

**5.2 (08.00.00) ЭКОНОМИКА**  
**5.2 ИҚТИСОДИЁТ**  
**5.2 ECONOMICS**

---

**5.2.1(08.00.01) Экономическая теория**

**5.2.1 Назарияи иқтисодӣ**

**5.2.1 Economic Theory**

УДК 378

DOI 10.24412/2411-1945-2022-4-2022-42-52

**МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ КАК  
ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ  
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

*Ахмедов Усмонджон Хайдарджонович, зам. директора по научной части и инновациям; Юсупова Гулнора Абдуманноновна, доцент каф. финансов и кредита; Баходурова Сулхия Азизходжаевна, доцент каф. инженерной экономики и менеджмента Худжандского политехнического института Технического университета Таджикистана им. акад. М.С. Осими (Таджикистан, Худжанд)*

**МЕХАНИЗМИ ИДОРАКУНИИ  
ФАЪОЛИЯТИ КАСБИИ КАДРҲОИ  
ПЕДАГОГӢ ЧУН ОЛАТИ БАЛАНД  
БАРДОШТАНИ СИФАТИ ТАҲСИЛОТ**

*Ахмедов Усмонҷон Хайдарҷонович, ҷонишини директор оид ба қисми илмӣ ва инноватсия; Юсупова Гулнора Абдуманноновна, дотсенти кафедраи молия ва кредит; Баходурова Сулхия Азизхоҷаевна, дотсенти кафедраи иқтисодиёти муҳандиси ва менеҷмент Донишқадаи политехники дар Хуҷанд будаи Донишгоҳи техникии Тоҷикистон ба номи академик М.С. Осимӣ (Тоҷикистон, Хуҷанд);*

**MECHANISM FOR MANAGING THE  
PROFESSIONAL ACTIVITIES OF  
PEDAGOGICAL STAFF AS A TOOL  
FOR IMPROVING THE QUALITY OF  
EDUCATION**

*Akhmedov Usmonjon Khaidarjonovich, Deputy Director for Science and Innovation.; Yusupova Gulnora Abdumannonovna, Associate Professor of the Department of Finance and Credit. Bahodurova Sulhiya Azizkhojaevna, Associate Professor of the Department of Engineering Economics and Management. Khujand polytechnic Institute of Technical University of Tajikistan named after M.S. Osimi (Tajikiston, Khujand)E-MAIL: sulhiya2809@gmail.com*

Описан механизм проведения рейтинга преподавателей в вузе, раскрыты составляющие данного рейтинга: учебная деятельность, научная деятельность, политико-воспитательная деятельность, анализ результатов обучения и деятельность преподавателя по привлечению финансирования. По каждому из данных критериев описан механизм оценивания, суммарный максимальный балл которого составляет сто баллов. Отмечено, что в современных условиях формирования экономики знаний и усиления конкуренции на рынке образовательных услуг многократно возрастает значимость высшего технического образования, способного повысить конкурентоспособность вуза на глобальном и региональном рынке образования. Это обуславливает пересмотр высшими учебными заведениями стратегии развития, основанной на концепции инновационности образования и направленной на создание системы образования, устойчивой к внешним и внутренним вызовам и обеспечивающей высокое качество на всех уровнях функционирования. В решении стратегической задачи повышения уровня образования ключевая роль отводится качеству профессорско-преподавательского состава (ППС) и методическим вопросам его оценки. Разработанный механизм рейтинга позволит достичь стратегических целей вуза в области обеспечения преподавателем качества образования и может служить инструментом управления профессиональной деятельностью ППС вуза, которая также будет выступать ключевым фактором стимулирования его профессионального роста.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность вуза, обеспечение качества образования, профессиональный рейтинг преподавателей, механизм проведения рейтинга, комплексная оценка преподавателя, внутривузовская система менеджмента

