги должны не только владеть конкретным предметным содержанием, но и знать осо-

бенности функционирования мыслительных процессов обучающихся. Поэтому проверка знания преподаваемого предмета наряду со знанием психолого-педагогических особенностей работы в высшей школе должны стать обязательным компонентом для оценки при аттестации педагогических кадров. В зарубежных научных статьях, написанных в образовательном аспекте, все чаще говорится о необходимости целенаправленной вузовской подготовки будущих педагогов к показателям оценивания их деятельности в образовательном учреждении, причем желательно, чтобы будущий педагог как можно раньше начинал свою практическую деятельность. Однако имеются данные эксперимента (Canadas; Luisa Santos-Pastor, 2020), испытуемыми которого стали 487 выпускников 17 испанских университетов, говорящие о том, что нет различий в формировании профессиональных компетенций в зависимости от того, работают ли обучающиеся. В статье (Lopez-de-Arana Prado, Arambuzabala Higuera, 2019) подчеркивается необходимость наличия цифровых инструментов, которые облегчают процессы оценки деятельности педагогов. В статье представлена модель оценивания деятельности педагога самостоятельно путем применения специального «вопросника» (состоящего из 41 вопроса, которые оцениваются по 5-балльной шкале Лайкерта). Авторы описывают опыт применения компьютерного языка Delphi для создания программы обработки результатов исследования.

Несмотря на достаточное количество работ в исследуемой области, считаем, что особенности критериального оценивания деятельности в организациях высшего образования в них обоснованы недостаточно. В связи с этим определим методы и опишем ход и результаты своего исследования.

Материалы и методы (Methodology and methods). Методы исследования: теоретические (анализ, синтез, сравнение, анализ научно-методической литературы, элементы метода знаковой ретроспекции – сопоставление данных по за прошлые годы, изучение опыта высших учебных заведений: Соликамский государственный педагогический институт (СГПИ) – филиал Пермского государственного национального исследовательского университета (ПГНИУ), Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова (КИПУ имени Февзи Якубова)), эмпирические (наблюдение, изучение и обобщение передового педагогического опыта, естественный эксперимент). Констатирующий эксперимент проводился на базе СГПИ филиала ПГНИУ (кафедра педагогики и психологии) в рамках образовательного процесса для выявления результативности системного эффективного стимулирования.

Под критериальным оцениванием будем понимать процесс, основанный на сравнении достижений испытуемых с четко определенными критериями. Основные принципы критериального оценивания представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные принципы критериального оценивания

Table 1

The main principles of criteria-based assessment

	Название принципа	Характеристика содержания
1	принцип неполноты информации	информация, полученная в ходе оценки педагога, недостаточна для априорного суждения о качестве его работы, это связано с исключительной сложностью контроля всех сторон деятельности («...построенная интеграцией система не может быть идеализирована на какой-то период ее жизни... что часто связано со скрытыми психологическими и физиологическими явлениями в системе отношений «человек-человек»»)

		(Кривенцова, 2016: 4))
2	принцип взаимосвязи и взаимовлияния индивидуальных, личностных и профессиональных качеств педагога	оценивание включает в себя качества, необходимые для осуществления профессиональных видов деятельности, психические состояния и свойства личности педагога (например, уровень профессионального выгорания, самоконтроль в общении, выявление коммуникативных и организаторских способностей, профессиональная самостоятельность, мобильность, способность к профессиональному росту, ответственность за качество труда)
3	принцип сравнения и сопоставления деятельности педагогов	показатели оценивания должны быть идентичными для всех преподавателей, находящихся на сходных должностях
4	принцип дескриптивности	соответствие текущему этапу развития системы образования, нормативно-правовой документации, требованиям профессиональных стандартов (уровень квалификации, обобщенная трудовая функция, трудовые действия и др.)
5	принцип систематичности	наличие концептуальной основы оценивания (целостность, иерархичность показателей, структуризация – показатели выступают как элементы системы в рамках конкретной организационной структуры)
6	принцип всесторонней оценки	экспертная оценка со стороны руководителя и потребителей образовательных услуг (например, средний бал оценивания обучающимися деятельности педагога после освоения курируемой педагогом дисциплины)

Помимо этого основными требованиями к отбору показателей оценивания педагогов высшей школы являются: учет тяжести напряженности работы (степень физической нагрузки, темп работы, плотность рабочего дня, интеллектуальное напряжение); оценка реализации взаимосвязи между должностными требованиями научно-педагогических работников, их квалификациями, профессиональными стандартами, образовательными стандартами, результатом образования в организациях высшего образования; учет психологических составляющих профессиональной деятельности (когнитивные, регулятивные и коммуникативные процессы); учет способностей педагога как фактора профессионального развития.

