

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ / METHODOLOGY AND TECHNOLOGY OF VOCATIONAL EDUCATION

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.68>

МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Научная статья

Свечкарёв В.Г.<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> ORCID : 0000-0002-4567-0476;

<sup>1</sup> Майкопский государственный технологический университет, Майкоп, Российская Федерация

\* Корреспондирующий автор (vital89286686941[at]mail.ru)

**Аннотация**

Статья посвящена изучению проблемы эффективности профессиональной деятельности преподавателя вуза, которая может иметь важное значение при заключении контракта (трудового договора), а также влиять на корректировку заработной платы.

Раскрыта зарубежная система оценки результативности труда преподавателя вуза. Представлена обобщенная позиция российских вузов технического профиля по разработке критериев и показателей оценки результатов деятельности научно-педагогических работников на примере эффективных контрактов. Выявлены общие тенденции мониторинга профессиональной деятельности преподавателя вуза в современных условиях. Сформулирован вывод о преимуществах и возможных перспективах политики мониторинга эффективности деятельности научно-педагогических работников в современных условиях.

**Ключевые слова:** рейтинг, мониторинг, критерии, контракт, опыт, вуз, преподаватель.

MONITORING THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF HIGHER EDUCATION TEACHERS IN MODERN CONDITIONS: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

Research article

Svechkarjov V.G.<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> ORCID : 0000-0002-4567-0476;

<sup>1</sup> Maykop State Technological University, Maykop, Russian Federation

\* Corresponding author (vital89286686941[at]mail.ru)

**Abstract**

The article is dedicated to the study of the problem of the professional performance of a university teacher, which can be important when signing a contract (employment contract) as well as influencing the wage adjustments.

Foreign system of performance evaluation of university teacher's work performance is disclosed. A generalized position of Russian technical universities on development of criteria and parameters for evaluating the performance of scientific and pedagogical staff on the example of effective contracts is presented. The general tendencies of monitoring professional activity of university teacher in modern conditions are identified. The conclusion about the advantages and possible prospects of the policy of monitoring the effectiveness of scientific and pedagogical staff performance in modern conditions is made.

**Keywords:** rating, monitoring, criteria, contract, experience, university, teacher.

**Введение**

В современных условиях актуализирована проблема эффективности профессиональной деятельности преподавателя вуза, определяющая возможности заключения контракта (трудового договора) с научно-педагогическим работником, а также размер его заработной платы. В связи с этим возникает необходимость анализа зарубежного и отечественного опыта мониторинга результатов деятельности преподавателей высшей школы, которая успешно может быть использована в современной практике вузов. В связи с этим проблема данного исследования заключается в необходимости разработки эргономичной процедуры оценки профессиональной деятельности научно-педагогического работника как результатов его индивидуальных достижений. *Цель статьи* заключается в раскрытии зарубежного и отечественного опыта мониторинга профессиональной деятельности преподавателя вуза как инновационного контура оценки эффективности его педагогического труда. *Задачи исследования:* представить зарубежный опыт рейтинговой оценки труда преподавателя вуза; на примере практики отечественных вузов технического профиля раскрыть критериальную оценку учета результатов профессиональной деятельности научно-педагогических работников; выявить тенденции мониторинга профессиональной деятельности преподавателя вуза в современных условиях.

**Методы исследования**

Основу исследования составили современные научные представления о критериях оценки деятельности преподавателя вуза, а также мировой академический рейтинг университетов. Исследовались официальные документы вузов Российской Федерации – положения о рейтинговой оценке научно-педагогических работников, которые составили источник-информативную базу исследования. Применялись методы теоретического исследования: анализ, сравнение, обобщение, описание, наглядное представление.

**Обсуждение**

В настоящее время актуальной задачей российской академической среды и практики является создание объективной системы мониторинга деятельности вузов [1]. Стратегическими целями мониторинга любого вуза является совокупность внутренних показателей, ориентированных на повышение качества оказываемых образовательных услуг. В целях мониторинга деятельности вузов применяется термин «академический рейтинг» (Шанхайский рейтинг), который представляет собой ежегодные публикации всемирного рейтинга университетов. Впервые таблица рейтингов была разработана в 2003 году Шанхайским университетом Цзяо Тун. Сегодня мировыми университетами в качестве главнейших критериев и индикаторов используются следующие четыре группы данных (рис. 1) [1, С. 17]:

