

## КАТЕГОРИЯ "РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ" В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗ-а

### THE CATEGORY "WORKING TIME" IN ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF A TEACHER AT A UNIVERSITY

*V. Lugovsky  
M. Kokh  
L. Surzhenko*

#### Annotation

The factor of development of innovative economy and production is science, human capital and, above all, its intellectual component. The integration of education, science and production is called upon to ensure the process of structural changes in modern universities, including the formation of the "teacher–university" relationship according to the principles of an effective contract. In the article the main approaches to the definition of the phenomenon "efficiency of professional activity" are considered, the function of the category "working time" is defined in the effective contract of the teacher. Facts are given that testify to the need to take into account the teaching load of the teacher in assessing its effectiveness and provide recommendations for implementing such an approach.

**Keywords:** effectiveness of pedagogical activity, effective contract, performance indicators, category "working time", self-efficacy of the individual.

*Луговский Владимир Алексеевич  
Кох Марина Николаевна  
Сурженко Лариса Викторовна  
Кубанский государственный  
аграрный университет  
им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар*

#### Аннотация

Фактором развития инновационной экономики и производства является наука, человеческий капитал и, прежде всего, его интеллектуальный компонент. Интеграцию образования, науки и производства призван обеспечить процесс структурных изменений в современных вузах, в том числе и формирование отношений "преподаватель – вуз" по принципам эффективного контракта. В статье рассмотрены основные подходы к определению феномена "эффективность профессиональной деятельности", определена функция категории "рабочее время" в эффективном контракте преподавателя. Приведены факты свидетельствующие о необходимости учета учебной нагрузки преподавателя в оценке его эффективности и даны рекомендации по реализации такого подхода.

#### Ключевые слова:

Эффективность педагогической деятельности, эффективный контракт, показатели эффективности, категория "рабочее время", самооценка личности.

Образование традиционно рассматривается институтом воспитания и развития граждан, готовых к активному участию в жизни общества и способных вносить свой вклад в развитие его экономики. О потенциале образования для развития экономики общества пишут в своих трудах К. Маркс, У. Петти, А. Смит, Д. Риккардо и др. Идеи зарубежных и российских экономистов в связи с экономической эффективностью образования предвосхитил в 1924 году академик С. Г. Струмилин. Ученый одним из первых предложил связать национальный доход с образовательным фактором. Особенно эта идея актуальна в эпоху постиндустриального общества.

Особое место образования в структуре инновационной модели экономики обусловлено, прежде всего, необходимостью решения задачи по адаптации человека в условиях стремительно развивающегося научно-технического прогресса и развития дополнительного образования, переквалификации работника. Образование в постиндустриальном обществе является ценностью само

по себе, потому что это эпоха, когда меняется представление о достойной жизни как общества в целом, так и отдельного человека.

Сферой, в которой создается большая часть стоимости, становится не материальное производство, а отрасли, связанные с техникой и технологиями, инновационность, квалификация людей, новейшие управленческие технологии. Главным фактором развития общества и производства является человеческий капитал, профессионалы, глубокие знания и наука во всех видах инновационной экономической деятельности. В структуре ценностей общества ведущим фактором представлен интеллектуальный компонент, а конкурентоспособность личности определяет профессионализм, креативность, обучаемость [15]. Наука и знания превращаются в производительную силу, что дает их носителям достаток и социальный статус.

Запросы современного, динамично развивающегося общества призвана обеспечить деятельность системы

образования как многоотраслевая сфера по созданию фонда знаний, навыков, личных качеств населения и рабочей силы. Поэтому, на сегодняшний день, когда социально-экономическая ситуация в России требует структурных реформ, необходимыми условиями инновационного роста национальной экономики, динамичного экономического роста является модернизация системы образования.

Университеты позиционируются государством важнейшими субъектами инноваций, источником научного сопровождения новаторства, высокого уровня и качества человеческих ресурсов, поэтому в качестве мер по развитию высшего образования предполагается формирование условий для развития инновационного потенциала вузов, стимулирование роста инвестиций в инновационную деятельность субъектов образования, изменение экономических условий функционирования высшей школы [5].

