

Подготовка кадров, пропаганда и обучение населения в области безопасности жизнедеятельности

Научная статья

УДК 378.124.082

doi: 10.34987/vestnik.sibpsa.2024.79.68.020

Подходы к оценке деятельности научно-педагогического состава при работе в образовательной организации высшего образования

*Игорь Леонидович Скрипник*¹

*Дмитрий Вячеславович Савельев*²

*Татьяна Тимофеевна Каверзнева*³

*Ирина Олеговна Мамонтова*⁴

^{1,2}Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, Россия

³Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия

⁴ГУП Водоканал Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург, Россия

¹<https://orcid.org/0000-0001-6319-5413>

³<https://orcid.org/0000-0002-7423-4892>

Автор ответственный за переписку: Ирина Олеговна Мамонтова, i.o.mamontova@gmail.com

Аннотация. Рассмотрены составляющие образовательного процесса, в котором основную роль занимает деятельность преподавателя образовательной организации высшего образования (ООВО). Проведен анализ оценки преподавателя в развитых странах мира при приеме на работу, аттестации на вышестоящую должность, продлении трудового контракта. Определено, что основным видом деятельности преподавателя является научная работа, содержание портфолио, рекомендации, рейтинговые и экспертные оценки. Проанализированы методики оценки деятельности преподавателя в Российских ООВО по экспертному листу для оценивания занятий, критериям различных конкурсов, самооценке и оценке со стороны обучающихся. Показаны достоинства и недостатки данных методик. Новым в статье является то, что на основе анализа методик ведущих ООВО предлагается в качестве одного из подходов оценивать деятельность преподавателя в качестве рейтинга при оплате труда за месяц, и на качественном уровне в виде предлагаемых характеристик его деятельности с выведением среднеарифметической оценки, определением выборочного среднеквадратического отклонения и точности каждой характеристики.

Ключевые слова: преподаватель; высшее образование; рейтинг; оценка; методика.

Для цитирования: Скрипник И.Л., Савельев Д.В., Каверзнева Т.Т., Мамонтова И.О. Подходы к оценке деятельности научно-педагогического состава при работе в образовательной организации высшего образования // Сибирский пожарно-спасательный вестник. 2024. № 1 (32). С. 192-204. <https://doi.org/10.34987/vestnik.sibpsa.2024.79.68.020>

Original article

Approaches to assessing the activities of scientific and teaching staff when working in an educational organization of higher education

Igor L. Skripnik¹

Dmitry V. Savelyev²

Tatyana T. Kaverzneva³

Irina O. Mamontova⁴

^{1,2}Saint - Petersburg University of State Fire Service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, Russia

³Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint-Petersburg, Russia

⁴State Unitary Enterprise Vodokanal of St. Petersburg, Saint-Petersburg, Russia

¹<https://orcid.org/0000-0001-6319-5413>

³<https://orcid.org/0000-0002-7423-4892>

Corresponding author: Irina O. Mamontova: i.o.mamontova@gmail.com

Abstract. The components of the educational process are considered, in which the main role is played by the activities of a teacher in an educational organization of higher education (HEI). An analysis was carried out of the evaluation of teachers in developed countries of the world when hiring, certifying for a higher position, and renewing an employment contract. It has been determined that the main activity of the teacher is scientific work, portfolio content, recommendations, ratings and expert assessments. Methods for assessing the activities of teachers in Russian educational institutions are analyzed using an expert sheet for assessing classes, criteria for various competitions, self-assessment and assessment by students. The advantages and disadvantages of these methods are shown. What is new in the article is that, based on an analysis of the methods of leading educational institutions, it is proposed as one of the approaches to evaluate the teacher's activity as a rating for monthly remuneration, and at a qualitative level in the form of the proposed characteristics of his activity with the derivation of the arithmetic mean assessment, the determination of the sample standard deviation and the accuracy of each characteristic.

Keywords: teacher; higher education; rating; grade; technique.

For citation: Skripnik I.L., Savelyev D.V., Kaverzneva T.T., Mamontova I.O. Approaches to assessing the activities of scientific and teaching staff when working in an educational organization of higher education // Siberian Fire and Rescue Bulletin.2024;1(32):P. 192-204. <https://doi.org/10.34987/vestnik.sibpsa.2024.79.68.020>

Введение

Эффективность учебного процесса в ООВО зависит от многих факторов, основными из которых являются [1]:

- наличие квалифицированного научно-педагогического состава (НПС), его укомплектованности;
- желания обучающихся получить знания и стать грамотными специалистами по выбранной профессии;
- состояние учебно-материальной базы.

