

УДК 378.12

DOI: 10.24411/2078-1024-2020-12008

Поддубная Т.Н., Юрченко А.А.**РЕЙТИНГ ПЕДАГОГА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Поддубная Татьяна Николаевна, доктор педагогических наук, профессор кафедры социально-культурного сервиса и туризма

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма», Краснодар, Россия

E-mail: tpodd@mail.ru

тел.: +7(928) 468 43 58

Юрченко Анна Андреевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-культурного сервиса и туризма

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма», Краснодар, Россия

E-mail: aurchenko55@rambler.ru

тел.: +7(918) 413 94 55

В современных условиях вопросы качества образования в высшей школе рассматриваются в контексте повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников. Система профессионального образования в вузе предъявляет определенные требования к педагогу и качеству его труда, что служит основой рейтинговой оценки деятельности научно-педагогических работников. Проблема исследования заключается в выявлении механизмов оценки качества труда научно-педагогических работников вуза, как движущей силы материального стимулирования. Целью исследования является анализ и обобщение опыта разработки и внедрения рейтинговой оценки работы научно-педагогических работников, лежащей в основе эффективного контракта. В исследовании использовались методы анализа, синтеза, аналогии, обобщения. Результатом исследования выступает обоснование принципов оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников в Кубанском государственном университете физической культуры, спорта и туризма.

Ключевые выводы: описаны основополагающие критерии и показатели оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников, приведен пример внедрения эффективного контракта для профессорско-преподавательского состава в конкретном вузе; рассмотрена рейтинговая оценка эффективности деятельности преподавателей в конкретном вузе. Полученные результаты могут быть экстраполированы в практику разработки матрицы показателей эффективности деятельности преподавателей других высших учебных заведений.

Ключевые слова: рейтинг педагога, повышение конкурентоспособности научно-педагогических работников, эффективный контракт, оплата труда работников вуза, материальное стимулирование научно-педагогических работников.

Для цитирования: Поддубная Т.Н., Юрченко А.А. Рейтинг педагога высшей школы как средство повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2020. Вып. 2(45). С. 76-82. DOI: 10.24411/2078-1024-2020-12008.

Poddubnaya T.N., Yurchenko A.A.

**A HIGH SCHOOL TEACHER'S RATING AS A MEANS OF INCREASING
THE COMPETITIVENESS OF ACADEMIC STAFF**

Poddubnaya Tatyana Nikolaevna, Doctor of Pedagogics, a professor of the Department of Social and Cultural Service and Tourism

FSBEI of HE "Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism", Krasnodar, Russia

E-mail: tpodd@mail.ru

tel.: +7(928) 468 43 58

Yurchenko Anna Andreevna, Candidate of Pedagogics, an associate professor of the Department of Social and Cultural Service and Tourism

FSBEI of HE "Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism", Krasnodar, Russia

E-mail: aurchenko55@rambler.ru

tel.: +7(918) 413 94 55

In modern conditions the quality of education in higher education is considered in the context of increasing the competitiveness of academic staff. The system of professional education at a university imposes certain requirements on a teacher and the quality of his work, which is the basis for the rating of the activities of academic staff. The research problem is to identify mechanisms for assessing the quality of labor of a university academic staff as a driving force of material incentives.

The purpose of the research is to analyze and generalize the experience of developing and implementing a rating assessment of the work of academic staff, which underlies an effective contract. The methods of analysis, synthesis, analogy, generalization have been used. The result of the research is substantiation of the principles for evaluating the effectiveness of the activities of the Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism academic staff. Key findings: basic criteria and indicators for assessing the effectiveness of the activities of the academic staff have been described, an example of the introduction of an effective contract for the teaching staff at a particular university has been given; a rating assessment of the effectiveness of teachers in a particular university has been considered. The results can be extrapolated to the practice of developing a matrix of performance indicators for teachers of other higher educational institutions.

Key words: *teacher rating, increasing the competitiveness of academic staff, an effective contract, remuneration of university employees, material incentives for academic staff.*

For citation: Poddubnaya T.N., Yurchenko A.A. A high school teacher's rating as a means of increasing the competitiveness of academic staff // Vestnik Majkopskogo Gosudarstvennogo Tehnologicheskogo Universiteta. 2020. Issue 2(45). P. 76-82. DOI: 10.24411/2078-1024-2020-12008.