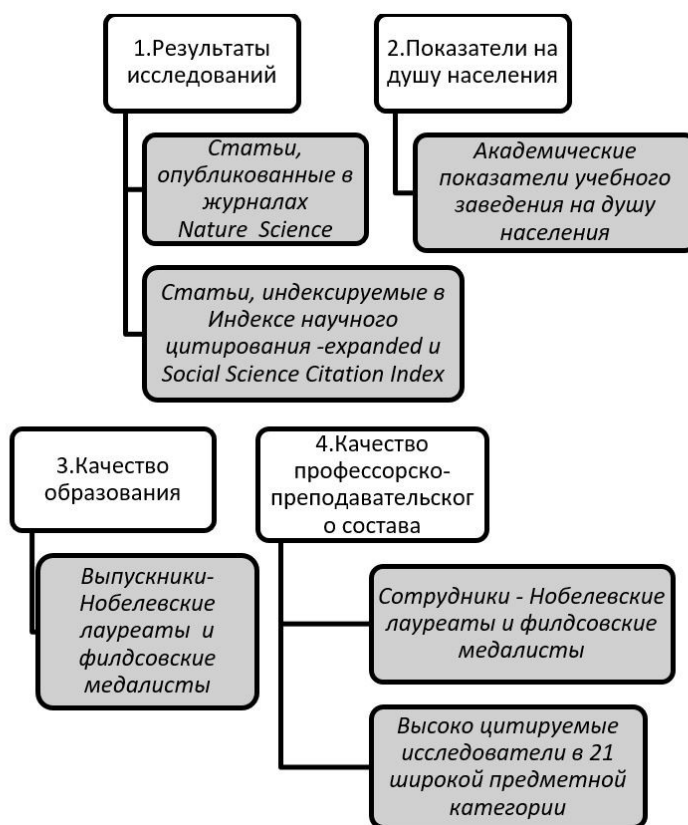


Рисунок 1 - Критерии и индикаторы академического рейтинга университетов мира  
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.68.1>

Согласно Всемирному рейтингу университетов компании QS Quacquarelli Symonds World University Rankings (QS WUR) лучшими признаются университеты мира на основе шести критериев: академической репутации, репутации среди работодателей, числа студентов на одного научно-педагогического работника, количества цитирований на одного научно-педагогического работника, числа иностранных научно-педагогических работников, числа иностранных студентов [1]. Вполне очевидно, что академический рейтинг вуза складывается из совокупной продуктивности работы каждого его преподавателя. Коллективом авторов Ж.Б. Мусатовой, И.И. Скоробогатых, Д.А. Штыхно, Н.Б. Завьяловой, О.А. Гришиной, О.В. Сагиновой, Е.Н. Ковалевой (2015) сформулирован общий формат анализа академической эффективности деятельности преподавателя вуза на основе изучения мирового опыта (рис. 2) [1, С. 25]:

**Академическая  
эффективность  
деятельности  
преподавателя  
вуза**

1. Квалификационные требования к преподавателям.
2. Обязательные виды деятельности преподавателя, показатели и индикаторы качества по каждому из них.
3. Порядок распределения видов работ между преподавателями.
4. Система оценки результатов деятельности преподавателей.
5. Система мотивации преподавателей.

Рисунок 2 - Критерии анализа академической эффективности деятельности преподавателя вуза  
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.68.2>

Внедрение в отечественной высшей школе политики эффективного контракта является инновационным инструментом функционирования вузов в новых социально-экономических условиях, что обусловило необходимость внедрения мониторинга результатов профессиональной деятельности научно-педагогических работников. Если для российских вузов критериально-оценочная система индивидуальных профессиональных достижений педагога актуализирована в последнее десятилетие, то для мировой практики такой подход имеет давнюю историю. Так, в США еще с конца XX века рейтинг преподавателя состоит из трех основных видов деятельности:

- 1) преподавательской (в соответствии с должностью устанавливается нормативная нагрузка на семестр/год);
- 2) научно-исследовательской (публикационная активность преподавателя за год, результаты которой учитываются при очередной аттестации/избрании на должность; индикатором является число опубликованных статей в год и выступление на конференциях);
- 3) организационно-административной (деятельность в различных комиссиях, комитетах, администрирование образовательных программ) [2].