Механизми гузаронидани рейтингҳои омӯзгорон дар мактаби олии тавсифи шудааст, ҷузъҳои таркиби рейтингҳои мазкур- фаъолияти таълимӣ, фаъолияти илмӣ, фаъолияти сиёсӣ тарбиявӣ, таҳлили натиҷаҳои таълим ва фаъолияти омӯзгор оид ба ҷалби сармоягузорӣ ба риштаи таҳлил кашида шудааст. Оид ба ҳар як меъёри мазкур механизми арзёбии тавсифи шудааст, ки миқдори умумии ҳолҳои он сад ҳолро ташиқ мекунад. Зикр шудааст, ки дар шароити муносири ташиққули иқтисодиёти дониш ва тақвияти ёфтани рақобат дар бозори хизматҳои таҳсилоти аҳаммияти таҳсилоти олии техникӣ, ки рақобатпазирии мактаби олиро дар бозори глобалӣ ва минтақавӣ таҳсилот баланд бардошта метавонад, чандқарата меафзояд. Ин боиси бознигариҳои стратегияи инкишоф аз ҷониби мақсисаи олии таълимӣ мегардад, ки ба консепсияи инноватсионии таҳсилот асос меёбад ва ба таъсиси низоми таҳсилоти ба хавфҳои беруна дохилаи устувори таъминкунандаи сифати баланд дар ҳамаи сатҳҳои фаъолият нигаронида мешавад. Дар ҳалли вазифаи стратегияи баланд бардоштани сатҳи таҳсилот нақши калидиро сифати ҳайъати профессорону омӯзгорон ва масъалаҳои методи арзёбии он мебозад. Механизми таҳиякардаи рейтинг ба ноил гардидан ба мақсадҳои стратегияи мактаби олии дар соҳаи сифати таҳсилотро таъмин кардани омӯзгор имконият фароҳам меорад ва метавонад ба ҳайси олати идоракунии фаъолияти ҳайъати профессорону омӯзгорони мактаби олии хизмат кунад, ки ҳамчунин омилҳои калидии ҳавасмандгардонии инкишофи касбии он баромад менамояд.

**Калидвожаҳо:** рақобатпазирии муассисоти таҳсилоти олии таълими сифати таҳсилот, рейтингҳои касбии омӯзгорон, механизми гузаронидани рейтинг, арзёбии маҷмӯи омӯзгор, низоми менеҷменти дохилии муассисоти таҳсилоти олии

*The article describes the mechanism for conducting and determining the rating of teachers*

*at the university, it reveals the constituents of this rating: educational activities, scientific activities, political-educational activities, analysis of learning outcomes and the activities of a teacher aimed at attracting funding. For each of these criteria, an evaluation mechanism described demonstrates a total maximum score equal to 100 points. Under modern conditions of the formation of economy knowledge and increased competition in the market of educational services, the importance of higher engineering education, the competitiveness both capable of elevation of competitiveness of higher school global and regional education markets increases many times over. This leads to a revision of a development strategy by higher education institution based on a concept of innovation in education and aimed at creating an educational system targeted at a creation of a system which would be sustainable for external and internal challenges ensuring high quality at all levels of functioning. In solving the strategic task of raising a level of education, the key role is given to the quality of the teaching staff and methodological issues of its assessment. The elaborated mechanism of rating assessment will afford to attain strategic objectives of a higher school in ensuring education quality and can serve as an instrument of management with teaching staff's professional activities, the latter will serve as a key factor of stimulation of professors' professional growth as well.*

**Key-words:** *higher school competitiveness, education quality procurement, complex assessment of professor's work, mechanism of rating conducting, inter-university system of management quality*

Основной деятельностью вуза является предоставление образовательных услуг. А качество образования, или получение на выходе востребованного работодателями специалиста, в первую очередь зависит от качества работы преподавателя. Соответственно, вопросы контроля и оценки качества работы преподавателя являются одной из сложных и важных задач в управлении качеством образования.

Следует отметить, что критерии оценки качества работы преподавателя вуза нормативно не определены. Исходя из чего, в образовательных учреждениях существуют разного рода перечни требований к педагогическим работникам. В практике образовательных учреждений широко используется рейтинговый метод оценки деятельности ППС, который является достаточно простым для применения.

Наиболее технологичным и диагностичным представляется подход, когда в основе системы оценки качества деятельности ППС лежит метод рейтинга. Большинство образовательных учреждений уделяют особое внимание разработке и внедрению системы рейтинговой оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов.

Система рейтинговой оценки профессиональной деятельности ППС вузов представляет собой важный элемент системы менеджмента качества вузов, который предусматривает следующие правила:

1. Результаты оценки профессиональной деятельности ППС представляют собой главный инструмент его моральной и материальной мотивации.
2. Каждое учебное заведение вправе разрабатывать уникальную систему менеджмента качества образования, включающую также и оценку профессиональной деятельности преподавателей кафедр и факультетов.
3. Оценивание профессиональной деятельности ППС вузов проводится на основе рейтинга, который выявляет место каждого преподавателя в учебном процессе и показывает его соответствие требованиям управленческих органов в сфере образования [3;

4; 5; 6; 8; 9; 10].