Исаева Т.Е., Тимошек И.Н. в методических рекомендациях по комплексной оценке деятельности преподавателя высшей шко-

лы предлагают оценивать совокупность профессиональных педагогических компетенций по трем направлениям: 1) организационно-методические аспекты проведения занятий; 2) уровень развития коммуникативной культуры (в ее устной и письменной формах); 3) наличие профессионально значимых черт личности, обеспечивающих эффективность поведенческой стороны деятельности преподавателя и его взаимоотношений со студентами (Исаева, Тимошек, 2003).

Указанными исследователями профессиональные педагогические компетенции рассматриваются как морально-этические установки, которые управляются и совершенствуются под воздействием сознания педагога. К ним относятся следующие компетенции: ценностно-смысловая компетенция, социально-организационная компетенция, предметная компетенция, коммуника-

тивная компетенция, информационно-исследовательская компетенция, совокупность профессионально значимых качеств, общекультурная компетенция, рефлексаторная компетенция личностного совершенствования (Исаева, Тимошек, 2003).

С учетом введения профессиональных стандартов при оценивании деятельности педагогов очень важно учитывать трудовые функции, которые должны выполнять преподаватели в соответствии с уровнем своей профессиональной квалификации, например, для педагогов-доцентов основной трудовой функцией является: «Преподавание учебных курсов, дисциплин (модулей) по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и (или) дополнительной профессиональной переподготовки (ДПП)» (Шифр: I/01.7)¹.

Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования,). Данная трудовая функция раскрывается в выполнении трудовых действий:

- проведение учебных занятий по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и (или) дополнительной профессиональной переподготовки (ДПП);
- организация самостоятельной работы обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и ДПП;
- контроль и оценка освоения обучающимися учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата, специалитета, магистратуры и (или) ДПП, в том числе в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и (или) в составе комиссии)².

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). На основе проведенного исследования рассмотрим несколько видов оценивания профессиональной деятельности научно-педагогических работников организаций высшего

образования. Начнем с рейтинговой технологии оценивания, которая, как известно, является принципиально важным элементом внутривузовской системы управления качеством. Различные системы рейтинговых оценок деятельности преподавателей разработаны и внедрены в большинстве российских организаций высшего образования. Каждый вуз имеет свою собственную, уникальную систему показателей. Оценивание научно-педагогических работников (НПР) в ООВО можно осуществлять с позиции научной работы, учебной, воспитательной работы и организационно-методической работы.

В Крымском инженерно-педагогическом университете имени Февзи Якубова (КИПУ имени Февзи Якубова) для оценивания научной деятельности научно-педагогических работников (НПР) проректором по научной и инновационной деятельности Гордиенко Т.П. была разработана, и совместно с Центром информационных технологий университета введена в действие электронно-информационная система (ЭИС).

Балльно-рейтинговая система оценивания деятельности научно-педагогических работников (НПР) КИПУ состоит из трех видов деятельности: научно-исследовательская, общественная и научное руководство студентами. Представим некоторые показатели балльно-рейтинговой системы оценивания деятельности НПР КИПУ: защита диссертации; издание научной монографии; издание учебного и/или учебно-методического пособия; издание научной монографии; подготовка программных продуктов (электронных учебников); издание учебников средней школы, публикация в научном издании, индексируемом в базах данных Web Of Science, Scopus; публикация в научном издании, входящем в список ВАК; публикация в издании, входящем в РИНЦ; публикации в сборниках научных конференций; редактирование книг; рецензирование докторской диссертации и др. Система оценивания в КИПУ включает регистрацию в личном кабинете и хранение

¹Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования. Режим доступа: <http://www.fgosvo.ru/news/21/1344> (дата обращения: 12.12.2019).

² Там же

научных достижений каждого работника университета. Преподаватель лично вносит свои данные в систему. Заведующий кафедрой по этим данным готовит годовой отчет, декан может просматривать научные достижения любого сотрудника факультета, а проректора – всех научно-педагогических работников университета.