Оценка преподавателя высших учебных заведений США осуществляется на основе мнений аудиторий студентов и коллег, а также экспертизы собранного комплекта документов – личного портфолио [1]. Вузы США особое внимание уделяют системе мотивации преподавателей через материальные (зарплата) и моральные (победа в конкурсах, награды, что учитывается при заключении контракта на более длительный срок) стимулы. Аналогичная практика мониторинга профессиональной деятельности преподавателя вуза существует и в Великобритании. Однако здесь развита практика карьерного наставничества. В рамках каждой траектории сотрудник может выполнить задания повышенного уровня ответственности и получать надбавку к базовой заработной плате по результатам их выполнения [3].

Другие европейские университеты (Венский экономический университет (Австрия) и Университет Рединга (Великобритания)) расширяют указанный выше перечень к своим преподавателям, добавляя в него:

- 1) научные исследования на международном уровне, в т.ч. публикации в лучших научных изданиях;
- 2) мировую известность в кругу коллег;
- 3) применение в учебной деятельности актуальных педагогических технологий, а также проектирование учебных программ с учетом результатов собственных научных достижений;
- 4) взаимодействие с бизнесом через совместные исследовательские проекты [1, С. 51].

В университетах Объединенных Арабских Эмиратов в количественном эквиваленте определены критерии профессиональной деятельности преподавателей. Так, удельный вес научных исследований в общей структуре показателей его профессиональной деятельности должен составлять 40%, остальные 40% и 20% – для преподавания и общественной работы соответственно [4].

В российских вузах в последнее десятилетие ведутся активные дискуссии о сбалансированной системе оценки эффективной деятельности научно-педагогических работников. При этом не существует единых критериев мониторинга результативности труда преподавателя высшей школы. Каждый вуз самостоятельно разрабатывает критерии и показатели такой оценки, отражая их в локальных актах (положениях об эффективном контракте), что делает их прозрачными и доступными [5]. Анализ практики внедрения концепции эффективного контракта в российских вузах позволил выделить два контура мониторинга труда научно-педагогического работника – количественный и качественный. Общая модель мониторинга включает декомпозицию критериев и показателей, отражающих определённый объем работы научно-педагогического работника за отчетный период. Причем отчетный период варьирует в разных учебных заведениях, и может включать календарный год, учебный год, семестр, квартал. Показатели мониторинга устанавливаются в отношении каждой занимаемой должности: ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, а также в соответствии с должностями заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов и др. Некоторые вузы устанавливают минимальные пороги показателей в зависимости от доли занимаемой ставки. Единицей измерения являются баллы, которые индексируются в стимулирующие выплаты. Практикуется как электронная версия заполнения мониторинга (электронный модуль в личном кабинете преподавателя «Эффективный контракт», ИАС «Рейтинг преподавателя» и др.), так и бумажная. По данным индивидуального мониторинга достижений каждого преподавателя формируется индивидуальный рейтинг ППС в соответствии занимаемой должности за отчетный период в виде общего количества баллов.

Изучение практики вузов технического профиля (ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова», ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова», ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» [6], [7], [8]) позволило обозначить основные направления мониторинга достижений научно-педагогического работника в технических вузах (рис. 3).



Рисунок 3 - Основные направления мониторинга достижений научно-педагогического работника в технических вузах  
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.68.3>

По результатам мониторинга формируется фонд оплаты труда ППС, представленный двумя частями: гарантированной частью оплаты труда в виде должностного оклада и стимулирующей части оплаты труда по результатам индивидуального мониторинга.

Формирование индивидуального рейтинга ППС влияет на карьерный рост, т.к. связано для руководства вуза с выявлением талантливых учёных и управленцев [9]. А также с направлением деятельности ППС (с помощью изменения величины баллов) в важное для вуза русло в системе стратегического планирования [10].

### Основные результаты

Раскрыта зарубежная система оценки результативности труда преподавателя вуза, что позволило нам обозначить базовые составляющие мониторинга профессиональной деятельности преподавателей вуза, которые включают показатели по трем видам деятельности: преподаванию, исследовательской работе и общественно-полезной деятельности.

Представлена обобщенная позиция российских вузов технического профиля по разработке критериев и показателей оценки результатов деятельности научно-педагогических работников на примере эффективных контрактов, которые также включают показатели по трем видам деятельности: учебно-методическая работа, научно-исследовательская работа и так называемая «прочая деятельность», которые индексируются в стимулирующие выплаты.

