

УДК 378.126

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ

© 2016 г. В. В. Климук*, О. Е. Комаров**

*Барановичский государственный университет, Беларусь

**Павлодарский государственный педагогический университет, Казахстан

В настоящей статье рассмотрены проблемы оценки результативности работы профессорско-преподавательского состава вузов. В качестве базы анализа выбраны Павлодарский государственный педагогический университет и Инновационный Евразийский университет. Оценку качества работы преподавателей предложено определять по методике интегрального ранжированного подхода, поскольку работа преподавателя многовекторна и оценивать ее необходимо соответственно. Для этого результативность интегральная разгруппирована на компоненты: научно-исследовательская работа и преподавание. По каждому элементу представленных компонент представлена сетка распределения баллов за каждое достижение (статьи, монографии, учебники, научно-практические мероприятия и др.). Представлена апробация предложенной методики для оценки качества работы преподавателя: минимальный уровень, умеренный и высокий. Для наглядного отражения и ранжирования преподавательского состава по уровням результативности предложена четырехсегментная матрица «Наука-Преподавание». Также предложена стоимостная оценка работы преподавателя как основа дополнительного материального стимулирования качества образовательного процесса.

Ключевые слова: оценка; качество; работа; труд; деятельность; профессорско-преподавательский состав; высшее учебное заведение.

In this article the problems of performance evaluation of teaching staff of universities. As a base the analysis of selected Pavlodar State Pedagogical University and Innovative University of Eurasia. Assessment of the quality of teachers asked to determine the procedure ranged integral approach, since the work of the teacher multidirectional and evaluate it accordingly is necessary. To this end, the effectiveness of the integrated ungrouped into components: research work and teaching. Each element is represented by component presented net of distribution points for each achievement (articles, monographs, textbooks, scientific and practical activities, etc.). Submitted by testing the proposed methodology for assessing the quality of the teacher's work: minimum, moderate and high. «Science-Teaching» for a visual reflection and ranking of the teaching staff for the performance levels proposed four-element array. Also proposed valuation of the work of the teacher as a basis for additional material stimulation of the quality of the educational process.

Key words: assessment; quality of work; work; faculty; institution of higher education.

Обобщая свой многолетний опыт работы по данной проблематике [1–7], а также анализируя различные апробированные методики оценки качества работы профессорско-преподавательского состава, в частности

Павлодарского государственного педагогического института (ПГПИ), Инновационного Евразийского университета (ИнЕУ) [3–7], авторы пришли к выводу о необходимости разработки универсальной методики оценки

качества работы профессорско-преподавательского состава.

Исходя из обобщения материала и своего видения данной проблемы [1–7], разработана методика оценки, отражающая разнонаправленность труда специалистов. При этом следует выделить следующие векторы их развития, состоящие из компонент:

1. Научно-исследовательская работа:
 - 1.1. Публикационная активность.
 - 1.2. Участие в научно-исследовательских мероприятиях.
2. Преподавание:
 - 2.1. Оценка работы преподавателя на основе социологического опроса студентов.
 - 2.2. Оценка работы преподавателя на основе социологического опроса своих коллег.
 - 2.3. Воспитательная и имиджевая деятельность.

Оценку целесообразно осуществлять в балльной форме.

Предусмотрено, что итоговый результат работы преподавателя определяется *интегральным индикатором* — как средневзвешенная величина введенных компонент:

$$KР_{и} = \sum p_i \times I_i, \quad (1)$$

где $KР_{и}$ — интегральный показатель качества работы преподавателя; p_i — весовой коэффициент i -й компоненты; I_i — фактическое значение в баллах по i -й компоненте.

Весовые коэффициенты определены следующим образом: научно-исследовательская работа (0,67), преподавание (0,33) — методом ранжирования. Компоненты в рамках каждого из направлений оцениваются одинаково (как средняя арифметическая величина).

Для унификации балльной системы оценки качества работы преподавания по направлению научно-исследовательской работы представим следующую градацию (табл. 1).

