

<https://doi.org/10.47370/2078-1024-2023-15-3-84-92>  
УДК 378. 111

**В.Г. Свечкарёв<sup>1\*</sup>, М.М. Эбзеев<sup>2</sup>, Э.Э. Кочкаров<sup>2</sup>**  
**Мониторинг профессиональной деятельности преподавателя высшей школы в современных условиях: зарубежный и отечественный опыт**

<sup>1\*</sup>ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет»,  
г. Майкоп, Российская Федерация

<sup>2</sup>ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет»  
им. У.Д. Алиева, г. Карачаевск, Карачаево-Черкесская Республика

**Актуальность.** В современных условиях актуализирована проблема эффективности профессиональной деятельности преподавателя вуза, определяющая возможности заключения контракта 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 современном вузе. **Проблема исследования:** заключается в необходимости разработки эргономичной процедуры оценки профессиональной деятельности научно-педагогического работника как результатов его индивидуальных достижений. **Цель исследования:** заключается в раскрытии опыта мониторинга профессиональной деятельности преподавателя вуза как инновационного контура оценки эффективности его педагогического труда. Задачи исследования: представить опыт рейтинговой оценки труда преподавателя вуза; раскрыть критериальную оценку учета результатов профессиональной деятельности научно-педагогических работников; выявить тенденции мониторинга профессиональной деятельности. **Методология и методы исследования:** Методологическую основу составили современные научные представления о критериях оценки деятельности преподавателя вуза. Применялись методы теоретического исследования: анализ, сравнение, обобщение, описание, наглядное представление. **Результаты исследования:** Представлена обобщенная позиция 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. **Ключевые выводы:** Сформулирован вывод о преимуществах и возможных перспективах политики мониторинга эффективности деятельности научно-педагогических работников в современных условиях.

**Ключевые слова:** рейтинг, мониторинг, контракт, вуз, показатель, достижения, оценка, работник

**Для цитирования:** Свечкарёв В.Г., Эбзеев М.М., Кочкаров Э.Э. Мониторинг профессиональной деятельности преподавателя высшей школы в современных условиях: зарубежный и отечественный опыт // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2023. Том 15, № 3. – С. 84–92. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2023-15-3-84-92>.

V.G. Svechkarev<sup>1\*</sup>, M.M. Ebzeev<sup>2</sup>, E.E. Kochkarov<sup>2</sup>  
**Monitoring the professional activity of high school  
teachers in modern conditions: foreign  
and domestic experience**

<sup>1\*</sup>FSBEI HE «Maikop State Technological University», Maikop,  
The Russian Federation

<sup>2</sup>FSAEI HE “Karachay-Cherkess State University” named after. U.D. Aliyev,  
Karachaevsk, the Karachay-Cherkess Republic

### Abstract

Relevance. In modern conditions the problem of the effectiveness of the professional activity of a university teacher has become relevant, determining the possibility of concluding a contract with a scientific and pedagogical worker, as well as the size of his/her salary. In this regard, there is a need to analyze foreign and domestic experience in monitoring the performance of higher education teachers, which can be successfully used in a modern university. The research problem lies in the need to develop an ergonomic procedure for assessing the professional activities of a scientific and pedagogical worker as a result of his/her individual achievements. The purpose of the research is to reveal the experience of monitoring professional activities of a university teacher as an innovative contour for assessing the effectiveness of his/her teaching work. The objectives of the research: to present the experience of rating the work of a university teacher; disclose the criteria for accounting for the results of professional activities of scientific and pedagogical workers; identify trends in monitoring professional activities. Methodology and research methods: the methodological basis was made up of modern scientific ideas about the criteria for assessing the activities of a university teacher. The following theoretical research methods were used: analysis, comparison, generalization, description, visual presentation. The research results: a generalized position on the development of criteria and indicators for assessing the performance of scientific and pedagogical workers has been presented using the example of effective contracts. General trends in monitoring the professional activities of university teachers in modern conditions have been identified. Key conclusions: a conclusion has been formulated about the advantages and possible prospects of a policy for monitoring the effectiveness of the activities of scientific and pedagogical workers in modern conditions.

**Keywords:** rating, monitoring, contract, university, indicator, achievements, assessment, an employee

**For citation:** Svechkarev V.G., Ebzeev M.M., Kochkarov E.E. Monitoring the professional activity of high school teachers in modern conditions: foreign and domestic experience // Vestnik Majkopskogo gosudarstvennogo tehnologičeskogo universiteta. 2023. Volume 15, No. 3. P. 84–92. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2023-15-3-84-92>.