### Заключение

В целом по результатам исследования зарубежного и отечественного опыта можно обозначить следующие тенденции мониторинга профессиональной деятельности преподавателя вуза в современных условиях:

- мониторинг представляет сбалансированную декомпозицию критериев и показателей реального вклада каждого научно-педагогического работника в развитие образовательной организации;
- целями мониторинга является объективная оценка эффективности деятельности преподавателя при выполнении им должностных обязанностей;
- мониторинг по своей сути предполагает стимулирование научно-педагогических работников в зависимости от достигнутых ими результатов в контексте общей системы стимулирования работников вуза и материальной мотивации труда преподавателя;
- система мониторинга носит мотивирующий характер и направлена на повышение эффективности индивидуального труда научно-педагогического работника посредством объективной и регулярной оценки его результатов с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором.

В целом разработанные системы мониторинга профессионального труда преподавателя высшей школы постоянно совершенствуются в рамках политики эффективных контрактов, содействуя продвижению конкурентной среды в вузах, что имеет место в определении индивидуальной траектории будущего карьерного роста.

### Конфликт интересов

Не указан.

### Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

### Conflict of Interest

None declared.

### Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

### Список литературы / References

1. Гришина О.А. Оценка эффективности преподавателя в современном образовательном учреждении / О.А. Гришина, О.В. Сагинова, И.И. Скоробогатых и др. — М.: ООО «Центр развития научного сотрудничества», 2015. — 114 с. — URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_23876829\\_12880837.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23876829_12880837.pdf). (дата обращения: 22.03.23)
2. Carlier G. Fixed-wages, Wage Differentials and Worker Heterogeneities. / G. Carlier, D. Gaumont // Australian Economic Papers. — 2008. — Vol. 47, Iss. 4. — p. 320-333.
3. Poddubnaya T. An Effective Contract as an Innovative Contour for Evaluating the Results of a Teacher's Professional Activity in Higher School. / T. Poddubnaya, E. Panina, A. Leontieva // Laplage em Revista. — 2021. — Vol. 7, № 3D. — p. 324-335.
4. Waldman M. Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective. / M. Waldman // Journal of Labor Economics. — 1990. — Vol. 8, № 2. — p. 230-250.
5. Минченко В.Г. Эффективный контракт как средство мониторинга профессиональных достижений научно-педагогического работника. / В.Г. Минченко // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2022. — № 2. — с. 3-8.
6. Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ЮРГПУ (НПИ) [Электронный ресурс] // ЮРГПУ. — 2022. — URL: <https://www.npi-tu.ru/upload/medialibrary/f83/w2k2bdxg7rrx7ftz4ao0lb29bsn0ijhf/polozhenie%202023.PDF>. (дата обращения: 22.03.23)
7. Положение об эффективном контракте (категория работников – профессорско-преподавательский состав) ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» [Электронный ресурс] // ДГТУ. — 2017. — URL: <https://www.atidstu.ru/sites/default/files/№%2041%20ЭФФЕКТИВНЫЙ%20КОНТРАКТ%20-%202017.pdf>. (дата обращения: 26.03.23)
8. Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава, научных работников высшего образования, педагогических работников среднего профессионального образования, а также учебно-вспомогательного персонала ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова» [Электронный ресурс] // ГГНТУ. — 2022. — URL: [https://gstou.ru/files/effective\\_contract/pologenie\\_ob\\_effect\\_kontrakte\\_2022.pdf](https://gstou.ru/files/effective_contract/pologenie_ob_effect_kontrakte_2022.pdf). (дата обращения: 17.04.23)
9. Пугач В.Ф. Ещё раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции. / В.Ф. Пугач // Высшее образование в России. — 2023. — № 3. — с. 118-133. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eschyo-raz-o-vozraste-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-starye-problemy-i-novye-tendentsii> (дата обращения: 26.03.23). — DOI: 0.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133
10. Ларионова М.А. Стратегическое планирование как фактор развития системы высшего образования. / М.А. Ларионова // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. — 2023. — № 1. — с. 192-208. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-planirovanie-kak-faktor-razvitiya-sistemy-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 17.04.23). — DOI: 10.15593/2224-9354/2023.1.14

