

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ И ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Давыдова О.К.

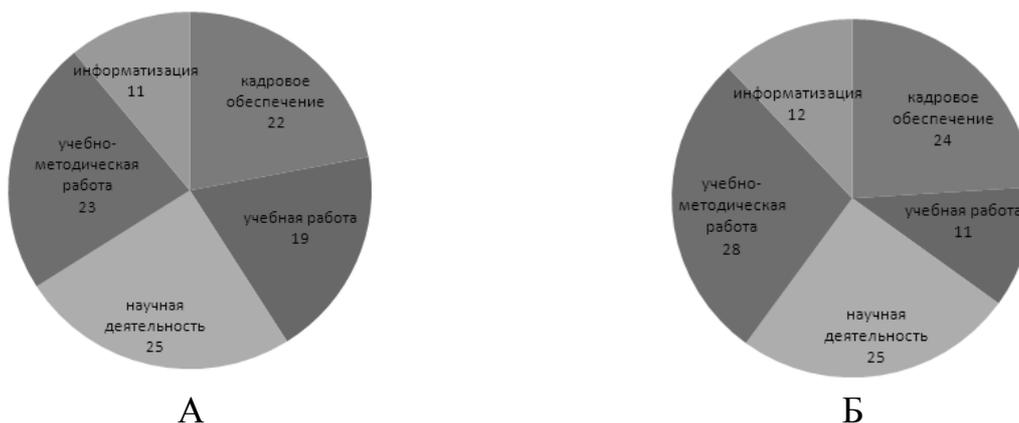
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

Вопросы качества занимают сегодня центральное место в дискуссиях о высшем образовании [1]. Так, если в XX веке основным курсом образования являлась массовость, то наметившийся в XXI веке тренд – это качество. Причем, не смотря на отсутствие в обществе единства взглядов в отношении понимания «качественное образование», существует четкая и синонимичная взаимосвязь таких понятий как «повышение качества» и «оценка качества».

В связи с вышесказанным в системе управления качеством образования становится актуальной не только прямая зависимость между качеством знаний обучающихся и качеством преподавания [2], но и выделение групп критериев качества, а также перевод неколичественных показателей (мотивация, творческий подход, добросовестность) преподавателя в количественные. В данной работе нам также хотелось бы привлечь внимание к такому вопросу как необходимость оценки эффективности работы не только структурного подразделения вуза, но и персонального вклада его сотрудников.

В российских высших учебных заведениях активно ведутся поиски и апробация критериев оценки результатов трудовой деятельности, но, несмотря на многочисленные разработки [3], общепринятой методики в настоящее время нет. Анализируя зарубежные подходы, следует отметить, что важнейшее значение при аттестации отводится квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС). Так в Германии основными критериями оценки являются: уровень чтения лекций, методических разработок, количество и объем научных и научно-методических публикаций. В США также учитывается участие в научных форумах различного ранга, индекс цитирования научных публикаций. Критериями оценки в Японии являются квалификационный уровень преподавателя и используемых методов обучения, а в Индии учитываются: научная квалификация, уровень научных исследований и педагогический опыт [4].

Группами критериев качества, используемой в Оренбургском государственном университете (ОГУ) рейтинговой оценки деятельности подразделений университета, являются: кадровое обеспечение, учебная работа, научная деятельность, учебно-методическая работа, информатизация образовательного процесса, максимальные баллы за которые утверждаются ежегодно (рисунок 1). Такие показатели как кадровое обеспечение, учебная и учебно-методическая работа имеют различного веса составляющие, а научная деятельность и информатизация образовательного процесса – интегральные методики расчета [5].



А

Б

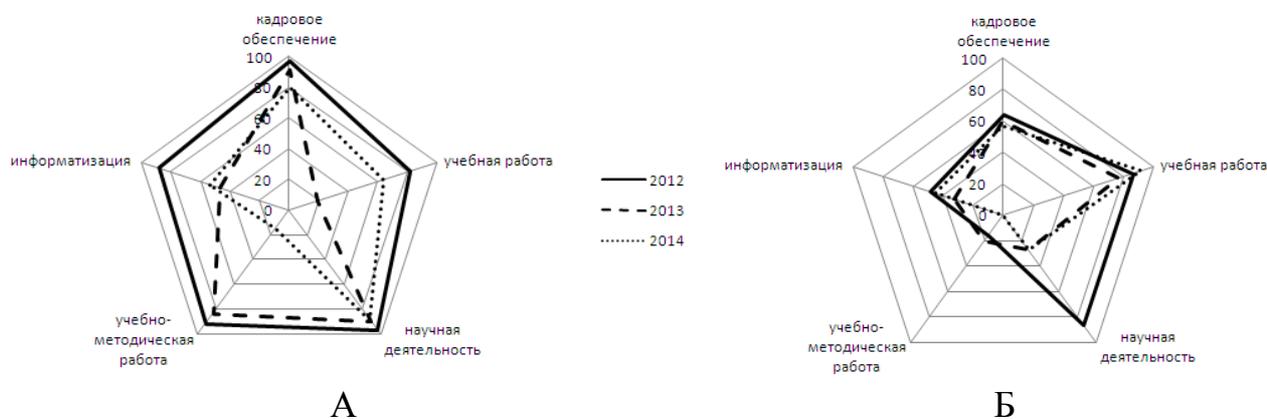
Рисунок 1 – Показатели для расчета рейтинга подразделений ОГУ и их максимальные баллы в 2012-2013 гг. (А) и 2014 г. (Б)