Ряд законодательных актов и программ по развитию экономики России включают в себя составным компонентом развитие системы образования. Так, отдельным пунктом документа "Прогноз долгосрочного развития Российской Федерации на период до 2020 года" является вопрос, посвященный развитию экономики образования.

Среди основных направлений развития профессионального образования в прогнозный период наряду с такими мерами как модернизация содержания и технологий профессионального образования, формирование системы непрерывного образования и т.д., предусмотрен переход на эффективный контракт с преподавателями.

Реорганизация вузов способствует интеграции образования, науки и производства, повышению инновационной активности и инвестиционной привлекательности вузов, открывает новые источники внебюджетных финансовых ресурсов ввиду возможности оказания платных услуг, основным исполнителем, организатором этих мероприятий должен стать рядовой преподаватель вуза.

Труд преподавателя является основным средством и условием формирования национального достояния России – интеллекта нации и ее образованности, в связи с чем ставится вопрос об эффективности деятельности преподавателя.

В представлении об эффективности, прежде всего, входит отношение результата деятельности к целям. Представление об эффективности труда во многом связано с экономическим критерием и определяется как функция достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов.

*В литературе по проблеме эффективности профессиональной деятельности условно выделяется два подхода к определению феномена:*

1. Объективный подход: эффективность профессиональной деятельности определяется исходя из объективной оценки на основе параметров – результатов деятельности. Такая оценка деятельности категорически не приемлет применение в качестве основания субъективных критериев.

2. Объективно – субъективный подход: рассматривает объективные и субъективные критерии как равнозначные, оценка эффективности деятельности производится на основе сочетания этих критериев.

А.К. Маркова, являясь разработчиком системного психологического подхода к труду педагога и автором психологической концепции профессионализма, обосновывает психологические критерии, уровни, этапы продвижения человека к профессионализму, обращается к объективным критериям в оценке эффективности профессиональной деятельности, но, упоминает и о субъективных показателях. Указывает на то, что при оценке некорректно основываться на своих субъективных впечатлениях. Необходимо опираться на объективное изучение результатов труда учителя (обученности и воспитанности учеников с помощью экспертов и контрольных работ), а затем сравнить эти результаты с поставленными целями. Далее автор говорит о том, что эффективность труда учителя можно оценивать и по таким характеристикам как высокий уровень профессиональной мотивации и личностная заинтересованность учителя в своем труде; использование современных технологий в процессе обучения; оптимизация труда ученика и учителя; гуманное отношение к себе и другим субъектам обучения; развитие личности учащихся; высокий уровень педагогического мастерства и творчество в его реализации; способность к профессиональному росту, профессиональная обучаемость личности [9].

Вопрос о критериях в оценке эффективности возникает в связи с тем, что они являются основанием для оценки результатов деятельности педагога и соответствующей оплаты труда в рамках реализации так называемого "эффективного контракта".

Согласно Проекту программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы опубликованном Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации, эффективный контракт – это трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на утвержденных учреждением государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, а также ут–

вержденных работодателем в установленном порядке системе оплаты труда, системе нормирования труда работников учреждения, системе оценки эффективности деятельности работников учреждений, способствующие наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

Законодательное введение в систему оплаты труда государственных и муниципальных учреждений принципов эффективного контракта имеет определенные теоретические основания.

Контракт – особый вид трудового договора, который дает возможность предоставлять индивидуальные условия труда, определять дополнительную ответственность за неисполнение сторонами обязательств, обеспечивает эффективное использование трудового потенциала работников, его профессиональных способностей и навыков [3].

Таким образом, контракт дает возможность оценить качество преподавательской деятельности, влиять на него и на основании этого экономически мотивировать. Кроме этого, контракт эффективности делает прозрачной систему поощрения и дополнительных выплат, является механизмом стимулирования к эффективному труду, который формирует заинтересованность сотрудников в качественном выполнении работы.

Вопрос о качестве труда работника образования имеет в отечественной науке свою историю. Согласно приказу № 805 Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 1 августа 1977 г. "Об улучшении организации труда профессорско-преподавательского состава вузов", основными видами деятельности преподавателей являются учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-методическая работа. Не обсуждая содержания и необходимости каждого вида деятельности, следует отметить, что, согласно документу, структурно учебная деятельность по подготовке специалиста высшей квалификации включает 46 наименований обязательных конкретных работ; учебно-методическая деятельность включает 29 наименований, научно-исследовательская – около 20 и по 10 направлений работы в русле организационно-методической деятельности и деятельности по воспитанию студентов. Всего в приказе приведены 115 наименований работ [13, 192].