### Список литературы на английском языке / References in English

1. Grishina O.A. Otsenka effektivnosti prepodavatelya v sovremennom obrazovatelnom uchrezhdenii [Assessing the Effectiveness of a Teacher in a Modern Educational Institution] / O.A. Grishina, O.V. Saginova, I.I. Skorobogatikh et al. — М.: ООО «Tsentr razvitiya nauchnogo sotrudnichestva», 2015. — 114 p. — URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_23876829\\_12880837.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23876829_12880837.pdf). (accessed: 22.03.23) [in Russian]
2. Carlier G. Fixed-wages, Wage Differentials and Worker Heterogeneities. / G. Carlier, D. Gaumont // Australian Economic Papers. — 2008. — Vol. 47, Iss. 4. — p. 320-333.
3. Poddubnaya T. An Effective Contract as an Innovative Contour for Evaluating the Results of a Teacher's Professional Activity in Higher School. / T. Poddubnaya, E. Panina, A. Leontieva // Laplage em Revista. — 2021. — Vol. 7, № 3D. — p. 324-335.
4. Waldman M. Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective. / M. Waldman // Journal of Labor Economics. — 1990. — Vol. 8, № 2. — p. 230-250.
5. Minchenko V.G. E'ffektivny'j kontrakt kak sredstvo monitoringa professional'ny'x dostizhenij nauchno-pedagogicheskogo rabotnika [An Effective Contract as a Means of Monitoring the Professional Achievements of a Scientific and Pedagogical Worker]. / V.G. Minchenko // Standarty' i monitoring v obrazovanii [Standards and Monitoring in Education]. — 2022. — № 2. — p. 3-8. [in Russian]

6. Polozhenie ob e'ffektivnom kontrakte, kriteriyax i pokazatelyax e'ffektivnosti deyatelnosti rabotnikov iz chisla professorsko-prepodavatel'skogo sostava YuRGPU (NPI) [Regulation on an effective contract, criteria and performance indicators for employees from among the teaching staff of the SRSPU (NPI)] [Electronic source] // SRSPU. — 2022. — URL: <https://www.npi-tu.ru/upload/medialibrary/f83/w2k2bdxg7rrx7ftz4a0lb29bsn0ijhf/polozhenie%202023.PDF>. (accessed: 22.03.23) [in Russian]

7. Polozhenie ob e'ffektivnom kontrakte (kategoriya rabotnikov – professorsko-prepodavatel'skij sostav) FGBOU VO «Donskoj gosudarstvennyj texnicheskij universitet» [Regulations on an effective contract (category of employees – faculty) FSBEI HE "Don State Technical University"] [Electronic source] // DSTU. — 2017. — URL: <https://www.atidstu.ru/sites/default/files/№%2041%20ЭФФЕКТИВНЫЙ%20КОНТРАКТ%20-%202017.pdf>. (accessed: 26.03.23) [in Russian]

8. Polozhenie ob e'ffektivnom kontrakte professorsko-prepodavatel'skogo sostava, nauchny'x rabotnikov vy'sshego obrazovaniya, pedagogicheskix rabotnikov srednego professional'nogo obrazovaniya, a takzhe uchebno-vspomogatel'nogo personala FGBOU VO «Groznen'skij gosudarstvennyj neftyanoj texnicheskij universitet imeni akademika M.D. Millionshchikova» [Regulations on the effective contract of the teaching staff, scientific workers of higher education, teachers of secondary vocational education, as well as teaching and support staff of the Grozny State Oil Technical University named after academician M.D. Millionshchikov"] [Electronic source] // GSOTU. — 2022. — URL: [https://gstou.ru/files/effective\\_contract/pologenie\\_ob\\_effect\\_contrakte\\_2022.pdf](https://gstou.ru/files/effective_contract/pologenie_ob_effect_contrakte_2022.pdf). (accessed: 17.04.23) [in Russian]

9. Pugach V.F. Eshhyo raz o vozraste prepodavatelej v rossijskix vuzax: stary'e problemy' i novy'e tendencii [Once Again about the Age of Teachers in Russian Universities: Old Problems and New Trends]. / V.F. Pugach // Vy'sshee obrazovanie v Rossii [Higher Education in Russia]. — 2023. — № 3. — p. 118-133. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eschyo-raz-o-vozhraze-prepodavatelej-v-rossijskih-vuzah-starye-problemy-i-novye-tendentsii> (accessed: 26.03.23). — DOI: 0.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133 [in Russian]

10. Larionova M.A. Strategicheskoe planirovanie kak faktor razvitiya sistemy' vy'sshego obrazovaniya [Strategic Planning as a Factor in the Development of the Higher Education System]. / M.A. Larionova // Vestnik PNIPU. Social'no-e'konomicheskie nauki [Bulletin of PNRPU. Social and Economic Sciences]. — 2023. — № 1. — p. 192-208. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-planirovanie-kak-faktor-razvitiya-sistemy-vysshego-obrazovaniya> (accessed: 17.04.23). — DOI: 10.15593/2224-9354/2023.1.14 [in Russian]