Рейтинговая оценка деятельности подразделений ОГУ введена с 2012 г. и рассчитывается ежегодно. Нами на примере кафедры микробиологии (МБ) проведен анализ данных показателей (таблица 1), которые имеют как относительное выражение (место в рейтинге), так и абсолютное (в баллах от максимального).

Таблица 1 – Рейтинг кафедры МБ

Показатель рейтинга	2012 год	2013 год	2014 год
Место кафедры в общем рейтинге	3 (из 115)	10 (из 93)	32 (из 84)
Суммарное количество баллов (из 100)	61,09	42,62	33,81

Представленные данные позволяют судить об ухудшающемся положении кафедры МБ, однако не объясняют причин этого, в связи с чем должны быть рассмотрены более детально на основании распределения выбранных показателей рейтинга и динамики (рисунок 2). Бальная система показателей представляется нам более объективной, поэтому в дальнейшем рассмотрена будет именно она (таблица 2).



А

Б

Рисунок 2 – Значения показателей рейтинга кафедры МБ, оцененные как место среди всех других кафедр университета (А) и в баллах (Б)

Таблица 2 – Динамика индикативных показателей рейтинга кафедры МБ в 2012-2014 гг. (баллы в процентах от максимального)

№	Наименование показателя	Значение показателя в 2012	Значение показателя в 2013	Значение показателя в 2014
<b>1 Кадровое обеспечение</b> <b>C<sub>1</sub> = 22 (24 в 2014)</b>		<b>64,23</b>	<b>59,64</b>	<b>56,50</b>
1.1	Доля ППС, имеющего уч. степ., звания	100	100	100
1.2	Доля ППС, имеющего ученую степ. докт. наук, звание проф.	48,11	43,33	29,38
1.3	Профильное повышение квалификации	20,00	5,50	40,00
<b>2. Учебная работа</b> <b>C<sub>2</sub> = 19 (11 в 2014)</b>		<b>86,58</b>	<b>76,68</b>	<b>91,90</b>
2.1	Успеваемость	97,88	82,22	94,00
2.2	Качество успеваемости	76,40	71,70	90,28
<b>3. Научная деятельность</b> <b>C<sub>3</sub> = 25</b>		<b>86,24</b>	<b>27,00</b>	<b>27,76</b>
<b>4 Учебно-методическая работа</b> <b>C<sub>4</sub> = 23 (28 в 2014)</b>		<b>15,65</b>	<b>20,00</b>	<b>-7,71</b>
4.1	Издание учебников с грифом Минобрнауки	0	0	0
4.2	Издание учебников с грифом УМО	0	0	0
4.3	с грифом ОГУ, зарегистр. в "Информрегистр"	43,00	100	0
4.4	Издание методических указаний,	0	7,00	0

№	Наименование показателя	Значение показателя в 2012	Значение показателя в 2013	Значение показателя в 2014
4.5	Обеспеченность рабочими программами	72,50	-30,5	-24,00
<b>5 Информатизация образовательного процесса</b> <b>C<sub>5</sub> = 11 (12 в 2014)</b>		<b>48,64</b>	<b>32,55</b>	<b>44,75</b>

Проведенный анализ позволяет выявить два основных показателя, являющихся к тому же ключевыми в деятельности ППС, демонстрирующих тенденцию к уменьшению: научная деятельность и учебно-методическая работа, которая в свою очередь определяется незначительным вкладом сотрудников кафедры в написание и издание учебно-методических трудов, а также сменой учебных планов, повлекшей за собой отсутствие стандартов для регистрации рабочих программ дисциплин. В отношении же научной деятельности ситуация может быть рассмотрена подробнее (таблица 3).