Анализируя применение системы рейтинга в ряде ведущих вузов в течение многолетнего периода, можно подчеркнуть следующее:

1. Система рейтинга представляет собой рычаг, который дает возможность органу управления сформировать эффективную систему менеджмента качества всей внутривузовской деятельности за счет применения следующих инструментов управления:

- моральная мотивация (обеспечивается полная информированность о результатах рейтинга преподавателей, что повышает их имидж);
- материальная мотивация (выражается в премировании или в дополнительной надбавке к зарплате лучшим преподавателям, имеющим высокие показатели в рейтинге).

2. Применение системы рейтинга мотивирует преподавателей более творчески и продуктивно относиться к учебной, методической и научной деятельности.

Но следует учесть, что возможны и побочные эффекты при использовании рейтинговой системы, связанные не только с организационными моментами, но и имеющие психологические аспекты. ППС вуза должен быть готов к тому, что его профессиональная деятельность будет объектом постоянного контроля. От коллектива преподавателей следует ожидать сдержанной и настороженной реакции на попытки регулярно оценивать их труд. Не всех данная система будет устраивать, возможны будут попытки дискредитировать ее, будет иметь место недовольство её конкретными оценочными показателями и процедурами, организационные и межличностные конфликты.

При разработке рейтинговой системы необходимо учитывать, что данный механизм должен включать оценивание профессиональной деятельности преподавателя с учетом особенностей должности, которую он занимает, и его стажа работы. Кроме того, с целью обеспечения комплексной оценки данная система должна учитывать личные качества ППС, что отражается в оценке при принятии во внимание мнения студентов и выпускников о качестве преподавания.

Следовательно, разработка модели комплексной оценки профессиональной деятельности преподавателей и методики рейтинговой оценки на основе уникальной методики с многомерным анализом деятельности ППС вузов является важной и актуальной задачей [7].

Предлагаемая методика определения комплексной оценки базируется на профессиональном показателе и показателе качества.

Для подсчета профессионального показателя учитываются: ученая степень, ученое звание, должность, научно-педагогический стаж, производственный стаж и др. Оценивание ППС по данному критерию может проводиться каждый семестр во время внутренней аттестации. Данная оценка предусматривает профессиональные качества преподавателя, которые учитывались и при традиционной системе образования.

Но практика показывает, что данная оценка не всегда полностью может являться показателем качественного преподавания, т.к. иногда педагогические качества молодого преподавателя могут быть выше педагогических качеств профессора. Поэтому, помимо профессионального показателя, необходимо учитывать показатель качества преподавания, который основывается на доступности преподавания, и показатель достоверности преподавания. Доступность преподавания может быть оценена студентом по заполненной им анкете.

Прямым потребителем образовательного процесса выступает студент. Следовательно, при оценивании профессиональной деятельности ППС вуза, доступности и достоверности преподавания, применения полученных теоретических знаний на практике следует учитывать оценку студентов, выпускников и экспертов.

Но при поведении анкетирования необходимо строго следовать следующим

принципам:

- фронтальность;
- систематичность;
- анонимность респондента;
- лаконичность анкеты;
- техническая оснащённость вуза;
- неразглашение результатов анкетирования.

Выборочный опрос студентов не всегда может дать объективную оценку. Поэтому целесообразным является проведение *фронтального анкетирования* студентов всех специальностей и курсов.

Важным аспектом при оценивании деятельности ППС представляется *системный подход*, а не разовое анкетирование. Это дает возможность для проведения сравнительного анализа и получения комплексной оценки деятельности преподавателя в динамике.

При разработке оценочных листов для анкетирования необходимо четко определиться с целями проведения опроса, а структура и содержание вопросника при анкетировании должны способствовать получению наиболее полной информации для достижения этих целей. Но следует учитывать, что анкета должна быть *оптимальной* с точки зрения сложности вопросов и их количества: вопросы должны быть четкими и однозначными и не требовать от респондента отдельной подготовки. Несоблюдение данных принципов может привести к сложностям, связанным с продолжительностью и объективностью получения результатов анкетирования.

