

А.И. Астровский, кандидат физико-математических наук, доцент, заведующий кафедрой высшей математики Минского института управления;
Г.А. Хацкевич, доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Минского института управления;
Ю.В. Змеева, ассистент кафедры информационных технологий Минского института управления

О СИСТЕМНОМ ПОДХОДЕ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Минский институт управления обладает достаточно высоким научно-педагогическим потенциалом. По состоянию на 11 мая 2005 г. в нем на постоянной основе работало 304 преподавателя, из них 31 доктор наук, профессор и 101 кандидат наук, доцент. Одной из важных задач любого высшего учебного заведения является рациональное управление образовательной деятельностью с целью обеспечения высокого качества подготовки студентов по приоритетным направлениям. Достижению указанной цели в значительной степени способствует активная творческая деятельность профессорско-преподавательского состава института. Поэтому адекватная оценка его многогранной деятельности и материальное стимулирование могут служить основой для обеспечения устойчивого развития Минского института управления как одного из наиболее динамичных высших учебных заведений.

Творческая деятельность преподавателей высшего учебного заведения традиционно включает учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационную и воспитательную работу. В зависимости от приоритетов развития Минского института управления его руководство усиливает значимость того или иного вида деятельности кадров высшей квалификации.

К одним из важнейших направлений образовательной деятельности относится учебно-методическая и научно-исследовательская работа, направленная на разработку и внедрение инноваций в учебный процесс. Ясно, что предлагаемые инновации должны учитывать начальный уровень знаний первокурсников и повышать качество обучения студентов. Особую значимость в современных условиях приобретает подготовка кадров высшей квалификации через магистратуру, аспирантуру, докторантуру и соискательство. Это очень важно для формирования научно-педагогических школ в Минском институте управления, характерные черты которых описаны в [1;2].

В настоящей работе описывается системная двухэтапная процедура оценивания эффективности работы профессорско-преподавательского состава (ППС) в нашем вузе, учитывающая приоритеты его развития [3]. На первом этапе осуществляется количественная оценка эффективности творческой деятельности преподавателей, базирующаяся на учете норм времени для различных видов работ. Эти нормы

согласованы с рекомендациями Министерства образования Республики Беларусь и ежегодно корректируются и утверждаются Советом института.

Определяющим показателем оценки результативности ППС на первом этапе является относительный коэффициент эффективности $k_{эф}$, представляющий собой отношение обобщенного усредненного показателя t_3 фактически выполненных временных затрат ППС к нормативу времени T_2 по так называемой «второй половине рабочего дня»:

$$k_{эф} = \frac{t_3}{T_2}.$$

Отметим, что норматив времени зависит от занимаемой должности и определяется исходя из 1540 часов за год и учебной годовой нагрузки преподавателя.

Обобщенный усредненный показатель фактически выполненных временных затрат ППС вычисляется по определенной методике, которая учитывает средние временные затраты на проведение НИР, подготовку кадров высшей квалификации, публикацию научных и научно-методических изданий, доклады на конференциях, семинарах и симпозиумах, а также на их организацию и проведение, на руководство НИРС и др.

Анализ относительного коэффициента эффективности ППС позволяет сделать предварительный вывод об эффективности творческого труда преподавателей. Однако этот показатель эффективности, выраженный только через общие временные затраты, не в полной мере оценивает качественные характеристики видов деятельности ППС. Поэтому необходим второй этап такой оценки, который в большей степени учитывает значимость различных видов педагогической и научной деятельности.

На втором этапе для тех преподавателей, относительный коэффициент эффективности которых превышает единицу, производится углубленная оценка их творческой работы, учитывающая качественные характеристики (см. табл. 2 Приложения) по следующим направлениям:

- научные и методические публикации (9 показателей);

- участие в НИР (6 показателей);
- педагогическая работа (2 показателя);
- инновации (2 показателя);
- научное руководство (10 показателей);
- научно-организационная работа (5 показателей);
- особые заслуги (1 показатель).

В каждом из направлений показатели оцениваются определенным количеством баллов исходя из приоритетов развития института. Приоритетность развития тех или иных направлений деятельности определяется руководством института с учетом их важности для инновационной деятельности в учебном процессе и утверждается Советом института. В соответствии с этими приоритетами и устанавливаются экспертные оценки в баллах для каждого вида деятельности ППС. Далее по определенной методике подсчитывается итоговый балл для каждого преподавателя, который и служит мерой эффективности его творческой деятельности на благо института.

Для удобства изложения методики расчета итогового балла каждому преподавателю поставим в соответствие его номер k . Пусть штатный ППС состоит из N человек, тогда $k = \overline{1, N}$.

Творческую деятельность каждого преподавателя будем рассматривать за период времени в T лет, что позволяет учитывать эффект «последствия» каждого из видов творческой деятельности. Целесообразно положить $T = 5$.

Введем матрицу показателей для k -го преподавателя:

$$B(k) = (b_{ij}^k)_{i=\overline{1, T}}^{j=\overline{1, m}},$$

в которой t -я строка ($t = \overline{1, T}$) содержит все значения показателей b_{ij}^k k -го преподавателя за t -ый год, а j -ый столбец состоит из значений его j -го показателя за T лет, ($j = \overline{1, m}$). В нашем случае $m = 35$.

