

# ИЗМЕНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОНИТОРИНГА РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА, КАК КРИТЕРИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

## CHANGES OF INDICATORS OF MONITORING OF DIFFERENT TYPES OF ACTIVITY OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION AS CRITERION OF EFFICIENCY OF INTRODUCTION OF SYSTEM OF A RATING ASSESSMENT OF ACTIVITY OF THE TEACHER

Виктор Анатольевич Лазаренко<sup>1</sup> - доктор медицинских наук  
Вячеслав Александрович Липатов<sup>1</sup> - доктор медицинских наук  
Николай Борисович Филинов<sup>2</sup> - кандидат экономических наук  
Татьяна Анатольевна Олейникова<sup>1</sup> - кандидат фармацевтических наук  
Дмитрий Андреевич Северинов<sup>1</sup>

Victor Anatolyevich Lazarenko<sup>1</sup> - Doctor of Medical Sciences  
Viacheslav Aleksandrovich Lipatov<sup>1</sup> - Doctor of Medical Sciences  
Nikolay Borisovich Philinov<sup>2</sup> - Candidate of Economical Sciences  
Tatyana Anatolyevna Oleynikova<sup>1</sup> - Candidate of Pharmaceutical Sciences  
Dmitrij Andreevich Severinov<sup>1</sup>

### Резюме

Представленный в данной статье материал демонстрирует эффективность внедрения разработанной в Курском государственном медицинском университете системы оценки индивидуальных достижений преподавателей, а также методику оценки групповой деятельности сотрудников кафедр университета, как элемента управления коллективом. В качестве критерия эффективности приводится положительная динамика некоторых показателей внешнего мониторинга Межведомственной комиссии по мониторингу деятельности образовательных организаций высшего образования Министерства образования РФ за 2013-2014 гг. Проведенный анализ позволил заключить, что для целей совершенствования и модернизации системы менеджмента качества образовательной деятельности в Курском государственном медицинском университете разработана и внедрена информационная система, которая имеет достаточный функционал, интегрирована в корпоративную информационную среду и позволяет упростить сбор, подсчет, обработку и хранение информации об активности профессорско-преподавательского состава.

**Ключевые слова:** рейтинг, преподаватель, кафедра, мониторинг, эффективность, система менеджмента качества.

### Summary

The material presented in this article shows efficiency introduction system of an assessment individual achievements teachers developed in Kursk state medical university, and also a technique of an assessment group activity staff departments university as element management collective. Positive dynamics some indicators external monitoring of the Interdepartmental commission on monitoring activity educational organizations higher education Ministry of Education Russian Federation for 2013-2014 is given as criterion efficiency. The carried-out analysis has allowed to conclude that for improvement and modernization of quality management system educational activity in Kursk state medical university information system which has sufficient functionality is developed and introduced, is integrated into the corporate information environment and allows to simplify collecting, calculation, processing and storage information on activity faculty.

**Key words:** rating, ranking, lecturer, teacher, department, monitoring the effectiveness of quality, management system.

### 1. Введение

Процесс модернизации современной высшей школы является одной из актуальных проблем в системе образования Российской Федерации [2]. Как правило он сопровождается качественным усовершенствованием сложившейся концепции путём внедрения принципиально новых способов и методик контроля качества и эффективности педагогической деятельности [9], а также, возможно, переработкой существующей и устоявшейся методологии и идеологии преподавания [11]. Большинство исследователей сегодня признает тот факт, что совершенствование системы профессиональной подготовки и квалификационного уровня

научно-педагогический работника (НПР) является важным звеном управления качеством образовательного процесса [8, 14].

В настоящее время в этом направлении ведётся множество работ, в том числе реализуется ряд реформ, направленных на

УДК: 616.831 – 053.2

URL: <http://innova-journal.ru/issues/2016-3-4/files/06.pdf>

DOI: <https://doi.org/10.21626/innova/2016.3/06>

Для корреспонденции: Д.А. Северинов, [dmitriy.severinov.93@mail.ru](mailto:dmitriy.severinov.93@mail.ru)

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России

<sup>2</sup> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

преобразование основных структурных подразделений вузов, а именно – организационно-административной сферы [7,12]. Однако, чтобы оценить эффективность управленческой новации, необходимо отследить изменения показателей работы вуза, таких как его научная, образовательная и хозяйственная деятельности в динамике [1, 3].