**Введение.** В настоящее время актуальной задачей российской академической среды и практики является создание объективной системы мониторинга деятельности вузов [2]. Стратегическими целями мониторинга любого вуза является совокупность внутренних показателей, ориен-

тированных 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. Впер-

вые таблица рейтингов была разработана в 2003 году Шанхайским университетом Цзяо Тун. Сегодня мировыми университе-

тами в качестве главнейших критериев и индикаторов используются следующие четыре группы данных (рис. 1):

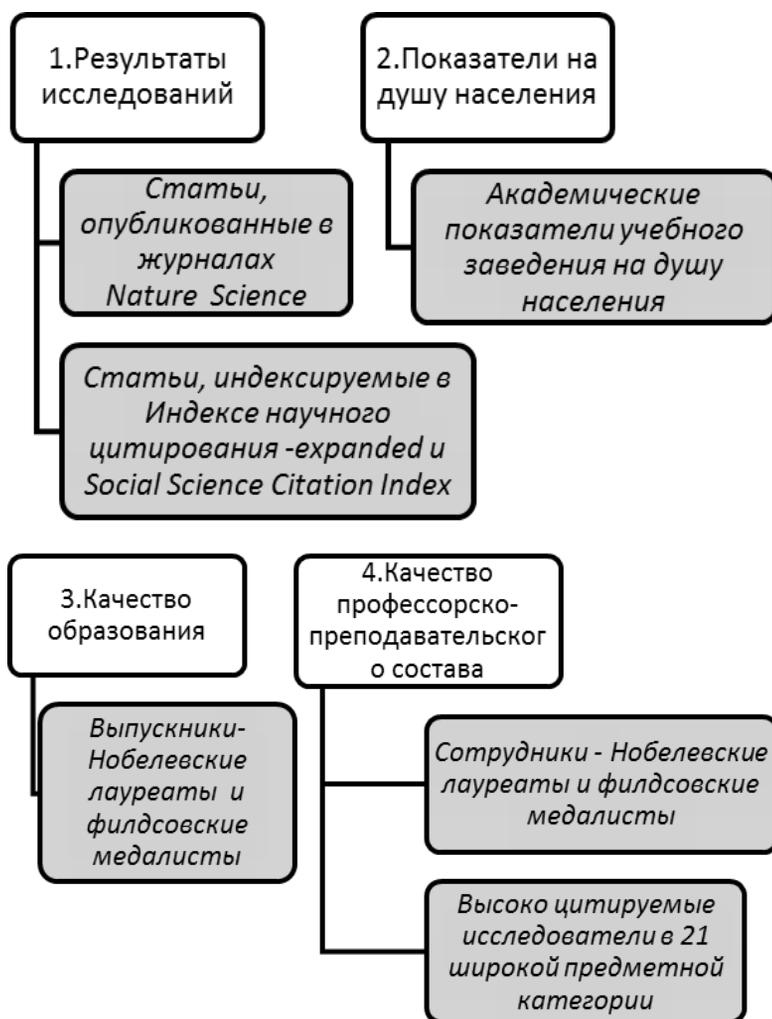


Рис. 1. Критерии и индикаторы академического рейтинга университетов мира [2, С. 17]

**Основная часть.** 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 сотрудников среди научно-педагогических работников, числа

иностранцев студентов [2]. 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):

<b>Академическая эффективность деятельности преподавателя вуза</b>	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.

**Рис. 2. Критерии анализа академической эффективности деятельности преподавателя вуза [2, С. 25]**

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 20 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) [9]. Оценка

преподавателя высших учебных заведений США осуществляется на основе мнений аудиторий студентов и коллег, а также экспертизы собранного комплекта документов – личного портфолио [2]. 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 [8].

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 [2, 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) [10].

Следовательно, проведенный анализ позволил нам обозначить базовые составляющие мониторинга профессиональной деятельности преподавателей вуза, которые включают показатели по трем видам деятельности: преподаванию, исследовательской работе и общественно-полезной деятельности.

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 [7]. 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» [3; 4; 5]) позволило обозначить основные направления мониторинга достижений научно-педагогического работника в технических вузах (рис. 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.