Современное отечественное образование ориентировано на качество подготовки будущих выпускников высшей школы. Проблема повышения качества образования является доминирующей в педагогическом дискурсе после Болонского соглашения. Вопросы повышения качества в высшей школе напрямую связаны с проблемой профессионализма научно-педагогических работников, уровнем их образованности, постоянным саморазвитием, что в целом влияет на уровень преподавания в вузе, и рейтинг учебного заведения. Ситуация на рынке труда такова, что потребители выпускников вузов прямо или опосредованно вынуждают учебные заведения искать механизмы совершенствования качественной профессиональной подготовки будущих работников. В связи с этим высшие учебные заведения применяли кардинальные способы решения обозначенной проблемы в формате организационно-управленческих, педагогических и иных методов, анализ которых за последние десятилетия [2; 3] позволил выделить следующие базовые направления: управленческие, связанные с совершенствованием технологий и факторов повышения качества образования; введение инновационных подходов в качество подготовки обучающихся; эволюция федеральных государственных образовательных стандартов; переход на компетентностную парадигму образования и трансформация набора представленных во ФГОС ВО компетенций, их индикаторов и дескрипторов; эволюция методического обеспечения учебного процесса в контексте разработки рабочих программ, учебно-методических пособий, фондов оценочных средств; изменение материально-технической базы, ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», кадрового и программного обеспечения.

Сегодня в контексте качества образования в высшей школе рассматривается и рейтинговая оценка деятельности научно-педагогического работника. Функционирующая система профессионального образования предъявляет определенные требования к педагогу и качеству его труда. Вполне очевидно, что современный педагог рассматривается сквозь призму его универсальности и многогранности: он должен владеть высоким уровнем профессиональных знаний, активно заниматься научной работой, воспитательной и общественной деятельностью. Важным требованием является и постоянное повышение квалификации (1 раз в три года) по программам оказания первой помощи, информационным технологиям, соответствие публикаций читаемым дисциплинам и пр. Рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава вуза выступает важнейшим инструментом качества образования, позволяя объективно и полно представить общую характеристику работы каждого преподавателя, кафедр, учебного заведения. Рейтинговая оценка сотрудника высшей школы ак-

тивно применяется во многих ведущих университетах мира и является отражением уровня их авторитетности и зрелости. Система оценки качества работы преподавателя рассматривается как условие его эффективного профессионального развития и выступает одним из ключевых способов поощрения положительной мотивации. Причем, это касается педагогов учебных заведений всех уровней [4].

Существующая в нашей стране до недавнего времени (с 2008 г.) тарифная сетка уравнивала работников высшего учебного заведения без учета личных трудовых затрат. Так, должностной оклад выплачивался сотруднику по результату выполнения им перечня обязанностей и работ в соответствии с трудовым договором. Заработная плата включала фиксированную сумму в зависимости от ученой степени и должности, стимулирующие и компенсирующие денежные суммы. Бюджетные вузы самостоятельно формируют фонд оплаты труда работников, источниками которого выступают средства бюджета, выделенные на содержание учреждения, и иные законные средства. В этой системе отношение отдельного сотрудника к труду, качество и результативность его работы не учитывалось.

Вполне очевидно, что главной движущей силой повышения рейтинга сотрудника вуза выступает материальное стимулирование на основе системы оценки индивидуального вклада преподавателя [1]. Для каждого вуза характерна собственная система оценки качества труда научно-педагогических работников, которая во многом сходна с аналогичными системами оценки других высших учебных заведений. Данная статья раскрывает опыт Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма по проблеме разработки и внедрения рейтинговой оценки работы научно-педагогических работников, лежащей в основе эффективного контракта. Рейтинг содержит показатели и результаты оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников за календарный год и готовится каждым преподавателем в виде так называемого самоотчета. Анализ опыта внедрения эффективного контракта в практике работы вуза позволил выделить следующие принципы разработки оценки эффективности деятельности преподавателей:

1. Комплексность оценки. Сущность данного принципа заключается в том, что эффективный контракт отражает в интегрированном виде все виды педагогической деятельности научно-педагогических работников спортивного вуза: образовательную и методическую, научную, воспитательную, спортивную. Комплексная оценка позволяет: оценить степень соответствия компетенций сотрудника требованиям занимаемой должности; выявить сильные и слабые стороны работы; мотивировать на профессиональное развитие; формировать эффективный кадровый потенциал кафедры.