Более совершенным средством критериального оценивания можно считать систему эффективных контрактов. В таком оценивании доминирующей является мотивационная функция. С одной стороны, количественные показатели, полученные по итогам отчетного периода, служат средством для материального стимулирования сотрудника, а с другой – основанием для принятия решения о согласии (или отказе) в заключении с ним трудового договора. Оценка по эффективным контрактам предполагает наличие двух видов показателей: обязательные и дополнительные. Обязательные коррелируют с должностной инструкцией педагога и учитывают требования профессиональных стандартов. Необязательные показатели дают руководству ООВО основание для материального стимулирования сотрудников. Примеры обязательных показателей (успеваемость обучающихся по итогам промежуточной аттестации, средний балл отзывов студентов о прочитанной дисциплине, публикация статьи в журнале, индексируемом в базах данных SCOPUS или Web of Science). Примеры необязательных показателей (руководство НИР обучающихся, ставших победителями (1-3 места) научных конкурсов, олимпиад,

выставок межрегионального, всероссийского и международного уровней, чел.; руководство НИР аспиранта/соискателя, успешно защитившего диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, чел.). Примеры показателей групп деятельности взяты из эффективных контрактов, используемых для оценки работы НПП в Пермском государственном научном исследовательском университете (ПГНИУ). Опыт внедрения эффективного оценивания деятельности преподавателей через показатели группы учебной и учебно-методической работы, группы научно-исследовательской работы и группы профессиональных компетенций говорит об эффективном стимулировании деятельности научно-педагогических работников. Приведем данные, показанные в результате оценки НПП кафедры педагогики и психологии Соликамского государственного педагогического института (филиал) ПГНИУ в динамике за два учебных года (табл. 2, табл. 3). Пример приведен на основании отчетов по научно-исследовательской работе (НИР) кафедры педагогики и психологии.

Приведенные данные говорят о том, что оценивание через показатели контрактов, как вид критериального оценивания очень эффективен и является действенным средством стимулирования мотивации сотрудников. На данный момент результаты эффективных контрактов не являлись причиной отказа в заключении трудового договора с позиции обязательных показателей, выполнение которых связано с реализацией требований профессионального стандарта.

Таблица 2
Отчет по научно-исследовательской работе кафедры педагогики и психологии (2018 г.)
 Table 2
Report on the research work of the Department of Pedagogy and Psychology (2018)

ФИО	Учеб. пособия		Монографии		Статьи в изданиях Scopus или WoS	Статьи в журналах			Сборники конференций или научных трудов (не входит в показатели ЭК)				Цитирования без самоцитирования (публикаций за 5 лет)	
	без ISBN	с ISBN	авторская	коллективная		В междунар. базах, исключая Scopus или WoS	ВАК, исключая ст. 7	РИНЦ, исключая ст. 7 и 8	Международные за рубежом (в РИНЦ, исключая 6-9)	Международные в России (в РИНЦ, исключая 6-9)	Всероссийские (в РИНЦ, исключая 6-9)	Региональные (в РИНЦ, исключая 6-9)	Scopus или WoS	РИНЦ без учета ст. 14
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
сотрудник 1					0,4		3,5	10		2				2
сотрудник 2								4		1				0
сотрудник 3				0,15	1		2	8		1	1			1
сотрудник 4							1	4		2				1
сотрудник 5								2		1				0
сотрудник 6										0,5				0
сотрудник 7								6						
сотрудник 8							1			1				0
сотрудник 9							1	1		1				
сотрудник 10											1			
сотрудник 11							0,5							
ИТОГО	0	0	0	0,15	1,4	0	9	35	0	7,5	2	0	0	4

Таблица 3
Отчет по научно-исследовательской работе кафедры педагогики и психологии (2019 г.)
 Table 3

Report on the research work of the Department of Pedagogy and Psychology (2019)