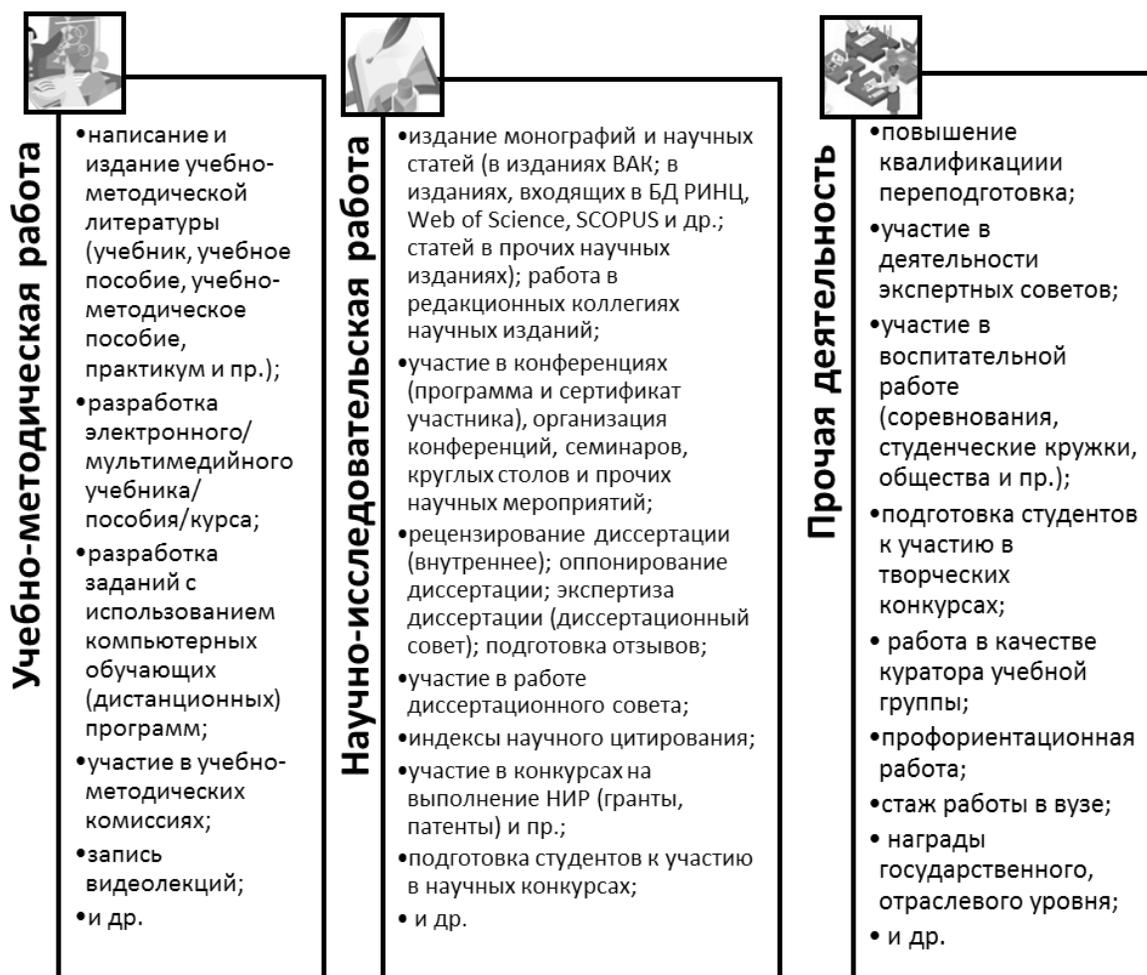


Рис. 3. Основные направления мониторинга достижений научно-педагогического работника в технических вузах

Формирование индивидуального рейтинга ППС влияет на карьерный рост, т.к. связано для руководства вуза с выявлением талантливых ученых и управленцев [6]. А также с направлением деятельности ППС (с помощью изменения величины баллов) в важное для вуза русло в системе стратегического планирования [1].

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

– мониторинг представляет собой 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 пре-

подавателя 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.

### ЛИТЕРАТУРА:

1. Ларионова М.А. Стратегическое планирование как фактор развития системы высшего образования // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2023. № 1. – С. 192–208.
2. Оценка эффективности преподавателя в современном образовательном учреждении: монография / Ж.Б. Мусатова [и др.]. – М.: Центр развития научного сотрудничества, 2015. – 114 с.
3. Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ЮРГПУ (НПИ) [Электронный ресурс]. URL <https://www.npi-tu.ru> (дата обращения 22.03.2023).
4. Положение об эффективном контракте (категория работников – профессорско-преподавательский состав) ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»: [Электронный документ]. URL <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1679819982&tld=ru&lang> (дата обращения 26.03.2023).
5. 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 документ]. URL [https://gstou.ru/files/effective\\_contract/pologenie\\_ob\\_effective\\_kontrakte\\_2022.pdf](https://gstou.ru/files/effective_contract/pologenie_ob_effective_kontrakte_2022.pdf) (дата обращения 26.03.2023).
6. Пугач В.Ф. Ещё раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции [Электронный ресурс] // Высшее образование в России. 2023. № 3. – С. 118–133. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/escho-raz-o-vozhraze-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-starye-problemy-i-novye-tendentsii> (дата обращения: 26.03.2023) DOI: 0.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133.
7. Эффективный контракт как средство мониторинга профессиональных достижений научно-педагогического работника / В.Г. Минченко [и др.] // Стандарты и мониторинг в образовании. 2022. Т. 10, № 2. – С. 3–8.
8. An effective contract as an innovative contour for evaluating the results of a teacher's professional activity in higher school / T. Poddubnaya [et al.] // Laplage em Revista. 2021. Vol. 7, No. 3D. P. 324–335.
9. Carlier G., Gaumont D. Fixed-wages, wage differentials and worker heterogeneities // Australian Economic Papers. 2008. Vol. 47, iss. 4. P. 320–333.
10. Waldman M. Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective // Journal of Labor Economics. 1990. Vol. 8, No. 2. P. 230–250.