Оценку по второму направлению — преподаванию — предлагается осуществлять на основе социологического опроса студентов в форме стандартизированного анкетирования [3], с одной стороны, и преподавателей-коллег — с другой, таким образом обеспечивая объективность полученных результатов (в анонимной форме) и совершенствуя управление трудовыми ресурсами [4].

При опросе студентов анализируются различные параметры качества организации

учебного процесса конкретных преподавателей (весовые коэффициенты по параметрам равнозначны):

1. доступность изложения;
2. побуждение студентов к творческой работе;
3. аргументированные и исчерпывающие ответы на задаваемые вопросы;
4. обладание широкой эрудицией;
5. свободная ориентация в материале преподаваемой дисциплины;
6. принципы интерактивности на занятиях (задает вопросы, побуждает к дискуссии);
7. доброжелательность и тактичность по отношению к студентам;
8. требовательность в отношении выполнения учебной программы;
9. полноценное использование рабочего времени;
10. обладание высокой культурой речи.

При опросе преподавателей:

1. уровень профессиональной компетентности на занятиях (весовой коэффициент 0,4);
2. доступность изложения, обеспеченность учебно-методическими материалами (0,3);
3. интерес студентов к изучаемой дисциплине (0,2);
4. интерактивность на занятиях (0,1).

Минимально допустимый результат работы преподавателя определим на уровне 0,5, рекомендуемый — 0,75, максимальный — 0,9 [2].

Со стандартной оценкой компонентов определились. Для оценки качества работы каждого преподавателя необходимо определить минимально допустимый уровень.

Представим перечень *минимально необходимых «результатов»* (МИН), по нашему представлению, в течение года для преподавателя:

1. 1 статья в журнале СНГ, не относящемуся к ваковскому, в соавторстве (18 баллов);
2. 1 доклад, тезисы на конференции (18);
3. 1 методические указания, рекомендации, в соавторстве (22).

Следовательно, исходя из предложенной сетки пойнтов, получим результат по научно-исследовательской работе 58 п.

Также представим рекомендуемый (РЕК), по нашему мнению, «комплекс результатов» преподавателя в течение года для обеспечения подтверждения своей компетентности, востребованности, развития [7]:

Таблица 1

Балльная сетка оценки результатов научно-исследовательской работы преподавателя

Вид результата	Количество баллов
<i>Публикационная активность</i>	
1. Монография:	
Самостоятельно	100
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	80
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	60
Коллективная (5 и более авторов)	50
2. Статьи в журналах, рекомендованных ВАК:	
Самостоятельно	65
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	55
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	40
3. Статьи в журналах, не относящихся к ваковским – в СНГ:	
Самостоятельно	25
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	18
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	12
4. Статьи в журналах, не относящихся к ваковским – вне СНГ:	
Самостоятельно	35
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	28
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	22
5. Тезисы, доклады на конференциях, семинарах:	
Самостоятельно	18
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	13
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	7
6. Учебные пособия. Грифованные:	
Самостоятельно	110
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	95
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	80
Коллективная (5 и более авторов)	60
7. Учебные пособия. Негрифованные:	
Самостоятельно	85
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	70
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	55
Коллективная (5 и более авторов)	40
8. Патенты:	
Самостоятельно	80
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	65
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	50

Продолжение таблицы 1

9. Акты о внедрении:	
Самостоятельно	35
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	25
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	15
10. Методические указания, рекомендации:	
Самостоятельно	30
В соавторстве (Вы – 1-й автор, основной)	22
В соавторстве (не первый автор; всего максимум 4 автора)	17
<i>Участие в научно-исследовательских мероприятиях</i>	
1. Проект международный:	
Руководитель	150
Участник	100
Подача заявки	25
2. Проект республиканский (федеральный):	
Руководитель	120
Участник	70
Подача заявки	20
3. Проект локальный (региональный, предпринимательский):	
Руководитель	60
Участник	35
Подача заявки	10
4. Конкурс международный:	
Диплом	45
Сертификат	20
Подача заявки	10
5. Конкурс республиканский:	
Диплом	30
Сертификат	15
Подача заявки	8
6. Конкурс локальный:	
Диплом	20
Сертификат	10
Подача заявки	5
7. Организация мероприятий:	
Конференция международная	90
Конференция республиканская	70
Семинар международный	70
Семинар республиканский	50
Круглый стол	40