Кроме того, необходимо соблюдать важные методические аспекты анкетирования - *анонимность респондента и неразглашение результатов анкетирования*, так как несоблюдение данного принципа также может значительно повлиять на конечный результат.

После сбора и компьютерной обработки анкет результаты анкетирования не должны быть публично разглашены. Ведь случайная разовая высокая оценка может повысить самомнение преподавателя, либо, наоборот, низкая оценка может значительно снизить самооценку преподавателя, снизив при этом стимулы для дальнейшей деятельности. На первом этапе анализ полученных результатов должен обсуждаться на уровне администрации, кафедры. Необходимо проанализировать причины неудовлетворенности респондентов, разработать и принять определенные меры с целью совершенствования педагогической деятельности отдельных преподавателей.

Поэтому, получив по результатам анкетирования тревожные сигналы, администрация вуза выявляет причины либо с деканом факультета, либо с заведующим кафедрой, либо лично с преподавателем, и обязательно ведется анализ деятельности преподавателя в динамике. Поскольку полученные в процессе анкетирования данные представляют собой основу для оценивания профессиональной деятельности преподавателя, необходимо тщательное изучение методики чтения анкет.

Проведенная обработка результатов анкетирования показала, что во многих учреждениях (и не только учебных) при обработке анкетных данных зачастую используется метод среднего показателя, что, по нашему мнению, не всегда является объективным результатом. Поэтому при обработке результатов анкетирования используется комплексная оценка деятельности преподавателя, которая предусматривает корректировку средневзвешенного показателя с помощью различных коэффициентов.

Анкета состоит из 12 вопросов, по 9 из которых проставляется оценка от 1 до 4<sup>1</sup>. Три

<sup>1</sup> При оценивании используется четырехбалльная шкала: 4 – хорошо, 3 – скорее хорошо, чем плохо,

остальных вопроса имеют ответ «да» или «нет», и при обработке они переводятся в количественную оценку. Каждый вопрос имеет конкретный удельный вес в зависимости от степени его значимости. Учитывая эти показатели, выводится средневзвешенная оценка работы преподавателя [1].

Например: рассмотрим пример выведения средневзвешенной оценки преподавателя по итогам средних анкетных оценок по каждому вопросу (таблица 1).

Таблица 1 - Расчет средневзвешенной оценки анкеты преподавателя \_\_\_\_\_ студентами... курса ...группы

Вопрос анкеты	Удельный вес	Средняя оценка	Средневзвешенная оценка
Вопрос 1	0,05	3,2	0,16
Вопрос 2	0,1	3,4	0,34
Вопрос 3	0,1	2,9	0,29
Вопрос 4	0,05	4	0,2
Вопрос 5	0,05	3,7	0,185
Вопрос 6	0,05	3,5	0,175
Вопрос 7	0,1	3,1	0,31
Вопрос 8	0,05	3,8	0,19
Вопрос 9	0,1	3,6	0,36
Вопрос 10	0,1	3,8	0,38
Вопрос 11	0,1	3,7	0,37
Вопрос 12	0,15	3,5	0,525
ИТОГ	1		3,485

Источник: Разработано авторами.

Но данная оценка не является конечным показателем преподавательской деятельности. Средневзвешенный показатель корректируется с учетом следующих коэффициентов:

- коэффициент языка обучения;
- коэффициент курса;
- коэффициент строгости;
- коэффициент справедливости.

Как показывают данные анкетирования предыдущих лет, группы с таджикским языком обучения в силу ментальных соображений имеют тенденцию к завышению оценок, а группы с русским языком обучения – к их занижению. Коэффициент языка обучения предусматривает, что для таджикских групп вводится поправочный коэффициент 0,95, а для русских групп – 1,05.

Коэффициент курса предусматривает, что первые курсы имеют тенденцию к проставлению завышенных оценок, а 4-е курсы – к их занижению. Это объясняется тем, что начальные курсы сравнивают учебный процесс в вузе со школьным. Методика преподавания в вузе, техническое оснащение учебного процесса дают основания начальным курсам завышать оценку. Поэтому вводятся поправочные коэффициенты к баллам: для первого курса – 0,85, для второго курса – 0,95, для третьего курса – 1,05 и для четвертого курса -1,15.

На основе перечисленных коэффициентов оценка по анкетированию преподавателя

2 – скорее плохо, чем хорошо, 1 – плохо.

корректируется.