Требования к перечисленным составляющим определены в Федеральном государственном образовательном стандарте (ФГОС) поколения 3++, в соответствии с которым на текущий момент осуществляется реализация программ высшего образования в ООВО. Управление образовательным процессом и контроль за его исполнением в ООВО осуществляют отделы, центры и кафедры. Основную роль по исполнению требований ФГОС при подготовке обучающихся и получению ими необходимых компетенций возлагается на НПС кафедр.

Стать хорошим преподавателем – сложная задача. Поскольку, требуется хороший уровень подготовки по специальности (преподаваемым дисциплинам). В настоящее время это составляет 5 лет обучения для специалиста, 4 года для бакалавра и 2 года для магистра. Для дальнейшего карьерного и профессионального роста преподавателю необходимо написать и защитить кандидатскую диссертацию, которая в дальнейшем ему поможет применять известные

математические методы в исследуемой области, а также проводить комплексные исследования, натурные испытания и обрабатывать их результаты.

Оценить качество (эффективность) работы преподавателя сложная задача, требующая для её решения учёта множество характеристик, включающих в себя: качество проведения занятий, участие в научно-исследовательской деятельности, методической работе, воспитательной работе по отношению к обучающимся. Так же должны быть рассмотрены вопросы личной подготовки преподавателя: посещение конференций, круглых столов, выставок по интересующим вопросам и направлениям, тематике проводимых исследований; методических семинаров; приобретение навыков проведения деловых игр, интерактивных занятий.

Большую роль играет проведение занятий на предприятиях, в подразделениях, на объектах промышленности, в том числе с привлечением практических работников. Недаром в ФГОС поколения 3++ указано разумное соотношение между преподавателями, имеющими научную степень и владеющими большим практическим опытом. Преподаватели, владеющие большим практическим опытом, но не имеющие методического мастерства, должны больше внимания уделять вопросам педагогики и психологии высшей школы. Желательно, что бы у него было и то, и другое. Для этого, чтобы повысить научную составляющую преподаватель в рамках соискательства может участвовать в написании кандидатской (докторской) диссертации, а в рамках практической направленности повышать квалификацию на производстве.

Теоретические основы и методы исследования

Выполнение требований, изложенных в ФГОС поколения 3++, предполагает осуществление оценочной компетенции преподавателя. С учетом появления ФГОС нового поколения, сложившаяся многие годы система преподавания не может быстро, оперативно видоизмениться под новые условия образовательного процесса. Поэтому иногда складывается ситуация в виде противоречия предлагаемых требований, заложенных в ФГОС нового поколения и НПС, не успевающими за этими изменениями. Разрешение этого противоречия, в том числе в виде создания методик (методик) оценки деятельности НПС на более качественном уровне, поможет повысить эффективность образовательного процесса и подготовить выпускников ООВО, соответствующих предъявляемым к ним компетенциям, с учетом требований, пожеланий заказывающего органа, с точки зрения выполнения практических задач по специальности.

Преподавателя необходимо оценивать при: приеме на работу; аттестации на вышестоящую должность; продлении трудового контракта.

В развитых странах мира преподаватель, претендующий на должность Associate Professor должен обладать высокими показателями в исследованиях международного характера и иметь финансовую поддержку для их проведения. Желаящие встать на должность Full Professor должны возглавлять одно из направлений исследования, обладать организаторскими способностями и побуждать обучающихся к дальнейшему самосовершенствованию [2].

Для участия в процедуре конкурсного отбора в некоторых странах Европы на замещение вакантной должности более высокого уровня кандидат должен подготовить портфолио, содержащее свидетельства его достижений за последние 5-8 лет, собрать 5 рекомендательных документов, пройти экспертную и рейтинговую оценку.

В других, зарубежных ООВО Европы, США для оценки деятельности преподавателя они должны быть определены на основании: студенческого (опроса обучающихся), экспертного (выпускников, работодателей, руководства, специальной комиссии) рейтингов; самооценки; видеоматериалов занятий; преподавательских навыков; результатов своего дальнейшего обучения и личного портфолио. Поэтому он всегда находится в постоянном совершенствовании.