ФИО	Защита, экспертиза и др.	Учеб. пособия с ISBN	Монографии		Scopus или WoS или Scopus хвильки в янв.г.	Статьи в журналах			Сборники конференций или научных трудов				Цитирования без самоцитирования (публикаций за 5 лет)		Повышение квалификации	НИРС (дипломы победителей)	Заработывание денег на НИР
			авторская	коллективная		В междунар. базах, исключая Scopus или WoS	ВАК, исключая ст. 7	РИНЦ, исключая ст. 7 и 8	Международные за рубежом (в РИНЦ, исключая 6-9)	Международные в России (в РИНЦ, исключая 6-9)	Всероссийские (в РИНЦ, исключая 6-9)	Региональные (в РИНЦ, исключая 6-9)	Scopus или WoS	РИНЦ без учета ст. 14 2018 г.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
сотрудник 1		0,5			0,45		1	2	2	1	1					2	0,3 млн.
сотрудник 2		1-			0,2		1	4			1				1		
сотрудник 3					0,2			1			3						
сотрудник 4								4			1						
сотрудник 5		1-			1			2			1				1	3	
сотрудник 6								1									
сотрудник 7					0,2			6			1					1	
сотрудник 8		1						2									
сотрудник 9							1				1						
сотрудник 10		1															
сотрудник 11								1									
ИТОГО	0	2,5	0	0	2,05	0	3	23	2	1	9	0	0	0	2	6	0,3 млн.

Анализируя данные табл. 3 и 4, заметим, что числовые показатели за второй отчетный период выше. Кроме того, появляются призовые студенческие места в научно-практических конкурсах (региональных, всероссийских), а также финансовый приток денежных средств, полученных сотрудниками за заслуги в области научных достижений.

Заключение (Conclusions). Сложившаяся на сегодня система отечественного образования находится на сложном этапе своего развития. Она, являясь социальным институтом, подстраивается к процессам, происходящим как внутри государства, так и на международном уровне. Все это приводит к необходимости поиска современных подходов для определения основных критериев оценки преподавательской деятельности.

Для определения качества деятельности преподавателя нужно комплексно оценивать все виды осуществляемого им труда: научно-исследовательская работа, учебная работа, воспитательная работа, организационно-методическая, а также профессиональные компетенции. Нормативной основой критериального оценивания должны выступать требования профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», Закона «Об образовании в РФ», федеральные государственные образовательные стандарты.

При критериальном оценивании необходимо предусматривать два вида показателей: обязательные и необязательные. Обязательные могут служить необходимым условием прохождения преподавателем конкурсного отбора; необязательные – основанием для материального стимулирования сотрудников. Правильно выбранные показатели оценивания при корректном материальном стимулировании могут значительно увеличить эффективность работы научно-педагогических работников организаций высшего образования.

Список литературы

Александрова Н.М. Структура профессиональной деятельности педагога и основания ее оценивания // Человек и образование. 2012. № 3 (32). С. 41-45.

Анохина С.Ю. Организационно-педагогическая система оценивания педагогической деятельности преподавателей вуза: Дис. ... канд. пед. Нижний Новгород, 2005. 146 с.

Белова С.Н. Теоретико-методические основания формирования компетентности преподавателей в области внутривузовского оценивания качества образовательного процесса: Дис. ... докт. пед. наук. М., 2017. 399 с.

Зубкова Е.М. Технология критериального оценивания как средство формирования и оценивания планируемых результатов ФГОС// Профессиональное развитие педагогических и управленческих кадров в Московском мегаполисе. 2014. С. 30-31.

Исаева Т.Е., Тимошек И.Н. Комплексная оценка деятельности преподавателя высшей школы: Методические указания. Ростов на Дону: Рост. гос. ун-т путей сообщения, 2003. 52 с.

Каразеева Ж.В. Оценка профессионализма преподавателей вузов, осуществляющих повышение квалификации государственных служащих: дис. ... канд. пед. наук. Санкт-Петербург. 2010. 197 с.

Красноборова А.А. Критериальное оценивание как технология формирования учебно-познавательной компетентности учащихся: Дис. ... канд. пед. наук. Пермь, 2010. 217 с.

Кривенцова Е.Э., Гунина Н.А. Система критериального оценивания как инструмент измерения качества образования: текущее и итоговое оценивание// Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. 2016. № 1 (59). С. 159-164.

Матвиевская Е.Г. Формирование культуры оценочной деятельности педагога в системе повышения квалификации: теория, методология, практика: Дис. ... докт. пед. наук. Оренбург. 2009. 429 с.

Романов Е.В. Оценка эффективности деятельности вузов: противоречия и парадоксы. Ч. II. Образование и наука. 2019. 21(10). С. 32-52. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-32-52>.

Canadas, L., Luisa Santos-Pastor, M., Javier Castejon, Francisco. Physical Education Teachers' Competencies and Assessment in Professional Practice // Apunts Educacion Fisica y Deportes. Vol. 1. № 139. 33-41.