В приведенном примере средневзвешенная оценка 3,485 корректируется с учетом того, что работу преподавателя оценивали студенты русской группы первого курса:  $3,485 * 1,05 * 0,85 = 3,11$ .

Коэффициент строгости и коэффициент справедливости рассчитываются не на основе данных анкеты, а на основе результатов баллов студентов на внешнем административном экзамене и итоговой оценки студента по данной дисциплине, выставленной преподавателем.

*Коэффициент строгости* предполагает, что преподавателям из-за субъективизма свойственно либо занижать, либо завышать оценку. Поэтому для расчета берется отклонение оценки каждого студента за внешний экзамен от оценки преподавателя. Если отклонение является положительным, т.е. оценка студента по внешнему экзамену выше оценки преподавателя, то преподаватель является строгим, если наоборот, - добрым. Так как в ПИТГУ используется 10-балльная система оценки знаний студентов, данное отклонение может быть от -10 до +10, соответственно, коэффициент строгости – от 0,8 до 1,2. На основе выведенных коэффициентов строгости по каждому студенту рассчитывается средний показатель по группе<sup>1</sup>.

*Коэффициент справедливости* предполагает, что на основе результатов баллов студентов на внешнем административном экзамене и итоговой оценки студента по данной дисциплине проводится рейтинг студентов в составе группы. Если рейтинг по внешнему экзамену совпадает с рейтингом по оценке преподавателя, то данный преподаватель является справедливым. Коэффициент справедливости рассчитывается на основе отклонения между местами студентов в двух рейтингах. Значение отклонения берется по модулю и может колебаться от 0 до 10, соответственно, значение коэффициента справедливости – от 1,2 до 0,8.

Рассмотрим пример расчета коэффициента строгости и справедливости (таблица 2).

Таблица 2 - Расчет коэффициентов строгости и справедливости

ФИО студента	Оценка преп-ля	Внешняя оценка	Отклонение строгости	Отклонение справедливости	Коэффиц. строгости	Коэффиц. справедливости
Студент 1	4,75	2	2,75	3	1,06	1,08
Студент 2	6,13	4	2,13	4	1,04	1,04
Студент 3	3	4	-1	1	0,98	1,16
Студент 4	3,87	7	-3,13	6	0,94	0,96
Студент 5	5	6	-1	2	0,98	1,12
Студент 6	7,37	5	2,37	3	1,05	1,08
Студент 7	5,25	5	0,25	1	1,01	1,16
Студент 8	7,25	6	1,25	0	1,03	1,2
Студент 9	8	8	0	0	1	1,2

<sup>1</sup> Т.к. результаты анкетирования являются анонимными и применять коэффициенты строгости и справедливости по каждому студенту является неприемлемым, данные коэффициенты для сопоставления с результатами анкетирования рассчитываются как среднее значение коэффициента по группе.

Студент 10	3,75	5	-1,25	2	0,98	1,12
Итого					1	1,09

Источник: Разработано авторами.

С учетом приведенных расчетов интегральная оценка преподавателя будет равна:  $3,11 * 1 * 1,09 = 3,39$ .

Самую высокую оценку получает преподаватель, который является строгим, но справедливым, и при этом его высоко оценивают студенты (он имеет высокий средневзвешенный показатель). Интегральная оценка деятельности преподавателя позволяет дать более корректную оценку, учитывающую не только мнение студентов, но и его объективное умение оценивать знания студентов.

Таким образом, научно обоснованный анализ результатов анкетирования позволяет осуществить более объективную сравнительную оценку, которая может использоваться при составлении рейтинга преподавателей.

Следующим компонентом интегральной оценки профессиональной деятельности ППС вуза является оценка выпускника. Ведь именно выпускник всю жизнь будет пользоваться полученными от преподавателя знаниями, которые будут способствовать ему на пути к трудоустройству и личному развитию.

Основные критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя выпускником предусматривают оценку его личностных качеств, педагогического мастерства и профессиональной компетентности.

Согласно критерию педагогического мастерства оценивается, насколько преподаватель знает свой предмет, четкость и ясность изложения им материала, умение наладить контакт с аудиторией и учитывать её мнение, побуждать студентов к обсуждению и к соревнованию.