Наиболее объективными критериями оценки продуктивности принятых управленческих решений являются данные, полученные из независимых источников. В качестве таковых нами выбраны показатели внешнего мониторинга различных видов деятельности вуза [10,13].

Однако существуют определённые трудности, как при разработке системы рейтингового контроля качества работы современного НПР и кафедр, так и в процессе мониторинга [4,5]. Они в первую очередь связаны с тем фактом, что современный вуз – это сложный объект, деятельность которого не ограничивается лишь предоставлением образовательных услуг обучающимся [6]. Это утверждение предполагает под собой разнонаправленность деятельности вышеупомянутой организации, её мультифункциональность и широкий спектр интересов взаимодействия с другими объектами данной инфраструктуры. Такие условия делают затруднительным не только выбор критериев для проведения полноценного мониторинга, но и оценку их колебаний во времени.

Цель исследования: оценить эффективность внедрения системы рейтинговой оценки деятельности преподавателя высшей школы.

## 2. Материалы и методы.

В Курском государственном медицинском университете (КГМУ) разработана и внедрена информационная система рейтинговой оценки деятельности преподавателей (ИСРДП), основная функция которой заключается в оценке результативности индивидуальной деятельности НПР. Это позволяет обеспечить контроль над работой сотрудников различных подразделений вуза (например, кафедр), а также учредить некоторые виды поощрения, в виде премии и денежных выплат тем преподавателям, чьи показатели выше среднего.

Согласно ИСРДП расчет индивидуального рейтинга преподавателя (ИРП) производился по следующей формуле:

$$\text{ИРП} = \sum A * K_w, \text{ где}$$

A – числовое значение показателя

$K_w$  – весовой коэффициент показателя.

В свою очередь рейтинг кафедр рассчитывали по формуле:

$$\text{РК} = \sum \text{ИРП} / \text{Ш}, \text{ где}$$

ИРП – индивидуальный рейтинг преподавателя

Ш – количество штатных единиц НПР кафедры.

В качестве критериев оценки эффективности функционирования внедренной системы индивидуального рейтинга преподавателя использовались результаты внешнего мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования за 2013-2014 гг., проведенного Межведомственной комиссией Министерства образования РФ, имеющихся в свободном доступе и характеризующие эффективность работы вуза в целом.

Проводилась динамическая оценка показателей деятельности КГМУ до ([http://miccedu.ru/monitoring/2013/materials/inst\\_1786.htm](http://miccedu.ru/monitoring/2013/materials/inst_1786.htm)) и после ([http://miccedu.ru/monitoring/2014/materials/inst\\_1786.htm](http://miccedu.ru/monitoring/2014/materials/inst_1786.htm))

внедрения ИСРДП. В качестве критериев оценки из данной группы нами были выбраны те, на которые ИСРДП, а также индивидуальная деятельность преподавателя влияют априори (количество цитирований в Web of Science/Scopus в расчете на 100 НПР, количество цитирований в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ) в расчете на 100 НПР, количество публикаций в Web of Science/Scopus в расчете на 100 НПР, количество публикаций в РИНЦ в расчете на 100 НПР).

Некоторые показатели мониторинга Министерства образования РФ, приведенные в таблице «Образовательная деятельность» ([http://miccedu.ru/monitoring/2013/materials/inst\\_1786.htm](http://miccedu.ru/monitoring/2013/materials/inst_1786.htm)), не удовлетворяют целям и задачам настоящего исследования, так как индивидуальная деятельность каждого отдельно взятого преподавателя не влияет как прямо так и косвенно на данные показатели, а следовательно они не коррелируют с ИСРДП (средний балл единого государственного экзамена (ЕГЭ) студентов, принятых на обучение по очной форме; усредненный минимальный балл ЕГЭ студентов, принятых на обучение по очной форме и т.д.). Так же это связано с введением новых показателей по данному типу деятельности в 2014 году, а главное тем, что влияние активности преподавательской деятельности на эти показатели вызывает большое сомнение. В отличие от показателей образовательной деятельности, внедрение рейтинговой системы безусловно оказало влияние на показатели научной деятельности НПР университета. Показатели ИРП предусматривают оценку множества сфер научной активности, в число которой входят: публикации (не только самого преподавателя, но и его студентов и аспирантов), участие в научных конференциях, изобретательская активность, рост наукометрических показателей и т.д.