Isik, A. Do Students Feel that they are Assessed Properly? // *Iranian Journal of Language Teaching Research*. Vol. 8. №1. 63-92.

Lopez-de-Arana Prado, Elena; Aramburuza-bala Higuera, Pilar; Opazo Carvajal, Hector. Design and validation of a questionnaire for self-assessment of university service-learning experiences // *Educacion XX1*. Vol. 23. №1. 319-347.

Patterson, Cody L.; Parrott, Amy; Belnap, Jason. Strategies for Assessing Mathematical Knowledge for Teaching in Mathematics Content Courses // *Mathematics Enthusiast*. Vol. 17. №2-3. 807-842.

References

Aleksandrova, N.M. (2012), "The structure of the teacher's professional activity and the basis for its assessment", *Chelovek i obrazovanie*, 3 (32), 41-45. (In Russian).

Anohina, S.Ju. (2005), Organizational and pedagogical system for assessing the pedagogical activity of university teachers, Abstract of Ph.D. dissertation, Novgorod, Russia.

Belova S.N. (2017), Theoretical and methodological foundations of the formation of teachers' competence in the field of intra-university assessment of the quality of the educational process, Abstract of Ph.D. dissertation, Moscow, Russia.

Zubkova, E.M. (2014), "Criteria-based assessment technology as a means of forming and evaluating the planned results of the Federal State Educational Standard", *Professional'noe razvitie pedagogicheskikh i upravlencheskikh kadrov v Moskovskom megapolise*, Moscow, (In Russian).

Isaeva, T.E. and Timoshek, I.N. (2003), *Kompleksnaja otsenka dejatel'nosti prepodavatelja vysshej shkoly* [A comprehensive assessment of the activities of a teacher of higher education], Rostov-on-Don, Russia.

Karazeeva, Zh.V. (2010), Assessment of the professionalism of university teachers engaged in advanced training of civil servants, Abstract of Ph.D. dissertation, Sankt-Petersburg, Russia.

Krasnoborova, A.A. (2010), Criterion assessment as a technology for the formation of educational and cognitive competence of students, Abstract of Ph.D. dissertation, Perm, Russia.

Kriventsova, E.J. and Gunina, N.A. (2016), "The system of criteria-based assessment as an instrument for measuring the quality of education: current and final assessment", *Voprosy sovremennoj nauki i praktiki. Universitetim. V.I. Vernadskogo*, 1 (59), 159-164. (In Russian).

Matvievskaia, E.G. (2009), The formation of the culture of evaluative activities of the teacher in the continuing education system: theory, methodology, practice, Abstract of Ph.D. dissertation, Orenburg, Russia.

Romanov E.V. (2019), "Efficiency assessment of higher education institutions" *Contradictions and paradoxes. Part II. The Education and science journal*. 21(10): 32-52. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-32-52>. (In Russian).

Canadas, Laura; Luisa Santos-Pastor, Maria; Javier Castejon, Francisco. Physical Education Teachers' Competencies and Assessment in Professional Practice // *Apunts Educacion Fisica y Deportes*, 1 (139), 33-41.

Isik, A. Do "Students Feel that they are Assessed Properly?" *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 8 (1), 63-92.

Lopez-de-Arana Prado, Elena; Aramburuza-bala Higuera, Pilar; Opazo Carvajal, Hector. "Design and validation of a questionnaire for self-assessment of university service-learning experiences" *Educacion XX1*, 23 (1), 319-347.

Patterson, Cody L.; Parrott, Amy; Belnap, Jason. "Strategies for Assessing Mathematical Knowledge for Teaching in Mathematics Content Courses" *Mathematics Enthusiast*, 17 (2-3), 807-842.

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.
Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Данные авторов:

Гордиенко Татьяна Петровна, доктор педагогических наук, профессор, проректор по научной инновационной деятельности, Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова. ORCID: 0000-0001-9591-7169.

Безусова Татьяна Алексеевна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики и психологии, Пермский государственный национальный исследовательский университет. ORCID: 0000-0001-8128-9122.

About the authors:

Tatyana P. Gordienko, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Vice-Rector for Scientific Innovation, Fevzi Yakubov Crimean Engineering and Pedagogical University. ORCID: 0000-0001-9591-7169.

Tatyana Al. Bezusova, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of Department, Department of Pedagogy and Psychology, Perm State University. ORCID: 0000-0001-8128-9122.