

вместе выстоять легче и что осознание каждым из нас нашей незамеченной учительской миссии поможет нам сохранить и укрепить педагогический оптимизм.

Литература

1. Аловердов А. Р. Вуз как работодатель: проблемы формирования позитивного имиджа / А. Р. Аловердов // Высш. образование в России. – 2012. – № 5. – С. 104–107.

2. Сидоренко С. І. Нова ініціатива ЮНЕСКО: етичні та моральні виміри для вищої освіти і науки / С. І. Сидоренко // Педагогіка і психологія. – 2015. – № 2. – С. 9–14.

3. Пискова Д. М. Закономерности формирования профессионального выгорания педагогов вуза / Д. М. Пискова, И. В. Михалем // Alma mater (Вестн. высш. шк.). – 2012. – № 6. – С. 36–41.

4. Любимов Л. Л. Угасание образовательного этоса / Л. Л. Любимов // Вопр. образования. – 2009. – № 1. – С. 199–210.

Е. В. Астахова (мл.)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАДРОВОГО КОРПУСА ВУЗА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В условиях повышения требований общества к качеству профессионального образования и обостряющейся конкуренции на рынке образовательных услуг успешная работа любого высшего учебного заведения невозможна без постоянного совершенствования его деятельности по улучшению качества профессорско-преподавательского состава. Разработка подходов, методов и моделей оценки эффективности кадров вуза предполагает проведение всестороннего анализа зарубежного и отечественного опыта с целью поиска экономически выгодной модели, которая, с одной стороны, призвана работать на повышение конкурентоспособности вуза и его рейтинга, а с другой – способствовать мотивации к развитию, повышению квалификации научно-педагогического мастерства кадров вуза.

Поиск эффективной модели оценки деятельности кадров реализуется в рамках менеджмента вуза. Он может быть сосредоточен на повышении качества процессов, совершенствования образовательных технологий, улучшения организации, управления, повышения уровня информатизации. При оценке эффективности кадровой политики профессиональ-

ного образования с точки зрения соотношения затрат и получаемого результата следует выделять две составляющие эффективности: внутреннюю и внешнюю. Под внутренней составляющей предлагается отношение количественных и качественных параметров увеличения научно-исследовательских результатов. Количественные результаты представлены в виде научной продукции – статей в журналах ВАК, монографий, патентов, заявок на изобретения, выигранных грантов и т. п. Качественные показатели представляют собой получение ученой степени или присвоение ученого звания, повышение индекса Хирша (индексов цитирования)

Внешняя составляющая эффективности должна отражать социально-экономические последствия ее функционирования как результат, который распространяется на все общество, в сопоставлении с затратами на его получение. При таком подходе результат - повышение рейтинга вуза, конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг, повышение качественного уровня образования, трудоустройство выпускников вуза и т. п.

Экономическая эффективность как внутренней, так и внешней составляющей этой системы оценки вузовских кадров соизмеряет результаты и затраты на достижение данного эффекта, инвестируемые в кадры в расчете на единицу вложенных средств. Зачастую, при оценке качества образования в том или ином вузе используются количественные, формализованные показатели, что приводит к субъективной оценке качества кадров вуза. Хотя такие показатели могут быть дифференцированными, как при выстраивании внутренних рейтингов для кадров вуза.

Целями рейтинговой оценки и анализа являются оценка качества работы университета, совершенствование системы управления структурными подразделениями и создание условий динамичного развития на основе максимально полного использования имеющегося кадрового потенциала. Центральной идеей мониторинга качества педагогической и научной работы профессорско-преподавательского состава выступает стремление выйти на уровень личной заинтересованности работников в повышении квалификации, продуктивности педагогической и научной работы. Показатели рейтинговой оценки, методика количественной оценки (ранжирования) деятельности преподавателей утверждены приказом Министерства образования РФ от 26.02.2001 №631 «О рейтинге высших учебных заведений» в соответствии с решением совещания «Рейтинг вузов Российской Федерации» от 22.05.2002 г., письмом ВАК Министерства образования РФ от

10.04.2002 г. № 08-52-29, Приказом Министерства образования РФ №593 от 19.02.2003 г. научно-методических разработок по опыту внедрения рейтинговой оценки деятельности научно-преподавательского состава университетов РФ.

Основными задачами рейтинговой оценки и анализа являются стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, а также развитие творческой инициативы преподавателей. Результаты рейтингового анализа являются информационной базой и могут быть использованы при: 1) определении срока действия трудового договора, 2) формировании системы материального и морального стимулирования; 3) формировании управленческих решений с учетом индивидуального вклада работников университета в повышение рейтинга университета в целом; 4) создании условий для профессионального роста работников; 5) создании системы внутреннего аудита эффективности деятельности научно-преподавательского состава.