При помощи разработанной и внедренной ИСРДП определяли уровень достижений преподавателей и ранжировали сотрудников в зависимости от суммарного количества их достижений по итогам учебного года. По сумме же набранных баллов подсчитывали места среди кафедр определенного профиля.

## 3. Результаты и их обсуждение.

Рейтинг кафедры складывается из результатов рейтинга каждого отдельно взятого преподавателя, что наглядно отражает формула его расчета. Поэтому, в первую очередь, мы считаем целесообразным обсудить результаты рейтингования НПР в период за 2013-2014 гг. Следует отметить, что рейтинг преподавателей был сформирован в соответствии с профилем кафедры и занимаемой должностью.

Для более точного и наглядного представления данных о результатах рейтингового контроля кафедр они были систематизированы и сгруппированы по следующему блокам:

- гуманитарные и социально-экономические;
- естественно-научные и математические;
- общепрофессиональные клинического профиля;
- специальные клинического профиля;
- общепрофессиональные и специальные неклинического профиля;
- кафедры последипломного образования.

В качестве примера двухгодовой (с 2012 по 2014 гг.) динамики изменений показателей рейтингового контроля кафедр приведём данные результатов исследования специальных кафедр клинического профиля (табл. 1).

**Рис. 1.** Показатели мониторинга эффективности деятельности КГМУ за 2013 год.



**Рис. 2.** Показатели мониторинга эффективности деятельности КГМУ за 2014 год.



Согласно данным приведенной выше таблицы, нами отмечена положительная тенденция изменений исследуемых показателей на кафедрах хирургических болезней №1, хирургических болезней №2, внутренних болезней №2, ортопедической стоматологии, стоматологии детского возраста, терапевтической стоматологии и отрицательная динамика – акушерства и гинекологии, инфекционных болезней и эпидемиологии, челюстно-лицевой хирургии, психиатрии, поликлинической терапии. Обозначенные преобразования имеют важное организационное и управленческое значение (для администрации вуза), так как существует множество факторов, оказывающих непосредственное влияние на продуктивность деятельности кафедры (к примеру – смена руководящего состава, новые векторы исследований, принятие в штат новых перспективных и амбициозных сотрудников и др.). Изучив именно эти факторы и уровень значимости каждого по отдельности, а также в совокупности, можно определить дальнейшее направление

как внутренней, так и внешней политики вуза в целом.

Результаты внешнего мониторинга, проведенного Межведомственной комиссией Министерства образования РФ, по различным направлениям деятельности вуза позволяют более детально проанализировать динамику изменений основных показателей эффективности проделанной работы в период за 2013 и 2014 гг. учебные года. Для более наглядной характеристики полученных данных, а также ввиду их большого разнообразия, нами было принято решение о представлении их в виде диаграмм (рис. 1, рис. 2).

В 2014 году заметна положительная динамика показателей научно-исследовательской деятельности НПР (значения его возросли в 1,6 раза, по сравнению с показателем 2013 года), что обусловлено изменением следующих граф (табл. 14): количество цитирований в Web of Science/Scopus в расчете на 100 НПР (в 17,4 раза), количество цитирований в Российском индексе научного цитирования в расчете на 100 НПР (в 4,67 раза), количество публикаций в Web of Science/Scopus в