### REFERENCES:

1. Larionova M.A. Strategic planning as a factor in the development of the higher education system // Bulletin of PNIPU. Socio-economic sciences. 2023. 1: 192–208.
2. Assessing the effectiveness of a teacher in a modern educational institution: monograph / Zh. B. Musatova [et al.]. M.: Center for the Development of Scientific Cooperation, 2015. 114 p.

3. Regulations on an effective contract, criteria and performance indicators for employees from among the teaching staff of SRSPU (NPI) [Electronic resource]. URL <https://www.npi-tu.ru> (date of access: 22.03.2023).

4. Regulations on an effective contract (category of employees - teaching staff) of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Don State Technical University”: [Electronic document]. URL <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1679819982&tld=ru&lang> (access date 26.03.2023).

5. Regulations on the effective contract of teaching staff, higher education researchers, secondary vocational education teaching staff, as well as educational and support staff of FSBEI HE “Grozny State Petroleum Technical University named after Academician M.D. Millionshchikov” [Electronic document]. 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) (accessed March 26, 2023).

6. Pugach V.F. Once again about the age of teachers in Russian universities: old problems and new trends [Electronic resource] // Higher education in Russia. 2023. 3: 118-133. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eschy-o-raz-o-vozraste-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-starye-problemy-i-novye-tendentsii> (date of access: 26.03.2023) DOI: 0.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133.

7. Effective contract as a means of monitoring the professional achievements of scientific and pedagogical workers / V.G. Minchenko [et al.] // Standards and monitoring in education. 2022. 10 (2): P. 3–8.

8. An effective contract as an innovative competition for evaluating the results of a teacher’s professional activity in a higher school / T. Podubnaya [et al.] // Laplage em Revista. 2021. 7 (3D): 324–335.

9. Carlier G., Gaumont D. Fixed-wages, wage differentials and worker heterogeneities // Australian Economic Papers. 2008. 47 (4): 320–333.

10. Waldman M. Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective // Journal of Labor Economics. 1990. 8 (2): 230–250.

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов / The authors declare no conflict of interests**

#### **Информация об авторах**

**Виталий Геннадьевич Свечкарёв**, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания

ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», г. Майкоп, Российская Федерация

e-mail.: [vital89286686941@mail.ru](mailto:vital89286686941@mail.ru)

тел. +7(961)8278341

**Мурат Магомедович Эбзеев**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры спортивных дисциплин

ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет» им. У.Д. Алиева, г. Карачаевск, Карачаево-Черкесская Республика

e-mail.: [faizura66@mail.ru](mailto:faizura66@mail.ru)

тел. +7(928)3957770

#### **Information about the authors**

**Vitaly G. Svechkarev**, Dr. Sci. (Pedag.), Professor, Head of the Department of Physical Education

FSBEI HE «Maikop State Technological University», Maikop Russian Federation

e-mail.: [vital89286686941@mail.ru](mailto:vital89286686941@mail.ru)

tel.: +7(961)8278341

**Murat M. Ebzeev**, Dr. Sci. (Pedag.), Professor, Department of Sports Disciplines,

FSAEI HE “Karachay-Cherkess State University” named after U.D. Aliyev, Karachayevsk, the Karachay-Cherkess Republic

e-mail.: [faizura66@mail.ru](mailto:faizura66@mail.ru)

tel.: +7(928)3957770

*Энвер Энгельсович Кочкаров, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой спортивных дисциплин*

*ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет» им. У.Д. Алиева, г. Карачаевск, Карачаево-Черкесская Республика*

*e-mail.: kchgy@mail.ru*

*тел. +7(928)6563513*

*Enver E. Kochkarov, PhD (Pedag.), Associate professor, head of the department of sports disciplines*

*FSAEI HE “Karachay-Cherkess State University” named after U.D. Aliyev, Karachaevsk, the Karachay-Cherkess Republic*

*e-mail.:kchgy@mail.ru*

*tel.: +7(928)6563513*

Поступила в редакцию 15.06.2023

Поступила после доработки 16.07.2023

Принята к публикации 17.07.2023

Received 15.06.2023

Revised 16.07.2023

Accepted 17.07.2023