Таблица 3 – Динамика показателей научной деятельности кафедры МБ в 2012-2014 гг. (баллы)

№	Наименование показателя	Значение показателя в 2012	Значение показателя в 2013	Значение показателя в 2014
<b>1 Участие в различных конкурсах</b>		<b>3,3</b>	<b>5</b>	<b>7,5</b>
<b>2. Объем привлеченных средств</b>		<b>129</b>	<b>56</b>	<b>76</b>
<b>3. Публикационная активность</b>		<b>29,85</b>	<b>23,07</b>	<b>17,20</b>
3.1	Публикации ВАК (отеч.)	11,6	13,75	5,63
3.2	Публикации ВАК (заруб.)	5	6,25	10
3.3	Монографии	1,7	0	0
3.4	Реферир. период. издания	0	0,75	0
3.5	Сб. трудов отеч. конф.	0,25	0,18	0,44
3.6	Сб. трудов. заруб. конф	0	0	0,38
3.7	Ср.индекс	11,3	1,77	-

№	Наименование показателя	Значение показателя в 2012	Значение показателя в 2013	Значение показателя в 2014
	цитир. РИНЦ			
3.8	Награды студентов	0	0,37	0,75
<b>4. Изобретательская активность</b>		<b>5,83</b>	<b>5,00</b>	<b>5,63</b>
4.1	Заявки изобр., полезн. модели	0	1,25	0
4.2	Заявки прогр.прод.	0	0	0
4.3	Заявки др.объекты авт.пр.	0	0	0
4.4	Патенты	5	3,75	5,63
4.5	Свид. на прогр продукты	0,83	0	0

В целом такой показатель как участие в научных конкурсах демонстрирует явный рост; объем привлеченных средств имеет тенденцию как к уменьшению, так и последующему возрастанию, что может объясняться, в том числе, сокращениями государственных расходов на науку, выражаемыми в уменьшении средних размеров грантов (размер ежегодного финансирования гранта РФФИ в 2012 г – 800 тыс. руб., 2013 г. – 500 тыс. руб. и в 2014 г. – 400 тыс. руб.), компенсирующихся со временем количеством финансируемых проектов; суммарный показатель публикационной активности снижается, а изобретательской – остается практически без изменений. Кроме того, имеется явная неопределенность показателей, некоторые из которых в дальнейшем удалены из методики – средний индекс цитирования РИНЦ, по причине отсутствия разъяснений о каком цитировании идет речь (с учетом или без самоцитирования, за учитываемый или весь период со времени выхода публикации). Тем не менее, снижающаяся публикационная активность имеет качественное улучшение (рост числа публикаций в зарубежных изданиях), что объясняется нами введением в ОГУ разовых стимулирующих доплат за публикации, максимальные для статей в научной периодике, индексируемой иностранными организациями (Web of Science, Scopus, Web of Knowledge, PubMed, Mathematics, Chemical Abstracts, Springer, Agris и др.) и имеющими высокий импакт-фактор, что к сожалению также не учитывается используемой методикой, однако, является отражением количества и качества (!) проводимых кафедрой МБ научных проектов. Таким образом, нам бы хотелось подчеркнуть, что приведенные примеры явно демонстрируют необходимость финансовой поддержки ППС в отношении целевых для университета показателей работы.

Кроме того, нами предпринята попытка оценки динамики основных количественных показателей публикационной активности всех сотрудников кафедры МБ на примере изданных учебных пособий и монографий, статей в отечественных журналах из списка ВАК и зарубежных, входящих в систему Web of Science и Scopus, а также заявок и патентов на изобретения (таблица 4).

Таблица 4 – Интегральные показатели публикационной активности преподавателей кафедры МБ за период 2012-2014 гг. (количество)

Преподаватель	Значение показателя в 2012				Значение показателя в 2013				Значение показателя в 2014			
	уч.пос. моногр.	статьи	изобр.	$\Sigma$	уч.пос. моногр.	статьи	изобр.	$\Sigma$	уч.пос. моногр.	статьи	изобр.	$\Sigma$
<b>А</b>	1	10	2	<b>13</b>	0	10	2	<b>12</b>	0	8	4	<b>12</b>
<b>Б</b>	1	2	0	<b>3</b>	1	1	0	<b>2</b>	0	0	0	<b>0</b>
<b>В</b>	0	1	0	<b>1</b>	1	2	0	<b>4</b>	0	2	0	<b>2</b>
<b>Г</b>	0	0	1	<b>1</b>	1	2	0	<b>3</b>	-	-	-	<b>-</b>
<b>Д</b>	1	0	0	<b>1</b>	2	6	0	<b>8</b>	0	6	1	<b>7</b>
<b>Е</b>	1	1	1	<b>3</b>	2	3	0	<b>5</b>	0	3	2	<b>5</b>
<b>Ж</b>	0	1	0	<b>1</b>	1	2	1	<b>4</b>	0	0	0	<b>0</b>
<b>З</b>	1	2	0	<b>3</b>	1	3	1	<b>4</b>	0	2	0	<b>2</b>