Окончание таблицы 1

8. Руководство (председательство) на мероприятиях:	
Международных	20
Республиканских	15
9. Защита диссертации:	
— докторской	600
— кандидатской	500
— магистерской	200
10. Оппонирование диссертации	50
<i>Воспитательная и имиджевая деятельность</i>	
1. Стажировка:	
— международная	40
— республиканская	25
2. Работа со студентами:	
Публикации под руководством	20
Участие в конкурсах международных	25
Участие в конкурсах республиканских (федеральных)	15
3. Рецензирование:	
— учебника	10
— статьи	5
4. Участие в выставках инновационных (образовательных)	20
5. Профориентационная работа (1 день)	5
6. Организация внеплановых организационно-культурных мероприятий	40
7. Выступление в средствах массовой информации (газета, журнал, радио, телевидение)	20
8. Цитируемость в изданиях (1 ссылка)	2
9. Руководство научным кружком, лабораторией	20

Примечание: составлено авторами

1. 2 статьи ваковские в соавторстве (80 баллов);
2. 2 статьи самостоятельно в журнале СНГ, не относящемся к ваковским (50);
3. 2 доклада, тезисов на конференции (36);
4. Методические указания, рекомендации (30);
5. 1 конкурс республиканский (8);
6. Участие в республиканском конкурсе со студентом (20);
7. Публикация студентом под руководством (15);
8. 1 ссылка на авторскую статью (2).

Следовательно, средний уровень результативности составит 261 п.

Для определения оценочных показателей, градирующих в рамках 0...1 (или выше порядков) необходимо знать (планировать) максимально возможный уровень результативности (МАКС). Попробуем предположить, исходя из возможной занятости преподавателя (штатного):

1. 1 ваковская статья самостоятельно (65);
2. 2 ваковские статьи в соавторстве (80);
3. 2 статьи в журналах СНГ, не относящихся к ваковским (50);

4. 3 доклада, тезиса на конференции (54);
5. Методические указания, рекомендации (30);

6. Проект республиканский, подача заявки на участие (20);

7. Конкурс республиканский, подача заявки на участие (8);

8. Участие в республиканских конкурсах студентов (20);

9. Статья в журнале, не относящемуся к ваковским, вне СНГ, в соавторстве (28);

10. Учебные пособия негрифованные коллективные (40);

11. Публикация студента под руководством (15);

12. Организация круглого стола (40).

Итого общее количество поинтов составит 446.

Целесообразно, чтобы руководство каждого образовательного учреждения определяло свои минимальные, рекомендуемые и максимальные требования, используя предложенную методику [8].

Исходя из представленных результатов данных, обобщаются результаты работы каждого преподавателя. Оценки формируются по методике стандартизованных коэффициентов:

$$P_i = \Phi_i / \max_i, \quad (2)$$

где P_i — оценочное значение i -той компоненты; Φ_i — фактическое значение в поинтах; $\max_i$ — максимально возможный результат в поинтах. [1].

Апробируем данную схему оценки качества работы преподавателя по выделенным уровням:

1. Научно-исследовательская работа:

— минимальное $58/446 = 0,13005$;

— рекомендуемое $261/446 = 0,5852$;

— максимальное = 1.

2. Преподавание:

— минимальное = 0,4;

— рекомендуемое = 0,65;

— максимальное = 1.

Учитывая весовые коэффициенты по компонентам, итоговые значения по результативности преподавателя составят:

$$KР_{\min} = 0,13005 \times 0,67 + 0,4 \times 0,33 = 0,21913$$

$$KР_{\text{рек}} = 0,5852 \times 0,67 + 0,65 \times 0,33 = 0,60658$$

$$KР_{\max} = 1 \times 0,67 + 0,95 \times 0,33 = 0,9835.$$

Предложенная методика может быть и должна применена к системе материального стимулирования преподавателей. Для этого предлагается ввести стоимость 1 п. на уровне 1\$ доплаты к заработной плате (годовой выплатой, семестровой или ежеквартальной).