К сожалению, на сегодняшний день, нет подобного документа, где бы так тщательно были прописаны обязанности преподавателя вуза. Но, практически за полвека обязанностей не стало меньше.

В силу особенностей вуза как образовательного учреждения и социальной организации, деятельность каждого преподавателя осуществляется одновременно в различных сферах, в каждой из которых преподаватель выполняет разные роли, реализует различные функции [2]. Деятельность преподавателя в каждой из этих сфер обладает разным качеством, в силу того, что каждый человек индивидуален, и имеет свою личностную направленность и особенности мотивационной сферы. Проведенные нами экспериментальные исследования подтверждают тот факт, что представления педагогов о специфике педагогической деятельности, ее результатах и целях различаются, отсутствие значимой центрации в деятельности педагога можно скорее принять не как показатель разносторонности преподавателя, а, скорее всего, как свидетельство недостаточно развитой индивидуальности, слабо выраженной педагогической направленности личности, что, скорее всего, будет соответствовать малой эффективности его деятельности [4; 10]. Анализ показателей, по которым оценивается деятельность преподавателя сегодня, показал, что акцент в большей степени делается на научно-исследовательскую работу, и, никаким образом, не оценивается учебная работа. Предполагается, что преподаватель вуза сегодня – это, прежде всего, научный сотрудник.

В концепции "эффективного контракта вуза с преподавателем" Я. Кузьминова, положенного в основу инициатив по изменению трудовых отношений преподаватель – вуз в России, приведены следующие определения, относящиеся к личности преподавателя. Согласно концепции, преподаватель, как субъект эффективного контракта, должен, во-первых, обладать всеми необходимыми знаниями и умениями, во-вторых, высоко ценить "академическое вознаграждение". "Оптимальный преподаватель вуза должен идентифицировать нематериальный доход от своего занятия и придавать ему ценность, которая может компенсировать более низкий уровень дохода по сравнению с альтернативным использованием его человеческого капитала" [6]. Таким оптимальным преподавателем является преподаватель-исследователь, который имеет сильнейшую внутреннюю мотивацию к получению научных результатов. Это и есть основной стимул, то, за что преподаватель – исследователь ценит свою работу. "Академическое вознаграждение" – это возможность относительно свободно распоряжаться рабочим временем для реализации своей потребности в личностном, творческом, профессиональном росте как ученого, иметь командировки на научные конференции, получать оплачиваемые творческие отпуска. Таким образом, категория "рабочее время" имеет в преподавательской деятельности особое значение, отличное от его экономического смысла, время – это не только период присутствия и выполнения обязанностей на рабочем месте, это своего рода и стимул – иметь свободное время, чтобы заниматься

наукой, то есть реализовать свою базовую потребность в познании. "Академическое вознаграждение по существу базируется на представлении преподавателю возможности реализовать свое стремление к удовлетворению "праздного любопытства" (в терминологии Т. Веблена)" [7, 59].

Однако, как показывает реальная жизнь, большую часть нагрузки ряда преподавателей, занимает учебная аудиторная нагрузка и работа по отчетности и все меньше времени остается на ведение научной работы. Соответственно, преподаватели не удовлетворяют свою потребность в самореализации, личностном и профессиональном росте, лишаются "академического вознаграждения". Кроме того, происходит разочарование в своей учебной работе: работа не оценивается, значит она не ценится. Отсюда соответствующее отношение преподавателя в подготовке к учебным занятиям и их проведению, профессиональное выгорание личности [14].

В итоге, страдает такой важный компонент компетентности специалиста и его мотивационной сферы как самозффективность – "вера в себя, чувство самоуважения и собственного достоинства" [1, 406]. Как компонент мотивационной сферы самозффективность является условием эффективности личности. Человек, обладающий самозффективностью, как правило, впоследствии, прилагает больше усилий в выполнении профессиональных задач, по сравнению с тем, кто испытывает сомнения в своих возможностях. В результате, имеем замкнутый круг: преподаватель не эффективный потому что он не обладает самозффективностью, а самозффективность отсутствует, потому что, его деятельность не соответствует тем критериям эффективности, согласно которым его оценивают.