При внедрении методик оценки преподавателей необходимо учитывать зарубежный опыт, но с учетом российских традиций преподавания. Оценивание должно быть регулярным. Наличие прозрачных, простых и понятных критериев оценки должно повышать качество образовательного процесса и держать в «тонусе» преподавателей, считающих, что они уже всего достигли и всему научились. При оценке деятельности преподавателей необходимо широко

применять средства автоматизации, чтобы по возможности документировать данный процесс, снизить влияние субъективных факторов.

В настоящее время во многих ООВО проводят конкурсы в различных номинациях. В качестве критериев оценки деятельности преподавателей в них могут выступать различные характеристики. Например, работу преподавателей можно оценивать по следующим качественным характеристикам: творчество; новизна подходов; методическое мастерство; коммуникативность; компетентность; импровизация и др.

Победитель конкурса определяется, в том числе по общей сумме баллов, полученных при проведении занятия (Табл.1).

Табл.1. Фрагмент экспертного листа для оценки занятия

| Критерии | Показатели | Баллы | Максимальный балл по показателю |
|-------------------------------------|---|-------|---------------------------------|
| Творчество | Новизна подходов | 0 ÷ 2 | 6 |
| | | | |
| Новизна подходов | Оригинальность подходов, нестандартность решений | 0 ÷ 2 | 6 |
| | | | |
| Методическое мастерство | Разнообразие применение методов, приемов | 0 ÷ 2 | 4 |
| | | | |
| Результативность занятия | Достижение предметных, личностных результатов | 0 ÷ 2 | 4 |
| | | | |
| Актуальность | Опора на жизненный опыт обучающихся | 0 ÷ 2 | 2 |
| Коммуникативность | Организация взаимодействия и сотрудничество обучающихся между собой, с преподавателем | 0 ÷ 2 | 2 |
| Максимальная сумма набранных баллов | | | 24 |

Характеристика полученных результатов: 0 – показатель не представлен; 1 – слабо выражен; 2 – достаточно выражен.

По количеству набранных баллов комиссия делает вывод о деятельности преподавателя по этим видам работы.

В качестве других критериев оценки могут выступать следующие разделы: содержательность; научная корректность; глубина понимания материала; речевая культура; целеполагание и результативность и др.

В Академии управления (республика Беларусь) так же проводится конкурс «Лучший преподаватель года» в два тура. В первом туре преподаватели представляют самопрезентацию, в которой раскрывают свое педагогическое кредо, профессионализм, творческие возможности и интересы. Во втором туре проводят учебное занятие в группе.

Положение о конкурсе «Лучший преподаватель глазами студентов» в Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого проводится на основе принципов: предоставление равных возможностей для всех участников; анонимности; объективности; комплексности. Результаты участия в Конкурсе применяются, в том числе при

оценке труда НПС в рамках определения рейтинга педагогических работников, занимающих должности педагогических работников (Табл.2).

Табл.2. Критерии конкурсного отбора

| Критерий | Характеристика |
|---|--|
| Личная заинтересованность в преподаваемой дисциплине | - заинтересованность в предмете и передаче знаний. |
| Мастерство публичных выступлений | - грамотная речь и хорошая дикция; - умение заинтересовать аудиторию и донести информацию; - грамотная подача интерактивных и мультимедийных объектов; - умение держаться на публике. |
| Приверженность этических принципов | - пунктуальность; - опрятность; - уважительное отношение с обучающимися; - беспристрастность; - объективность оценивания. |
| Открытость всему новому | - актуальность материала – отражение современного состояния предметной области (новейшие достижения в предметной области); - применение современных образовательных технологий. |
| Педагогическое мастерство | - доступность структурированных методических материалов, в том числе в электронном виде; - адаптация учебного материала под аудиторию; - владение компьютером и цифровыми технологиями; - компетенции в области преподавания; - отличное владение предметом. |
| Взаимодействие с обучающимися | - отзывчивость; - легкость в общении; - индивидуальный подход |
| Практические навыки | - опыт профессиональной деятельности. |
| Владение дистанционными образовательными технологиями | - своевременное наполнение и сопровождение логично структурированного онлайн-курса по дисциплине в системе дистанционного обучения; - эффективная коммуникация в электронной информационно-образовательной среде, в том числе с использованием возможностей систем дистанционного обучения, систем видеоконференцсвязи. |

В Томском политехническом университете была разработана таблица для оценки НПС со стороны обучающихся (Табл.3).