2. Объективность результатов. Вся предоставленная по результатам оценки эффективности деятельности информация сопровождается подтверждающими документами (приказами, распоряжениями, программами конференций, копиями рецен-

зий, отзывов на диссертации, грамот, титульных листов изданных монографий, учебных пособий, заявок на грант, справки из федерации по видам спорта, судейского удостоверения и пр.). Например, подтверждающей документацией показателя «подготовка новой рабочей программы дисциплины, в том числе адаптированной для инвалидов и лиц с ОВЗ, практики, размещенной в локальной сети вуза» служит виза руководителя ОПОП, виза декана факультета, показателя «прохождение курсов повышения квалификации по профилю читаемых дисциплин и/или профессиональной переподготовки» – копия выданного документа, показателя «разработка новых тестовых электронных баз для проверки качества знаний обучающихся» – паспорт тестовой базы, показателя «количество цитирований в РИНЦ» – данные РИНЦ и т.п.

3. Принцип дифференциации. Показатели и результаты оценки эффективности деятельности, лежащие в основе рейтинга, разработаны для каждой группы научно-педагогических работников с учетом занимаемой должности (профессоров, доцентов, старших преподавателей и преподавателей), а также работников, занимающих должности заведующих кафедрами, деканов факультетов. Внутри групп выявляется индивидуальный рейтинг каждого преподавателя в соответствии с занимаемой должностью либо рейтинг по кафедре. Данный принцип проявляется и в дифференциации показателей и результатов оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников по направлениям деятельности (образовательной и методической, научной, воспитательной, спортивной), о чем говорилось выше.

4. Принцип количественной оценки качества труда преподавателей. Каждый показатель обозначенных в рейтинге видов деятельности оценивается в соответствии с балльной шкалой. Так, показателям «подготовка новой рабочей программы дисциплины, в том числе адаптированной для инвалидов и лиц с ОВЗ, практики, размещенной в локальной сети вуза», «разработка фондов оценочных средств, размещенных в локальной сети университета» присваивается по 5 баллов, а показателю «ежегодное обновление рабочих программ по всем преподаваемым дисциплинам, их размещение в локальной сети вуза» – 1 балл за каждую обновленную рабочую программу, за прохождение курсов повышения квалификации – 1 балл за каждую пройденную программу. Дифференцирована и балльная оценка показателя «разработка и издание учебно-методических материалов при обязательном включении их в университетскую электронную библиотеку», согласно которой изданному учебнику с присвоением грифа Минобрнауки РФ, Минспорта РФ, грифов соответствующих учебно-методических объединений дается 20 баллов, без грифа – 10 баллов; учебному пособию с присвоением грифа Минобрнауки РФ, Минспорта РФ, грифов учебно-методических объединений – 15 баллов, без грифа – 5 баллов; учебно-методическому пособию с присвоением грифа Минобрнауки РФ, Минспорта РФ, грифов учебно-методических объединений – 12 баллов, без грифа – 4 балла; рабочей тетради – 10 баллов (при наличии ука-

занных выше грифов) и 2 балла (без грифа); служебная документация оценивается в 1 балл. За проведение, запись и размещение на сайте университета видеолекций для обеспечения учебного процесса студентов заочной формы, обучающихся на индивидуальном графике и для лиц с ОВЗ, присваивается 5 баллов за каждую лекцию. На балльную оценку влияет и уровень проведения мероприятия. В зависимости от всероссийского, краевого (городского), вузовского уровня оценивается показатель подготовки и проведения учебно-методических мероприятий (открытых лекций, мастер-классов, семинаров, выступлений на методических конференциях), проводимых преподавателем не в рамках избрания его по конкурсу, по 5, 3 и 1 баллу соответственно. Уровневый подход лежит и в основе оценочной шкалы научной деятельности. За подготовку студента – призера международного, всероссийского, регионального конкурса НИР, конференций и прочее присваивается от 5 до 3 баллов соответственно; выступление с докладами на конференциях международного, всероссийского, регионального уровней и внутривузовских – от 5 до 2 баллов соответственно; статью ВАК – 5 баллов, статью РИНЦ – 3 балла, тезисы конференций РИНЦ – 1 балл.