По критерию профессиональной компетенции оценивается уровень профессионализма преподавателя, а именно обладает ли он необходимыми знаниями и навыками по преподаваемому предмету, уровень использования современных методик и технологий в процессе преподавания, использует ли реальные ситуационные кейсы в ходе выполнения студентами самостоятельной работы, ориентирует ли на использование изученной студентами темы в их дальнейшей профессиональной деятельности и готовности решать профессиональные предметные задачи.

По критерию “личностные качества” оцениваются вежливость, уважительное отношение к обучаемым, объективность оценки знаний студентов, внешний вид, умение слушать, заинтересованность в развитии и успехах обучающихся, внимательность, выдержка и самообладание.

Учитывая указанные критерии, необходимо в ходе создания анкеты выделить основные направления оценки профессиональной деятельности преподавателя выпускниками. Необходимо отметить, что выпускникам предоставляется список преподавателей, которые вели дисциплины в процессе обучения в вузе. Выпускник сам выбирает преподавателя для оценки и ориентируется на то, какой преподаватель ему более всего запомнился в ходе обучения и повлиял на него в процессе становления как специалиста.

При оценивании достоверности предоставляемой преподавателем информации это может оценить только эксперт. В качестве эксперта может выступать приглашенный специалист или наиболее опытные преподаватели вуза, которые заполняют экспертную анкету [2].

Разнообразие, уместность и профессионализм использования методики преподавания могут быть оценены в процессе проведения открытых занятий.

Кроме того, немаловажным фактором является научно-исследовательская, учебно-



методическая и воспитательная деятельность преподавателя, которая отражается во второй части годовой учебной нагрузки ППС и формируется в пределах установленной нормы, а конкретные виды работ предлагается выбрать из перечня, который приведен в руководстве с указанием трудоемкости их выполнения. Данный перечень является общим для всех вузов республики. Каждый вуз, исходя из специфики выполняемой работы, предлагает ППС уточненный перечень видов работ.

В конце учебного года соответствующие отделы проводят контроль фактического выполнения второй части нагрузки на основе предоставленных ППС документов по каждому виду работ. Все работы, связанные с контролем выполнения нагрузки, осуществляются с помощью Информационной системы управления вузом.

Следует отметить, что не выполненная вторая часть нагрузки удерживается из учебной нагрузки ППС на следующий учебный год на основе представления соответствующего отдела вуза. Такой порядок управления выполнением нагрузки, с одной стороны, позволяет дисциплинировать ППС для своевременного выполнения возложенных на него обязанностей, т.е. годовой нагрузки, и правильно планировать рабочую деятельность в течение года. С другой стороны, объем нагрузки преподавателя и ее трудоемкость должны быть соразмерны его возможностям, т.е. уровню научной квалификации, занимаемой должности, научным интересам и т.п. При этом особо важно правильное планирование индивидуальной нагрузки преподавателя.

В соответствии с предлагаемой моделью, максимальной оценкой во всех анкетах являются 4 балла, которые имеют следующий вес:

- оценка студентов - 30%;
- оценка эксперта - 20%;
- оценка научно-исследовательской деятельности - 20%;
- оценка учебно-методической деятельности - 20%;
- оценка выпускника - 10%.

Учитывая все перечисленные индикаторы качества преподавания, рассчитывается обобщенный показатель, который является критерием оценки качества преподавания с учетом должности, уровня образования, квалификации, доступности и обеспеченности преподавания.

Система оплаты ППС в любом вузе базируется только на основе первого критерия – профессионального показателя. В предлагаемой модели, с учетом показателей качества преподавания и его обеспеченности, преподаватели независимо от занимаемой должности и степени ранжируются на 4 категории. Первая категория – преподаватели, имеющие высокие показатели по критериям преподавания и обеспеченности. Четвертая категория – это преподаватели, имеющие относительно низкие показатели. С учетом данных критериев оплата труда ППС по предлагаемой модели предусматривает введение корректировочных коэффициентов к установленной надбавке в соответствии с ученой степенью и должностью:

- 1 категория – 120% установленной надбавки к окладу;
- 2 категория – 110%;
- 3 категория – 100%;
- 4 категория – 80%.

Следует отметить, что разрабатываемая модель учитывает перераспределение фонда заработной платы вуза на основе рейтинга преподавателей. Приведенный механизм перераспределения может быть гибким в соответствии с перераспределенной суммой надбавки к оплате труда.