Таким образом, отсутствие учебной работы преподавателя в качестве критерия оценки его эффективности ставит в неравные условия преподавателей участвующих в контракте ввиду разного объема учебной нагрузки и снижает мотивирующую функцию контракта. Действительно мотивирующим действием такая форма стимулирования работника как контракт эффективности будет обладать в случае объективности показателей и их принятия всеми участниками трудовых отношений. На сегодняшний день критерии эффективности сотрудника утверждаются образовательной организацией.

В истории образования высшей школы есть опыт, когда категория рабочего времени, являясь сугубо количественным критерием, использовалась для оценки качества труда педагога. Обоснование такого подхода на тот период было найдено в трудах К. Маркса, который писал: "Как количественное бытие движения есть время, точно так же количественное бытие труда есть рабочее время.

Различие в продолжительности самого труда является единственным различием, свойственным ему, предполагая данным его качество. Как рабочее время, труд получает свой масштаб в естественных мерах времени, часах, днях, неделях и т. д. Рабочее время суть живое бытие труда, безразличное по отношению к его форме, содержанию, индивидуальности; оно является живым количественным бытием труда и в то же время имманентным мерилом этого бытия" [13, 193]. Такой подход не получил своего развития, так как его осуществление предполагало, что те преподаватели, которые в большей степени занимались научной, научно-методической работой вне стен учреждения – неэффективны, и, это тоже неправильно.

Были и подходы к оценке труда преподавателя вуза, основанные на оценки результата учебной работы. Так, Н. Н. Нечаевым и А. Е. Одинцовой была предпринята попытка провести конкретное исследование по ранжированию сфер знаний и необходимых умений в педагогической деятельности. В результате, авторы пришли к выводу, что главным показателем в оценке качества труда педагога является методика преподавания предмета [10]. Но, современный вуз представляет собой, прежде всего, экономический субъект, ориентированный на предоставление конкурентоспособных образовательных услуг в условиях коммерциализации высшего образования, поэтому, от преподавателя сегодня требуется значительно больше, нежели качественно проводить учебные занятия.

Логично, было бы предложить, что при оценки эффективности ППС изначально, необходимо ввести критерий, который бы учитывал количество аудиторных часов, и, для преподавателей, имеющих аудиторную нагрузку выше определенного уровня, установить свои нормы по показателям эффективности. Изучение литературы по проблеме показало обоснованность такого предложения. В уже упомянутой нами концепции Я. Кузьминова, предусмотрен инструмент дифференциации преподавательского состава по принципам реализации "эффективного контракта". В основе этой дифференциации положен такой критерий как "учебная аудиторная нагрузка преподавателя", о котором мы упоминали выше. В концепции прописано, что для освобождения преподавателей от рутинной учебной работы привлекаются учебные ассистенты. Таким образом, преподаватели делятся на "преподавателей – исследователей" и "чистых преподавателей". Для каждой группы преподавателей предусмотрены свои системы вознаграждения. Однако, такая дифференциация ППС не находит своей поддержки у ряда специалистов. Есть мнение, что эффективными в этом случае станут те вузы, которые будут обладать достаточными ресурсами: материальными и управленческими для того, чтобы дифференцировать из общей группы ППС преподавателей – исследователей. Следствием этого процесса станет

дифференциация вузов, а в дальнейшем это вызовет сужение сферы высшего образования и станет препятствием для доступа малообеспеченных абитуриентов в "престижные" вузы [7, 59].