Табл.3. Фрагмент оценки деятельности НПС

| № п/п | Качество |
|-------|--|
| 1 | Материал представляется ясно, доступно |
| 2 | Разъясняются сложные моменты |
| 3 | Выделяются главные моменты |
| | |
| 17 | Терпение |
| 18 | Требовательность |

Применялась методика обработки результатов качества преподавания учебных дисциплин на основе многомерного статистического анализа результатов анкетирования 18 качеств [3].

В результате анализа было выделено 3 фактора методом главных компонент: Педагогическое мастерство «Педагог»; Личностные качества «Тьютор»; Профессиональная компетентность «Профессионал, мастер».

В ООВО нашей страны НПС в конце учебного года на новый год составляет индивидуальный план работы преподавателя, в котором в процентном (количественном) соотношении распределяются основные виды его деятельности. К примеру, в ФГБОУ ВО

«Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России» данные виды деятельности распределены следующим образом (Рис.1).

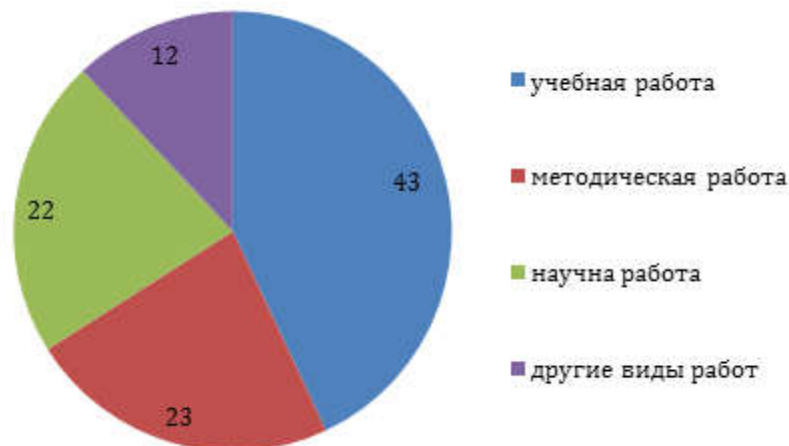


Рис. 1. Предельные нормативы деятельности преподавателя

В интервале от минимального до максимальных значений НПС может, исходя из стоящих перед ним задач, перераспределять виды своей деятельности.

В передовых зарубежных ООВО научная деятельность является ведущим критерием оценки, т.к. именно она привлекает в ООВО гранты, дополнительное финансирование и, следовательно, на эту работу выделяется большее количество часов.

Некоторые исследователи предлагают оценивать преподавателя как систему минимальных требований к знаниям, умениям. Преподавателю предлагается выполнить письменную работу, в которой он акцентирует свое внимание на владение базовыми педагогическими компетенциями и сравнить ее с заранее подготовленной инструкцией. Если представленное преподавателем содержание работы коррелирует с положениями инструкции, то эксперт может вынести суждение об удовлетворительных компетенциях у преподавателя. Эксперт оценивает по критерию «да/нет». Далее положительные оценки складываются по каждой базовой компетенции, полученная сумма делится на суммарное количество оценок. Если итоговый балл $\geq 0,5$ то делают вывод, что у данного показателя удовлетворительный уровень развития и наоборот.

Так же проводится самооценка деятельности преподавателя. Результаты представляются в столбчатой диаграмме (Рис.2) или лепестковой диаграмме (Рис.3). При этом считается, что компетенция преподавателя непосредственно определяет качество образовательного процесса.



Рис. 2. Фрагмент оценки деятельности преподавателя в виде диаграммы



Рис. 3. Оценка деятельности преподавателя

На диаграмме показано 6 осей (по числу компетенций), на них отложена 5-балльная шкала. Представленная диаграмма позволяет оценить уровень развития различных компетенций у преподавателя. У каждого преподавателя сложится свой уникальный профиль, характеризующий именно его профессиональную квалификацию.

Несмотря на большое количество методик, основанных на анализе компетенций им присущ ряд недостатков: сложность в оценке; большой объем информации; отсутствие единых взглядов на формирование компетенций [4-6].