Определив сумму набранных поинтов и учитывая стоимость оплаты одного поинта, формируется уровень доплаты преподавателя:

$$УД = КП \times СП, \quad (3)$$

где УД — уровень доплаты; КП — количество набранных поинтов; СП — стоимость 1 поинта.

По преподаванию полученный коэффициент результативности 0,1 определяется суммой в 50 поинтов.

Таким образом, общая доплата по двум направлениям работы преподавателя (научно-исследовательская, преподавание) составит:

$$Д_{\min} = (0,4 \cdot 50 + 58) \times 1 = 108 \$$$

$$Д_{\text{рек}} = (0,65 \cdot 50 + 261) \times 1 = 293,5 \$$$

$$Д_{\max} = (0,95 \cdot 50 + 446) \times 1 = 493,5 \$.$$

В качестве дополнительного инструмента — графического анализа полученных результатов работы профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения (региона, страны в целом) — предложена матрица «Наука-Преподавание», являющаяся двухвекторной сегментной сеткой градации результатов работы преподавателей. Матрица состоит из 9 сегментов. Для формирования их границ определяются пограничные значения по вектору «Наука» и «Преподавание» относительно известного среднего (рекомендуемого, желательного среднего фактического) результата (0,389 и 0,65 соответственно). Размах группы определяется:

$$P_r = \frac{\max - \min}{n_{\text{групп}}}, \quad (4)$$

где P_r — размах группы; $\max$, $\min$ — максимальное и минимальное значения по совокупности результатов; $n_{\text{групп}}$ — количество требуемых групп для градации результатов работы преподавателя.

Так, при выделении для оценки результативности 3 групп (продуктивные преподаватели, умеренные, консументы) получим размах группы:

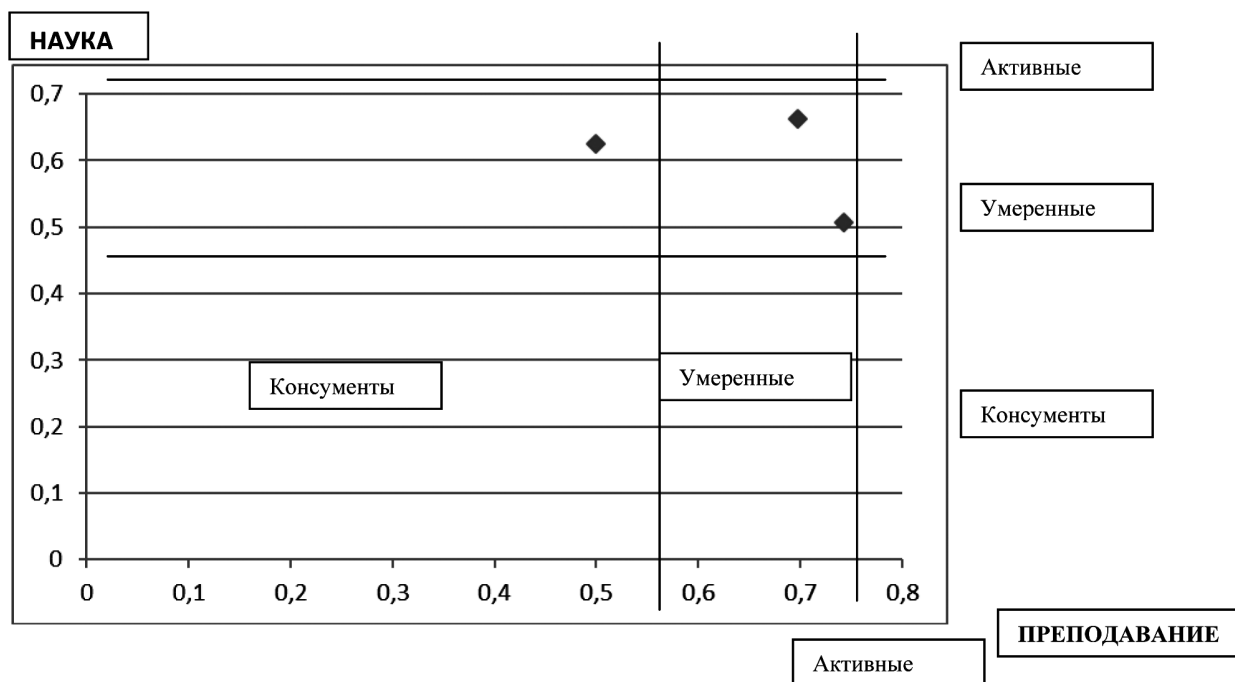


Рис. 1. Матрица «Наука-Преподавание» (типовой вариант)

Примечание — собственная разработка по аналогии с [1]

— по вектору «Наука» = $(1 - 0,13005) / 3 = 0,289985$;

— по вектору «Преподавание» = $(0,95 - 0,4) / 3 = 0,183333$.

Представим типовую форму матрицы (рис. 1).

Таким образом, предложенная универсальная методика позволит проводить объективную оценку профессорско-преподавательского состава по выделенным направлениям (векторам) с детализацией на компоненты и параметры, что позволит ранжировать сотрудников по уровню результативности деятельности за исследуемый период, формируя материальные стимулы и организуя принципы конкуренции кадров. Внедрение авторской инновационной методики позволит повысить уровень конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг [7].

Литература

1. Павленко И. Г., Киренкина Э. С., Климу, В. В., Безукладов В. В. Диагностика устойчивости регионального развития: монография. — Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2015. — 170 с.

2. Попов А., Климук В. В. Педагогические средства формирования интегрированных творческих компетенций экономистов-менеджеров (в условиях единого образовательного пространства Российской Федерации и Республики Беларусь) // Вопросы современной науки и практики. — 2015. — №3 (57). — С. 131–139.

3. Комаров О. Е. Мониторинг удовлетворенности потребителей как инструмент оценки качества образовательных услуг вуза // Формы и методы социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: материалы III Международной научно-практической конференции (9–10 декабря 2014 г.) — Улан-Удэ: ВСГУТУ, 2014. — С. 123–124.

4. Рудица Н. Б., Комаров О. Е. Проблемы управления ресурсами системы высшего образования Казахстана // Известия высших учебных заведений: Социология. Экономика. Политика. — Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. — №2. — С. 88–92.

5. Комаров О. Е. Особенности внешней и внутренней среды вуза на рынке образовательных услуг // Философия социальных коммуникаций. — Волгоград: НОУ ВПО «ВИЭСП», 2014. — №4. — С. 98–103.

6. Комаров О. Е. Инновационная модель управления конкурентоспособностью вуза // Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии: сборник научных трудов. Выпуск 8 (Международный). — Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. — С. 227–233.

7. Комаров О. Е. Управление конкурентоспособностью вуза на рынке образователь-

ных услуг // Наука и образование: современные тренды: коллективная монография. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2014. — (Серия «Научно-методическая библиотека»; вып. V). — С. 81–102.

Поступила в редакцию

22 апреля 2016 г.



Климук Владимир Владимирович — старший преподаватель кафедры экономики и организации производства Барановичского государственного университета, Беларусь.

Klimuk Vladimir Vladimirovich — Senior Lecturer, Department of Economics and organization of production of Baranovichi State University, Belarus.

225404, Брестская область, г. Барановичи, ул. Войкова, 21
21 Voykova st., 7120300, Brest reg., Baranovichi, Belarus
Тел.: 7 (+37529) 712-03-00; e-mail: klimuk-vv@yandex.ru



Комаров Олег Евгеньевич — кандидат социологических наук, профессор кафедры экономики, права и философии Павлодарского государственного педагогического университета, Казахстан.

Komarov Oleg Eugenievich — Candidate of Social Sciences, Professor of Economics, Law and Philosophy of Pavlodar State Pedagogical University, Kazakhstan.

140008, Казахстан, г. Павлодар, ул. Ломова, 64
64 Lomov st., 140008, Pavlodar, Kazakhstan
Тел.: +7 (7182) 54-88-08; e-mail: pgu@psu.kz