Так, ВГУЭС (Владивостокский государственный университет экономики и сервиса) с 2010 года использует рейтинговую систему оценки деятельности преподавателей, кафедр, факультетов с целью оценки качества образования в университете. Основными задачами, при использовании разработанной системы рейтинга являются:

- оценка деятельности преподавателей для совершенствования процесса управления вузом;
- стимулирование видов деятельности профессорско-преподавательского состава, способствующих повышению рейтинга университета в целом
- повышение мотивации преподавателей к профессиональному совершенствованию;

Создание базы данных отражает деятельность отдельных преподавателей, кафедр в целом и других структурных подразделений университета, отображает динамику их развития и способствует анализу, корректировке деятельности вуза в целом. Критерии рейтинговой оценки ежегодно пересматриваются и обновляются в связи с требованиями повышения конкурентоспособности вуза и отображают показатели эффективности в образовательной, научно-исследовательской и международной деятельности. Рейтинг включает академическую и рейтинговую оценку деятельности ППС. К показателям академического рейтинга оценки, который учитывается руководством вуза при принятии решения о продлении трудового договора относятся: печатные учебные издания, изданные в отчетном периоде, руководство исследовательскими

проектами / хоздоговорными работами студентов, выполняемыми по заказам предприятий и организаций; публикации в сборниках научных трудов/статей; сборниках материалов конференций, форумов, семинаров совместно со студентами; победа в международных программах, конкурсах. А также руководство организацией общественно-значимых мероприятий или мероприятий (конференций, конкурсов, фестивалей, симпозиумов) направленных на укрепление образовательных и научных связей регионального, всероссийского, международного уровня (проводимых от имени ВГУЭС).

Показатели рейтинговой системы оценки деятельности ППС, предусматривающей материальное стимулирование, включают: публикации монографий и статей в журналах ВАК (показатель импакт-фактора журнала не менее 0,4); получение грифа УМО, подтверждение защиты диссертации в отчётном периоде.

Рейтинговый подход является эффективным инструментом для выявления и поощрения мотивированных и способных к высокой производительности кадров вуза, а также проследить динамику и отсеять низкоэффективные в научных и педагогических достижениях кадры.

В дополнении к рейтингу помочь дать комплексную оценку качества кадрового состава вуза могут непосредственные потребители образовательных услуг – студенты, выпускники и работодатели. Для этого проводятся опросы студентов («Учебный процесс глазами студента»), «Преподаватель глазами студента»), мониторинги трудоустройства выпускников, опросы работодателей о профессиональной подготовленности выпускников вузов.

Таким образом, система оценки качества деятельности ППС – это упорядоченная целостная совокупность компонентов, взаимодействие и интеграция которых обуславливает наличие у образовательного учреждения выраженной способности целенаправленно и эффективно содействовать развитию личности и деятельности преподавателей и гарантировать высокое качество подготовки специалистов.

Литература

1. Бедный Б. И. Оценка эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре [Электронный ресурс] : электрон. учеб.-метод. пособие / Бедный Б. И., Серова Т. В. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/388/79388/59925>.
2. Трапицын С. Ю. Оценка качества деятельности профессорско-преподавательского состава вуза / С. Ю. Трапицын, Е. Ю. Васильева // Знание. Понимание. Умение. – 2005. – № 4. – С. 16–20.

3. Рейтинговая система оценки деятельности преподавателя и кафедры [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://work.vvsu.ru/salary-review-and-additional/staff-rating/>.

4. Критерии оценки эффективности деятельности основной категории работников (преподавателей) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://boilk.ru/index.php/103-kolledzh/dokumenty/podrazdeleniya-kolledzha/metodicheskij-kabinet/151-kriterii-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-osnovnoj-kategorii-rabotnikov-prepodavatelej.html>.

В. В. Астахов

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Современный этап развития украинского общества наряду с переходом от индустриального к постиндустриальному, информационно-коммуникационному обществу, характеризуется усложнением процессов его духовного возрождения и, в первую очередь, – воспитания, которые приобретают особую остроту. Это связано, прежде всего, с крушением прежних общественных и личностных идеалов и началом формирования новых ценностных ориентаций. Последнее, учитывая сложное экономическое положение Украины, усилившееся как мировым финансовым кризисом, так и в не меньшей степени последствиями гражданского противостояния на востоке страны, приобретает зачастую не всегда правильные формы, связанные с некритическим восприятием ценностей западной культуры, отходом на задний план идеалов духовного самосовершенствования личности, невниманием государства к потребностям отечественной культуры, науки, образования.

В то же время успехи обучения и воспитания у граждан уважительного отношения к праву в целом и идеалам правового государства, в частности, зависят не только от общественного климата в стране. Общество во многом связывает их с личностью преподавателя, его общей и правовой культурой, научными знаниями, талантом и педагогическим мастерством. Ведь если вспомнить 40-е годы прошлого столетия, то жизнь подтвердила утверждение о том, что Великую Отечественную войну выиграл советский педагог [1].

В современных условиях, когда духовность отступила перед ханжеской набожностью, а престиж труда и науки уступил место престижу денег, показательна тенденция снижения общего образовательного уровня как