Оценка НПС через компетенции активно используется в ООВО Австралии. В Российской Федерации НПС отрицательно настроен для их оценки обучающимися. Это они мотивируют тем, что многие обучающиеся не понимают сложность учебного процесса, не могут представить достоверную оценку их работы, глубину знаний, не ориентируются в вопросах педагогики и психологии высшей школы. Ошибочно считают, что такие качества как коммуникабельность, чувство юмора, доступность, не высокая требовательность в изучении материала являются

основными в изучении дисциплины, а не глубина знаний и качество их донесения до обучающихся. Но если с обучающимися до этого провести занятия по оценке, подготовить однозначные вопросы, привлекать для этого обучающихся старших курсов, проводить эту процедуру на постоянной основе (после изучения дисциплины), то это будет действительно хорошим стимулом для роста преподавателя. Если НПС будет заранее знать, что после окончания изучения дисциплины он будет по разработанным и утвержденным в ООВО критериям оценен обучающимися, то к занятиям и в целом образовательному процессу он будет относиться более ответственно. Исследования, проводимые в одной из ООВО, показали, что обучающиеся оценивали НПС по 12 качественным характеристикам, каждая из которых оценивалась по четырех балльной системой. Те преподаватели, которые заранее знали, что их будут оценивать, набрали средний балл намного выше, чем преподаватели, которые об этой оценке ни знали. Осведомленность преподавателей о предстоящей оценке заставляла их более тщательно готовиться к занятиям, быть более организованным и держать свои эмоции под контролем в разных ситуациях. Результаты анкетирования помогают НПС корректировать, улучшать во всех отношениях содержание курса, его учебно-методический комплекс (УМК), профессионально совершенствоваться, развиваться как личность, что в дальнейшем повысит качество учебного процесса и престиж ООВО [7].

В Российских ООВО слабо развита система опроса выпускников и анализа видеозаписей занятий [8]. Уровень квалификации выпускников, их профессиональную пригодность можно оценивать по их устройству на работу и отзывам работодателей.

Преподаватели полагают, что их оценивать могут коллеги и аттестационные комиссии.

Анализ проведенной работы по оценке деятельности НПС, в том числе оценки их коллегами показал, что их ответы зависят от занимаемой должности, стажа работы, возраста. У молодых преподавателей есть большое желание проводить научные исследования, защитить кандидатскую диссертацию, посещать школу «начинающих преподавателей». У старших их коллег так же прослеживается тенденция проводить научные работы, руководить подготовкой аспирантов, соискателей и получать гранты, но в отличие от более молодых коллег им тяжелее даются новые информационные технологии, изучение современных пакетов прикладных программ, освоение новых дистанционных курсов, работа на вебинарах, поэтому они больше предрасположены к методической работе [9].

В современном мире необходимо при оценке НПС использовать автоматизированные системы тестирования и сети Internet. Надо владеть современными формами, методами, способами и приемами, побуждающими обучающихся к активным действиям на занятиях. Подготовка НПС должна носить опережающий характер по отношению к образовательной практике. Не всегда у преподавателя (в силу его загруженности) находится время для самообразования, изучения электронных изданий, освоения новых программ, применять последние достижения науки и техники, современные технологии. Для устранения этого недостатка преподавателю надо правильно перераспределять время, отводимое на реализацию (отработку) своего индивидуального плана, постоянно поддерживать связь с «внешним миром» (работодателями, передовыми фирмами, методическими организациями) [10].

От оценки качества преподавания напрямую зависит уровень подготовки выпускников ООВО по наиболее полной реализации их после окончания ООВО на рынке труда по выбранной профессии. Так же немалую роль играет личная удовлетворенность работы в ООВО. К этому можно отнести регламент рабочего времени, взаимодействие между коллегами в подразделении, наличие подготовленного рабочего места преподавателя, обеспеченность проведения занятий УМБ, престиж ООВО, самореализация в нем, базовая подготовка обучающихся и взаимодействие с ними.

Текущую оценку НПС осуществляют разного рода и уровня руководители ООВО в качестве педагогического контроля (Табл. 4), проведения открытого и показательного занятия по утвержденным в них методиках или выдавать рекомендации при взаимопосещении преподавателя их коллег.