Полученные данные позволяют ранжировать всех сотрудников кафедры МБ на несколько групп: демонстрирующие стабильность (А, В), нестабильность показателей (Ж, З), снижение показателей (Б) и их рост (Г – сокращен в 2014 г., Е и особенно Д), а также разделять на группы с преобладающими сильными сторонами (А – публикация статей и изобретений) или демонстрирующих стремление к «гармоничности» (например, Е). Тем не менее, в представленных данных не учтен авторский вклад (количество соавторов), объем публикации (в условных печатных листах) и ее весовой коэффициент (с учетом полученного грифа учебным пособием или импакт-фактора журнала). Помимо этого некоторыми особенностями описываемой кафедры являются: относительная стабильность коллектива (8 сотрудников в 2012-2013 гг. и 7 – в 2014) и практически равные условия работы (Б-З – сотрудники в должности доцента; В, Д-З – имеющие равные объемы учебной нагрузки в 2013-2014 гг.), что в обязательном порядке должно находить отражение при расчете эффективности деятельности ППС.

Проведенное исследование поставленной задачи выявления критериев оценки деятельности подразделения и преподавателей вуза позволило выработать следующие положения и рекомендации:

1) внутренние мотивы ППС не способны обеспечить хорошее место в общем рейтинге подразделений университета, не смотря на высокий квалификационный уровень и качественное ведение учебной работы. Так по данным статистики [6] соотношение профессоров, доцентов и старших преподавателей еще несколько лет назад в вузах составляло 1:4:8, на сегодняшний день в связи с мероприятиями по оптимизации образовательного процесса, направленными в том числе на сокращение штатов, данное соотношение не выполняется. На кафедре же микробиологии, согласно штатному расписанию в период с 2012 по 2014 гг., оно составляло 1:7:0. С одной стороны, такое положение должно приводить к высокой конкуренции между сотрудниками подразделения и достижению более высоких показателей работы, с другой – хорошо известным фактом является то, что доцентство выступает своеобразным «плато карьеры» [4], означающим окончание продвижения в организационной иерархии вуза, руководство которого более не реагирует на карьерные амбиции высококвалифицированного преподавателя и не предоставляет ему должностную позицию в соответствии с возрастающим потенциалом;

2) ППС слабо реагирует на ужесточение дисциплины, увеличение интенсивности труда без прогрессирующего материального вознаграждения, а более объективный анализ деятельности кафедры и факультета с учетом персональных показателей работы коллектива преподавателей должен установить соответствие между результатами профессиональной деятельности и оплатой труда. При этом основной задачей является разработка технического инструментария для автоматизированного учета показателей качества, а также увеличение числа рейтинговых показателей оценки эффективности работы [7-8];

3) для увеличения роли нематериальных стимулов, также необходимо выявление роли и места каждого преподавателя в составе кафедры, основанных на проведении сравнительной оценки внутри групп ППС, занимающих одинаковые должности и приведении всех показателей к единому уровню нагрузки, с последующим использованием полученных показателей ранжирования ППС при распределении нагрузки на следующий учебный год.

В заключении хотелось бы отметить, что какие бы критерии эффективности работы преподавателя вуза не были бы зафиксированы в нормативных документах, они не в состоянии оценить многогранность деятельности педагога, в связи с чем для создания действительно объективной системы оценки нужен не методологический экстремизм, а разумное сочетание количественных и качественных методов оценки.

#### *Список литературы*

1. Аксютин З.А. Проблема оценки качества высшего образования в России / З.А. Аксютин // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – № 3. – С. 128-131.

2. *Иваньо Я.М. О критериях оценки деятельности преподавателя высшего учебного заведения / Я.М. Иваньо // Достижения науки и техники АПК. – 2009. – № 9. – С. 8-10.*
3. *Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе : метод. пособие / Е.Ю. Васильева, О.А. Граничина, С.Ю. Трапицын – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 159 с. – ISBN 978-5-8064-1190-8.*
4. *Литвинова О.И. Проблемы оценки интенсивности труда преподавателей высших учебных заведений / О.И. Литвинова // Омский научн. вестник. – 2007. – № 5 (59). – С. 51-55.*
5. *Положение о рейтинговой оценке деятельности факультетов (института) ОГУ от 10.11.2015 года № 54-Д.*
6. *Козлова О.П. Организационный дауншифтинг преподавателей высших учебных заведений / О.П. Козлова // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2013. – № 1 (6). – С. 1-6.*
7. *Архипова Е.Н. Автоматизация рейтинговой оценки деятельности преподавателя / Е.Н. Архипова, О.В. Кононова, В.В. Крюков, К.И. Шахгельдян // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 5. – С. 51-62.*
8. *Чернышова Е.В. Разработка моделей оценки качества деятельности преподавателей вуза и реализация в информационно-аналитической системе «кафедральный аналитик» // Е.В. Чернышова, О.И. Пятковский // Ползуновский альманах. – 2009. – № 2. – С. 188-192.*