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что перед системой образования в современной России поставлена задача внести свой посильный вклад в развитие новой, инновационной экономики. Важнейшими субъектами инноваций, подготовки высокого уровня и качества человеческих ресурсов государством позиционируются университеты. Эффективность вуза как показатель его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг определяется эффективной деятельностью преподавателя. Вуз в условиях ограниченного финансирования и с целью оптимизации своей деятельности использует такой инструмент повышения экономической эффективности как эффективный контракт, при осуществлении которого в реальной жизни, как показывает опыт, имеется ряд недостатков. Отрицательным момен-

том, на наш взгляд, является отсутствие среди прочих критериев показателя, оценивающего учебную работу преподавателя. Такой подход в оценке эффективности, ставит в неравные условия преподавателей с различной аудиторной нагрузкой: у преподавателя, имеющего большую аудиторную нагрузку, в терминах концепции эффективного контракта меньше "академических свобод", дающих возможность заниматься исследовательской работой. Такая тенденция – приводит к отсутствию чувства самоэффективности как веры в себя, являющегося важным элементом мотивационной сферы личности преподавателя. Еще один отрицательный момент – обесценивание педагогического мастерства и искусства владения методиками преподавания предмета. В результате, страдает студент, снижается качество подготовки специалистов. На наш взгляд, решением проблемы может стать перевод количественных затрат (рабочее время) в качественные показатели путем оценки владения методиками проведения занятий преподавателем и использования в обучении инновационных технологий.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, акад. В.П. Зинченко. Москва: ОЛМА-ПРЕСС; Санкт-Петербург: прайм-ЕВРОЗНАК, –2003. – С.406.
2. Бордовская, Н. В. Качество деятельности преподавателя вуза: подход к пониманию и оценке / Н.В. Бордовская // Вестник СЗО РАО "Образование и культура Северо-Запада России". – СПб.: Изд-во РГПУ, – 2002. – Вып.7. – С.192–206.
3. Глухов, В. В. Менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. / Глухов В.В. – СПб.: Питер. – 2008. – 608 с.
4. Кох, М.Н. К проблеме оценки компетентности преподавателя вуза / М.Н. Кох // Высшее образование в России. № 1, – 2013. – С. 78–82.
5. Кузнецова, Елена Александровна. Развитие системы высшего образования как фактор формирования экономики знаний в современной России: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.01 / Кузнецова Елена Александровна; [Место защиты: Рос. гос. Социал. ун-т]. – Москва, – 2012. – 172 с.
6. Кузьминов, Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени. Контракты в академическом мире / Сост. и научн. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, – 2011. – 392 с.
7. Курбатова, М.В. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М.В. Курбатова, С. Н. Левин // Журнал институциональных исследований: –Т.5, № 1. –2013, – С.55–80
8. Луговский, В.А. Конкурентоспособность выпускника вуза в фокусе проблемы оценки качества образования в России / В.А. Луговский, М.Н. Кох // Теория и практика измерения и мониторинга компетенций и других латентных переменных в образовании материалы XXIII Всероссийской научно-практической конференции. Под ред.: А.А. Маслака, Т.С. Анисимовой; Филиал Кубанского гос. ун-та в г. Славянске-на-Кубани. – 2015. – С. 42–45.
9. Маркова, А. К. Психология труда учителя: Кн. для учителя / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, – 1993. – 192 с.
10. Нечаев, Н.Н. Методика, как системообразующий компонент деятельности преподавателя высшей школы / Н.Н. Нечаев, А. Е. Одинцова// Повышение эффективности психолого-педагогической подготовки преподавателей вузов. – М., –1988. – С. 46– 63.
11. О направлении модельной методики / Министерство образования и науки РФ. Письмо от 26 ноября 2007 года № ИК–244/03. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902112320>, свободный. – (Дата обращения: 11.02.2016)
12. Рамазанов, Ж.Ш. Инновационная модель экономики и проблемы ее формирования в России / Ж.Ш. Рамазанов // Известия Томского политехнического университета. Т. 317. №6, – 2010, – С. 9–12.
13. Рогов, Е.И. Личность в педагогической деятельности / Е.И. Рогов. Ростов н/Д: Изд-во Рост. пед. ун-та. – 1994. – 240 с.
14. Сурженко, Л.В. Ценности личности как фактор формирования синдрома психического выгорания у преподавателей высшей школы / Сурженко Л.В., Луговский В.А. // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета, –2013. №88. – С. 648–661.
15. Lugovsky V.A., Kokh M.N. On the competitiveness of university graduates of the sphere of state and municipal governance/ V.A. Lugovsky, M.N. Kokh // В сборнике: Lifelong learning Proceedings of 13 International Conference, – 2015. – С. 326–328.