Табл.4. Фрагмент педагогического контроля преподавателя соответствующим руководителем

| № п/п | На что уделяется внимание при педагогическом контроле | Результат оценки | | Пояснения (выводы) |
|-------|--|-------------------|----------------------|--------------------|
| | | Удовлетворительно | Не удовлетворительно | |
| 1 | Как готов преподаватель к занятию (знание предмета, доступность и логичность изложения материала) | | | |
| 2 | Как сформулированы тема, цели занятия, учебные вопросы | | | |
| 3 | Как показана актуальность занятия, связь материала занятия с другими дисциплинами и практической направленностью | | | |
| 4 | Как преподаватель использует передовые методики, интерактивные формы обучения | | | |
| 5 | Как осуществляется прямая и обратная связь с обучающимися | | | |
| 6 | Как распределено время по элементам занятия | | | |
| | | | | |
| n | Достигло ли занятие своей цели | | | |

Результаты исследования и их обсуждение

Подтверждать, повышать уровень своей квалификации НПС в процессе работы должен постоянно, и в этом ему должны помогать, стимулировать разные методики оценки. Это устранил субъективный подход руководства всех уровней ООВО к оценке труда НПС. Качество работы НПС при реализации вышеперечисленных процедур можно оценивать с точки зрения его как личности и деятельности. Которые предлагается оценивать с помощью анкетирования и выставления оценок НПС внутри кафедры друг другу, самому себе, а при хорошей подготовки и организации обучающихся, ими по следующим качественным характеристикам, выраженным количественно в пятибалльной шкале:

- методическое мастерство (знание методик, подходов, способов, форм обучения) – a_1 ;
- коммуникабельность (способность работы в коллективе) – a_2 ;
- трудоспособность – a_3 ;
- знание преподаваемых дисциплин (практический опыт в предметной области) – a_4 ;
- способность к освоению нового материала – a_5 ;
- адаптивность к применению информационных технологий – a_6 .

В вопросах оплаты труда (за месяц) применять, утвержденный в ООВО, рейтинговый контроль, так называемую «дорожную карту», «флэшку» и др.

Значения оценок, выставленных преподавателю, заносятся в матрицу N (выражение 1) (при оценке преподавателя другими преподавателями):

$$N = \begin{pmatrix} a_{11} & \dots & a_{1d} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{61} & \dots & a_{6d} \end{pmatrix}, \tag{1}$$

где: a_{1d} – количественная оценка первой характеристики (1 ÷ 5), выставленной d – ым преподавателем; d – количество НПС в подразделении.

Далее определяется выборочное среднеарифметическое значение каждой характеристики (X_1 – среднеарифметическое значение первой характеристики) преподавателя (выражение 2):

$$X_1 = \frac{\sum_{j=1}^d a_{1j}}{d}, \tag{2}$$

Выборочное среднеквадратическое отклонение поставленных оценок каждой характеристики (δ_{B1} – значение выборочного среднеквадратического отклонения первой характеристики) преподавателя находится по следующей формуле:

$$\delta_{B1} = \sqrt{\frac{(\sum_{j=1}^d a_{1j} - X_1)^2}{d-1}}, \quad (3)$$

Среднеквадратическая ошибка выборочного среднеарифметического каждой характеристики находят как (выражение 4):

$$\delta_{B1}^* = \frac{\delta_{B1}}{\sqrt{d}}, \quad (4)$$

Результат вычислений можно представить как: Выборочное среднеарифметическое значение первой (каждой) характеристики оценки преподавателя X_1 равно такому то значению с точностью $\mp \delta_{B1}^*$.

Обобщенную оценку эффективности работы преподавателя (\mathcal{E}_n) находят как:

$$\mathcal{E}_n = \sum_{i=1}^h a_i \cdot X_i, \quad (5)$$

где: a_i – коэффициенты весомости i – ой характеристики ($i = \overline{1,6}$), могут быть получены одним из экспертных методов, в сумме составляют единицу;

X_i – выборочное среднеарифметическое значение i – ой характеристики, $1 \leq X_i \leq 5$.

Выражение 5 характеризует преподавателя числом (чем оно выше, тем преподаватель имеет большие возможности) с точки зрения его личных и деятельных свойств, характеристик (свойств характера, базовую подготовку и др.)

Далее необходимо связать достижения преподавателя во всех сферах его деятельности с эффективным контрактом по оплате труда. Провести работу по более точному определению веса каждой работы (направления) деятельности преподавателя с учетом достижения конечных результатов.