Выполнение обязанностей куратора учебной группы оценивается в 5 баллов. Организация и проведение общественно-массовых, культурно-творческих и иных воспитательных мероприятий со студентами по плану работы университета оценивается в зависимости от контингента вовлеченных: до 50 чел. – 1 балл, до 100 чел. – 2 балла, свыше 100 чел. – 3 балла.

5. Принцип согласования. Суммируя баллы по всем разделам, получается итоговый абсолютный личный рейтинг, который должен быть согласован и подтвержден в графе «согласованная оценка» руководителями соответствующих подразделений в зависимости от вида деятельности: образовательная и методическая работа – заведующим кафедрой, деканом факультета, руководителем отдела качества образования, научная работа – руководителем научно-организационного отдела, воспитательная работа – начальником отдела воспитательной работы, спортивная работа – начальником спортивного отдела университета.

6. Принцип обратной связи. После проведения комплексной оценки формируются индивидуальные отчеты с результатами оценки каждого научно-педагогического работника, позволяющие увидеть сильные и слабые стороны его деятельности. На заседании кафедры обсуждаются сильные и проблемные стороны работы сотрудников. Заведующий кафедрой дает итоговую оценку работы, позволяя осознать каждому преподавателю свои перспективные зоны роста, определить имеющиеся ресурсы для развития, и какие способы повышения конкурентоспособности можно использовать.

7. Принцип направленности на стимулирование труда и повышение зарплаты. Рейтинговые показатели учитываются при формировании заработной платы, составляя основу эффективного контракта.

8. Принцип адаптивности. Система рейтинговой оценки должна быть гибкой, соответствовать новым задачам, позволяя в будущем прогнозировать развитие вуза.

Следует отметить, что в показатели и результаты оценки эффективности деятельности вошли не все виды выполняемой работы. Например, не учтены создание и активное сопровождение личного блога/сайта, участие в редколлегиях научных журналов, в жюри конкурсов, приглашение для чтения лекций или руководства ГЭК в другие образовательные организации. В целом, применение рейтинговой системы оценки труда научно-педагогических работников позволяет емко и наиболее точно учитывать результаты каждого преподавателя, способствовать повышению качества предоставляемых образовательных услуг, совершенствовать систему оплаты труда научно-педагогических работников, что выступает одним из механизмов повышения конкурентоспособности современного педагога высшей школы и в целом сферы образовательных услуг.

Литература:

1. Литвинов В.А., Баумтрог В.Э. Оценка эффективности ведомственных вузов // Педагогика и психология образования. 2018. №1. С. 121-128.
2. Постников С.Н., Андриенко А.В. Эффективный контракт в вузе: практика реализации // Высшее образование в России. 2015. №5. С. 37-45.
3. Яновский Л.М., Налов И.В. Рейтинговая оценка труда преподавателя вуза: способ повышения качества преподавания // Бюллетень ВСНЦ СО РАМН. 2005. №2. С. 249-252.
4. Collie R.J., Martin A.J. Teacher motivation profiles and how they impact wellbeing [Electronic resource]. URL <https://www.teachermagazine.com.au/articles/teacher-motivation-profiles-and-how-they-impact-wellbeing> (date of the application 11/07/2019).

Literature:

1. Litvinov V.A., Baumtrog V.E. Evaluation of the effectiveness of departmental universities // Pedagogy and Psychology of Education. 2018. No. 1. P. 121-128.
2. Postnikov S.N., Andrienko A.V. An effective contract at a university: implementation practice // Higher education in Russia. 2015. No. 5. P. 37-45.
3. Yanovsky L.M., Nalov I.V. Rating assessment of a university teacher's work: a way to improve the quality of teaching // Bulletin of the VSNS SB RAMS. 2005. No. 2. P. 249-252.
4. Collie R.J., Martin A.J. Teacher motivation profiles and how they impact wellbeing [Electronic resource]. URL <https://www.teachermagazine.com.au/articles/teacher-motivation-profiles-and-how-they-impact-wellbeing> (access date: 07/07/2019).