**Таблица 1. Результаты рейтингового контроля качества деятельности специальных кафедр клинического профиля**

Наименование кафедры	2012-2013 уч.г.		2013-2014 уч.г.	
	Место	Балл	Место	Балл
<b>Внутренних болезней №1</b>	1	110,3	1	114,1
<b>Хирургических болезней №1</b>	4	90,1	2	98,2
<b>Поликлинической терапии</b>	2	95	3	92,3
<b>Внутренних болезней №2</b>	6	50,3	4	58,6
<b>Психиатрии и психосоматики</b>	5	52,7	5	52
<b>Хирургических болезней №2</b>	11	23,4	6	45,2
<b>Сестринского дела</b>	8	40,2	7	44,1
<b>Ортопедической стоматологии</b>	12	21,6	8	38,1
<b>Стоматологии детского возраста</b>	15	15,6	9	36,8
<b>Терапевтической стоматологии</b>	13	20	10	33,8
<b>Педиатрии</b>	3	90	11	32,3
<b>Психиатрии</b>	9	38	12	21,9
<b>Акушерства и гинекологии</b>	7	44	13	12,3
<b>Челюстно-лицевой хирургии</b>	10	36	14	10
<b>Инфекционных болезней и эпидемиологии</b>	14	18,1	15	8,1

расчете на 100 НПР (1,23 раза), общий объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (в 1,55 раза). Одним из вероятных компонентов, повлиявших на работу преподавателя, по-нашему мнению, является внедрение ИСРДП.

Следует отметить, что при разработке системы рейтингования индивидуальной деятельности НПР нужно учитывать то, что показатели рейтинга должны отражать стратегические приоритеты университета и ориентировать сотрудника на внимание к тем задачам, которые стоят непосредственно перед вузом. Варьируя показатели и величину весовых коэффициентов, система менеджмента

получает дополнительный мотивационный инструмент управления персоналом. Так как результаты оценки в дальнейшем будут способствовать пониманию НПР слабых сторон профессиональной деятельности и нацеливать педагогов на устранение недостатков в повседневной работе.

Таким образом, внедрение ИСРДП в КГМУ, обеспечило автоматизацию процесса формирования рейтинга преподавателя и простоту подсчета как индивидуальных достижений педагогов, так и коллективных заслуг подразделений, а также способствовало коррекции показателей деятельности университета, о чем свидетельствуют результаты внешнего мониторинга эффективности работы вуза по разным направлениям его деятельности.

#### 4. Выводы

1. Для целей совершенствования системы менеджмента качества образовательной деятельности в Курском государственном медицинском университете разработана и внедрена информационная система рейтинговой оценки деятельности преподавателей

2. Данная система позволяет автоматически рассчитывать, ранжировать, анализировать показатели профессиональной активности научно-педагогических работников Курского государственного медицинского университета согласно занимаемым должностям, а также работу кафедр различного профиля.

3. Положительная динамика изолированных и интегральных показателей деятельности университета в период за 2013-2014 учебные года свидетельствует об эффективности внедрения автоматизированной методики рейтингования преподавателей.

## Литература

- Архипова Е. Н. и др. Автоматизация рейтинговой оценки деятельности преподавателей // Университетское управление. – 2010. – №. 5. – С. 51-62.
- Белоцерковский А. В. Российское высшее образование: о вызовах и рисках // Высшее образование в России. – 2012. – №. 7.
- Лазарев А. И., Лазаренко В.А., Беседин А.В., Липатов В.А. Инновационный вектор развития медицинской науки в вузе // Университетская наука: теория, практика, инновации. – 2008. – С. 4.
- Маликов Т. С. О рейтинге преподавателей вузов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2007. – №. 2. – С. 52-54.
- Манойленко И. Г. и др. О разработке информационной системы оценки рейтинга преподавателей // Современная техника и технологии. – 2014. – Т. 12.
- Никифоров А. А., Уткин Л. В. Рейтинговая оценка и мониторинг образовательной и научной деятельности вуза // Университетское управление. – 2010. – №. 3. – С. 54-61.
- Никулина И. Е., Римская О. Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Университетское управление. – 2006. – №. 6 (46). – С. 46-52.
- Новиков Н. и др. Мониторинг образовательного качества // Высшее образование в России. – 2003. – №. 6.
- Орлова М. Г. Репутационный рейтинг преподавателя как показатель конкурентоспособности ВУЗа // Актуальные проблемы модернизации высшей школы. Материалы Международной научно-методической конференции. – 2014. – С. 6-7.
- Подповетная Ю. В. Методы развития научно-методической культуры преподавателя высшей школы // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – Т. 8. – №. 4.
- Похолков Ю. и др. Модели рейтинга вузов и образовательных программ // Высшее образование в России. – 2005. – №. 11.
- Klichowski M. et al. CyberParks as a New Context for Smart Education: Theoretical Background, Assumptions, and Pre-service Teachers' Rating // American Journal of Educational Research. – 2015. – Т. 3. – №. 12A. – С. 1-10.
- Südkamp A., Kaiser J., Möller J. Accuracy of teachers' judgments of students' academic achievement: A meta-analysis // Journal of Educational Psychology. – 2012. – Т. 104. – №. 3. – С. 743.
- Tajeddin Z., Alemi M. Pragmatic rater training: Does it affect non-native L2 teachers' rating accuracy and bias // Iranian Journal of Language Testing. – 2014. – Т. 4. – №. 1. – С. 66-83.