Можно определить деятельность преподавателя, разложив все направления его работы через количественные показатели (баллы), что отражается в его рейтинге (оплате труда). Тогда возникают вопросы, сколько баллов надо назначать за тот или иной вид деятельности. Это можно обсудить на ученом совете ООВО и принять его за основу для всех преподавателей.

Деятельность преподавателя можно, как один из вариантов, разбить на три больших группы, по количеству основных направлений работы преподавателя.

В 1 группу входят: проведенные занятия с обучающимися (в часах), руководство разной категорией дипломников (бакалавр, специалист, магистр) которым ставится в соответствие количество баллов.

Во 2 группу входит методическая работа: подготовка рабочих программ, методических пособий, фондов оценочных средств и т.д.

В 3 группу входит выполнение научной деятельности: подготовка учебных пособий, написание статей, организация конференций, защита диссертаций, выполнение НИР (ОКР) и др. (Табл.5).

Табл.5. Примеры различных видов деятельности НПС

| Характеристика (показатель) | Норматив | | Общие баллы |
|---|-------------------|-------|-------------|
| | Единица оценки | Баллы | |
| Учебная работа | | | |
| Проведение занятий: | | | |
| - практического; | час | час·2 | |
| - лекционного | час | час·3 | |
| | | | |
| Общая сумма баллов | - | | |
| Методическая работа | | | |
| Внесение изменений и дополнений в УМК дисциплины | Ед./число авторов | 10 | |
| Рецензирование рабочих программ, УМК | 1 | 2 | |
| | | | |
| Общая сумма баллов | - | - | |
| Научная работа | | | |
| Статья в журнале списка ВАК | Ед./число авторов | 50 | |
| Монография | Ед./число авторов | 300 | |
| | | | |
| Общая сумма баллов | - | | |
| Общая сумма баллов за все виды деятельности преподавателя | - | | |

Так же необходимо учесть показатель научной квалификации НПС (утверждается на ученом совете ООВО). Как вариант НПС, имеющему степень кандидата наук – добавляется 5 баллов, звание – доцент – 5 баллов.

Тогда общий рейтинг преподавателя будет определяться как общая сумма всех баллов преподавателя по всем видам работ с добавлением показателя научной квалификации преподавателя. Умноженное общее количество баллов на стоимость одного балла определяет рейтинг преподавателя работы за месяц.

Заключение

На основе проведенного анализа методик оценки деятельности НПС в зарубежных и в Российской Федерации ООВО выявлены положительные и отрицательные их стороны.

Предлагается применять один из подходов оценки деятельности НПС в ООВО на основе личности и деятельности преподавателя, базирующийся на предлагаемых характеристиках деятельности преподавателя (выражение 5) и рейтингом – оплатой его труда за месяц. Эти два способа вместе создадут основу для решения проблемы - определения педагогической квалификации для каждого преподавателя ООВО, что в конечном итоге повлияет (увеличит) качество образовательного процесса ООВО.

Список источников

1. Лупанова А. В., Калач Е. В. Оценка качества подготовки специалистов в образовательных организациях высшего образования МЧС России // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2021. № 1. С. 49-52.
2. Исаева Т.Е., Чуриков М.П., Котляренко Ю.Ю. Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015. Том 7. №3. С. 172-178.
3. Марухина О.В., Берестнева О.Г., Боброва М.В. Оценка качества деятельности преподавателя вуза на основе методов многомерного анализа данных // Международный журнал экспериментального образования. 2015. № 3-2. С. 180-185;

4. Каменецкая Н. В., Колеров Д. А., Дойлидова А. В. К вопросу об актуальности внедрения в обучение специальных и прикладных дисциплин в системе образования МЧС России // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: Материалы Международной научно-практической конференции. 2019. С. 117-121.
5. Корольков А. П., Балобанов А. А. Проблемы профильной подготовки сотрудников МЧС России при обучении в высших учебных заведениях ГПС МЧС России // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 214-216.
6. Балобанов А. А. Управленческие решения при подборе кадров и профессиональная подготовка сотрудников для ликвидации чрезвычайных ситуаций // Проблемы обеспечения безопасности при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2016. № 1-2(5). С. 209-210.
7. Каменецкая Н. В., Колеров Д. А., Дойлидова А. В. Актуальность внедрения в обучение специальных и прикладных дисциплин в образовательной системе МЧС России // Современное образование: содержание, технологии, качество. 2019. С. 192-194.
8. Осипчук И.В., Скрипник И.Л., Воронин С.В. Роль института безопасности жизнедеятельности и научно-педагогического состава кафедры в организации работы с выпускниками // Научно-аналитический журнал. «Вестник Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России». № 3 (2018) 2018, С. 125-131.
9. Skripnik I., Ksenofontov Y., Kaverzneva T., Leonova N., Balabanov V., Bozhuk N. Electronic information and educational environment as a means of organizing distance learning // AIP Conference Proceedings, 2022, P. 040047. <https://doi.org/10.1063/5.0105768>
10. Kucherenko S.N., Skripnik I.L., Shcherbakova I.O. Blended Learning in Russian Higher Education: A Comparative Analysis of Three Cases // Advances in Economics, Business and Management Research, volume 156. 2nd International Scientific and Practical Conference on Digital Economy. 2020. doi:10.2991/aebmr.k.201205.023