Для учета значимости каждого показателя введем экспертные оценки α_j , ($j = \overline{1, m}$), которые выражаются в баллах с учетом приоритетов, сформировавшихся в институте на отчетный период, а также экспертные оценки γ_{ij} , определяющие значимость каждого из T лет в итоговом балле. Здесь $j = \overline{1, m}$, $t = \overline{1, T}$. В данном

подходе используется принцип затухающей доли значимости показателя по отношению к прошлым периодам:

$$\gamma_j = \begin{cases} \frac{t}{T}, j = \overline{1,3} \\ 0, j = \overline{4,m} \end{cases}, \quad t = \overline{1, T-1}, \quad \gamma_{Tj} = 1, j = \overline{1,m}.$$

Исходя из вышеизложенного и введенных обозначений представим формулу расчета итогового балла преподавателя в виде:

$$S(k) = \sum_{t=1}^T \sum_{j=1}^m \alpha_j \gamma_j b_j^k, \quad k = \overline{1, N}.$$

На основе итогового балла $S(k)$ производится оценка творческой деятельности k -го преподавателя, позволяющая принимать аргументированные решения о материальном стимулировании.

Руководство института устанавливает пороговые значения $\varepsilon_1, \varepsilon_2$ итоговых параметров, которые служат основанием для классификации ППС исходя из их результатов творческой деятельности. Выделяются три группы ППС: активно, средне и пассивно работающие. К первой группе относятся наиболее успешно работающие на благо института преподаватели ($S(k) \geq \varepsilon_2$), а, например, в третью группу включаются те из них, которые не уделяют должного внимания учебно-методической и научно-исследовательской работе ($S(k) < \varepsilon_1$).

Отметим, что одной из приоритетных целей деятельности Минского института управления является обеспечение на основе внедрения инновационных технологий высокого уровня подготовки специалистов, что гарантирует конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг. Поэтому актуальным и значимым для института является выполнение следующей инновационной триады:

- теоретическое обоснование инноваций, результатом которого является публикация монографий, научных отчетов по НИР (особенно с номером государственной регистрации), статей в журналах и сборниках;
- апробация инноваций в виде участия в международных конференциях и научных семинарах с докладами;

- внедрение инновационных технологий обучения в учебный процесс, издание учебников, учебных пособий и учебно-методических комплексов с грифом Министерства образования.

В основу отнесения преподавателей к определенной группе положена системность выполнения полного цикла инновационной деятельности: теоретическое обоснование, апробация и внедрение в масштабах кафедры или института. В дополнение к экспертной оценке творческой деятельности преподавателя (в баллах) методика второго этапа учитывает также и личные общепризнанные заслуги определенного преподавателя: наличие его научно-педагогической школы, присвоение ему почетных званий, получение им авторских свидетельств, патентов и т.д.

Предложенная методика оценки эффективности творческой деятельности ППС института была реализована при расчете рейтинга докторов наук, профессоров МИУ по итогам их работы за первый семестр 2004–2005 учебного года.

Значения пороговых параметров, являющихся индикаторами отнесения лиц к первой, второй и третьей группам, задавались экспертно на уровне и от общей суммы баллов $S(U)$, набранной «универсальным доктором наук, профессором». Такой номинации соответствует преподаватель, выполнивший однократно все виды работ по показателям, представленным в таблице приложения.

В результате проведенного обследования выборка объемом $N=31$, $T=5$, $m=35$ была классифицирована по трем категориям:

- 1) активно работающие: $S(k) > 0,3 \cdot S(U)$, объем выборки – 14 человек;
- 2) средне работающие: $0,15 \cdot S(U) \leq S(k) \leq 0,3 \cdot S(U)$, объем выборки – 9 человек;
- 3) пассивно работающие: $S(k) < 0,15 \cdot S(U)$, объем выборки – 8 человек.

Полученное распределение докторов наук, профессоров по сферам деятельности внутри групп представлено в табл. 1.

Анализ таблицы 1 показывает, что наиболее эффективно за отчетный период работали доктора (профессора) в сферах технических, экономических и юридических наук.

На основе предложенной двухэтапной системы оценки эффективности творческой

Таблица 1. Распределение докторов наук (профессоров) по творческой активности

Сфера деятельности Группа	Процент группы	Процент внутри группы			
		Юридические	Технические	Экономические	Другие
Активно работающие	45,2	21,0	35,7	28,5	14,8
Средне работающие	29,0	22,2	33,3	37,5	7,0
Пассивно работающие	25,8	0,0	12,5	11,1	76,4

деятельности ППС можно осуществлять материальное стимулирование преподавателей института с учетом реального вклада в его достижения.

Таким образом, оценка творческой деятельности профессорско-преподавательского состава в Минском институте управления

осуществляется в полном соответствии с приоритетами его развития на современном этапе. Она позволяет повысить мотивацию творческой деятельности ППС и направить интеллектуальные ресурсы на решение наиболее важных стратегических задач, стоящих перед институтом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Суша Н.В., Хацкевич Г.А. Научно-педагогическая школа: понятие и квалификационные признаки // Вышэйшая школа. 2004. №6. С. 52–55.
2. Суша Н.В., Хацкевич Г.А. Научно-педагогические школы Минского института управления // Инновационные образовательные технологии. 2005. №1. С. 46–51.
3. Астровский А.И., Хацкевич Г.А. Об одном подходе к оценке эффективности работы профессорско-преподавательского состава // Управление в социальных и экономических системах: Материалы XII междунар. науч.-практ. конф., 5 декабря 2004 г. Мн.: Изд-во МИУ, 2004. С. 54–57.