## References

- Arhipova E. N. et al. Avtomatizacija rejtingovoj ocenki dejatel'nosti prepodavatelej. [Automation of a rating assessment of activity of teachers] Yekaterinburg: University Management. 2010. №. 5. p. 51-62. [in Russian]
- Belocerkovskij A. V. Rossijskoe vysshee obrazovanie: o vyzovah i riskah. [Russian higher education: about calls and risks] Moscow: The higher education in Russia. 2012. №. 7. [in Russian]
- Lazarev A. I., Lazarenko V.A., Besedin A.V., Lipatov V.A. Innovacionnyj vektor razvitija medicinskoj nauki v vuze. [Innovative vector of development of medical science in higher education institution] Moscow: University science: theory, practice, innovations 2008. p. 4. [in Russian]
- Malikov T. S. O rejtinge prepodavatelej vuzov. [About a rating of teachers of higher education institutions] Moscow: Standards and

monitoring in education 2007. №. 2. p. 52-54. [in Russian]

5. Manojlenko I. G. et al. O razrabotke informacionnoj sistemy ocenki rejtinga prepodavatelej. [About development of information system of an assessment of a rating of teachers] Yekaterinburg: Modern equipment and technologies 2014. T. 12. [in Russian]

6. Nikiforov A. A., Utkin L. V. Rejtingovaja ocenka i monitoring obrazovatel'noj i nauchnoj dejatel'nosti vuza. [The student, the teacher and the employer in a control system of quality of educational services] Yekaterinburg: University Management. 2010. №. 3. p. 54-61. [in Russian]

7. Nikulina I. E., Rimskaja O. N. Student, prepodavatel' i rabotodatel' v sisteme upravlenija kachestvom obrazovatel'nyh uslug. [Yekaterinburg: University Management. 2006. №. 6 (46). p. 46-52. [in Russian]

8. Novakov N. et al. Monitoring obrazovatel'nogo kachestva. [Monitoring of educational quality] Moscow: The higher education in Russia. 2003. №. 6. [in Russian]

9. Orlova M. G. Reputacionnyj rejting prepodavatelja kak pokazatel' konkurentosposobnosti VUZa. [Reputation rating of the teacher as indicator of competitiveness of higher education institution]. Actual problems of modernization of the higher school. Materials of the International scientific and methodical conference. 2014. p. 6-7. [in Russian]

10. Podpovetnaja Ju. V. Metody razvitija nauchno-metodicheskoj kul'tury prepodavatelja vysshej shkoly. [Methods of development of scientific and methodical culture of the teacher of the higher school.] Moscow: Modern researches of social problems. 2011. T. 8. №. 4. [in Russian]

11. Pohlkov Ju. et al. Modeli rejtinga vuzov i obrazovatel'nyh programm. [Models of a rating of higher education institutions and educational programs] Moscow: The higher education in Russia. 2005. №. 11. [in Russian]

12. Klichowski M. et al. CyberParks as a New Context for Smart Education: Theoretical Background, Assumptions, and Pre-service Teachers' Rating. American Journal of Educational Research. 2015. T. 3. №. 12A. p. 1-10.

13. Südkamp A., Kaiser J., Möller J. Accuracy of teachers' judgments of students' academic achievement: A meta-analysis. Journal of Educational Psychology. 2012. T. 104. №. 3. p. 743.

14. Tajeddin Z., Alemi M. Pragmatic rater training: Does it affect non-native L2 teachers' rating accuracy and bias. Iranian Journal of Language Testing. 2014. T. 4. №. 1. p. 66-83.