References

1. Lupanova A.V., Kalach E.V. Assessment of the quality of training of specialists in educational organizations of higher education of the Ministry of Emergency Situations of Russia // Bulletin of Voronezh State University. Series: Problems of higher education. 2021. issue 1. P. 49-52.
2. Isaeva T.E., Churikov M.P., Kotlyarenko Yu.Yu. The effectiveness of assessing the activities of university teachers: comparison of domestic and foreign methods // Internet journal “SCIENCE”. 2015. Vol. 7. issue 3. pp. 172-178.
3. Marukhina O.V., Berestneva O.G., Bobrova M.V. Assessing the quality of activity of a university teacher based on methods of multidimensional data analysis // International Journal of Experimental Education. 2015. issue 3-2. pp. 180-185;
4. Kamenetskaya N.V., Kolerov D.A., Doylidova A.V. On the issue of the relevance of introducing special and applied disciplines into training in the education system of the Ministry of Emergency Situations of Russia // Personnel training in the system of prevention and liquidation of consequences of emergency situations: Materials of the International scientific and practical conference. 2019. pp. 117-121.
5. Korolkov A.P., Balabanov A.A. Problems of specialized training of employees of the Ministry of Emergency Situations of Russia during training in higher educational institutions of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia // Personnel training in the system of prevention and liquidation of consequences of emergency situations: Materials of the international scientific-practical conference. 2017. pp. 214-216.
6. Balabanov A. A. Management decisions in the selection of personnel and professional training of employees for the liquidation of emergency situations // Problems of ensuring security during the liquidation of the consequences of emergency situations. 2016. issue 1-2(5). pp. 209-210.

7. Kamenetskaya N.V., Kolerov D.A., Doylidova A.V. Relevance of introducing special and applied disciplines into training in the educational system of the Ministry of Emergency Situations of Russia // Modern education: content, technology, quality. 2019. pp. 192-194.
8. Osipchuk I.V., Skripnik I.L., Voronin S.V. The role of the Institute of Life Safety and the scientific and pedagogical staff of the department in organizing work with graduates // Scientific-analytical journal. "Bulletin of the St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia." issue 3 (2018) 2018, pp. 125-131.
9. Skripnik I., Ksenofontov Y., Kaverzneva T., Leonova N., Balabanov V., Bozhuk N. Electronic information and educational environment as a means of organizing distance learning // AIP Conference Proceedings, 2022, P. 040047. <https://doi.org/10.1063/5.0105768>
10. Kucherenko S.N., Skripnik I.L., Shcherbakova I.O. Blended Learning in Russian Higher Education: A Comparative Analysis of Three Cases // Advances in Economics, Business and Management Research, volume 156. 2nd International Scientific and Practical Conference on Digital Economy. 2020. doi:10.2991/aebmr.k.201205.023

Информация об авторах

И.Л. Скрипник - кандидат технических наук, доцент
Т.Т. Каверзнева - кандидат технических наук, доцент
Д.В. Савельев - кандидат военных наук, доцент

Information about the author

I.L. Skripnik - Ph.D. of Engineering Sciences, Associate Professor
T.T. Kaverzneva - Ph.D. of Engineering Sciences, Associate Professor
D.V. Savelyev - Ph.D. of Military Sciences, Associate Professor

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 04.03.2024; одобрена после рецензирования 15.03.2024; принята к публикации 21.03.2023.

The article was submitted 04.03.2023, approved after reviewing 15.03.2024, accepted for publication 21.03.2023.