Для внедрения данной модели с учетом объективной и обоснованной оценки

необходимо иметь достаточно полную информацию о деятельности преподавателя. Сбор, сопровождение и анализ данных требуют создания соответствующей информационной базы. Следует также учесть специфику содержания деятельности. Корректность анализа должна обеспечиваться не только актуальностью информации, но и методикой дифференциации преподавателей по статусным категориям. Данная модель требует непрерывного и четкого мониторинга качества образования, т.к. связана с оплатой труда и может служить инструментом мотивации ППС в вузе.

**Список использованной литературы:**

1. Баходурова С.А., Хасанов Б.Б. Мониторинг качества образования как элемент стимулирования преподавательской деятельности / С.А. Баходурова, Б.Б. Хасанов// *Аллея науки*. 2019. Т. 1. № 6 (33). С. 882-885.
2. Бордовская, Н.В. *Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза* / Н.В. Бордовская, Е.В. Титова. – Архангельск: Издательский центр Поморского государственного университета, 2003. - 73 с.
3. Васильева, Е.Ю. *Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: методическое пособие* / Е.Ю. Васильева, О.А. Граничина, С.Ю. Трапицын. – Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. – 159 с.
4. Гайдамакин Н.А. *Методологические и математические основы количественно-рейтинговых систем оценки деятельности профессорско-преподавательского состава вузов* [электронный ресурс]. <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-i-matematicheskie-osnovy-kolichestvenno-reytingovyh-sistem-otsenki-deyatelnosti-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava> (дата обращения: 26. 10. 2022).
5. Никулина С.Ю., Петрова М.М., Салмина А.Б., Россиев Д.А., Кулешова О.В., Родиков М.В., Буянкина Р.Г. *Положение о рейтинге профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников ГБОУ ВПО «Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого» Министерства здравоохранения Российской Федерации*. - Красноярск: КрасГМУ, 2014. - 6 с.
6. Петрова М.М. *Рейтинг преподавателей как инструмент в достижении целей образовательной организации* [электронный ресурс] –URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rejting-prepodavateley-kak-instrument-v-dostizhenii-tseley-obrazovatel'noy-organizatsii> (дата обращения: 26.11.2021).
7. Резник, С.Д. *Управление кафедрой : учебник. 3-е изд., перераб. и доп.* /С.Д. Резник. - Москва: ИНФРА-М, 2009. – 607 с.
8. Рябова Т.М. *Оценка профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов в условиях модернизации высшего образования* [электронный ресурс] - URL:<http://www.dslib.net/soc-struktura/ocenka-professionalnoj-deyatelnosti-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava.html> (дата обращения: 26. 11. 2022).
9. Ялпаев А.А. *Рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава в образовательном учреждении* [электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rejtingovaya-otsenka-deyatelnosti-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-v-obrazovatel'nom-uchrezhdenii> (дата обращения: 26. 11. 2021).
10. URL: <https://pps.hse.ru/2nd2021/criteria> (дата обращения: 26. 11. 2022).

**Reference Literature:**

1. Bahodurova S.A., Hasanov B.B. *Education Quality Monitoring as an Element of Professor's Activities Stimulation*// S.A. Bahodurova, B.B.Hasanov. *The Alley of Science*. 2019, v.1, №6 (33) pp. 882 - 885
2. Bordovskaya N.V. *Methods, Professors' Activities Quality Assessment in a Higher School* // N.V.Bordovskaya, Ye.V.Titova. – Arkhangel'sk. Publishing Centre of Pomorian State University. 2003.- 73pp.
3. Vassilyeva Ye.Yu. *Rating of Professors Working at Faculties and Departments under Higher Schools. Methodical text-book*// Ye.Yu.Vassilyeva, O.A.Granichina, S.Yu.Trapitsin-Saint Petersburg. Publishing House of the Russian State Regional Pedagogical University named after A.I.Hertsen 2007. - 159pp.
4. Gaydamakin N.A. *Methodical and Mathematical Grounds of a Quantitative Rating System of a Higher School Teaching Staff's Activities Assessment* [Electronic resource]. <https://cyberleninka.ru/article/n/metodolicheskie-i-matematicheskie-osnovy-kolichestvenno-reytingovyh-sistem-otsenki-deyatelnosti-proffesersko-prepodovatel'skogo> (Date of appeal: 26.10.2022)
5. Nikulina S.Yu., Petrova M.M, Salmina A.B., Rossiye D.A., Kuleshova O.V., Rodikov M.,V., Buyankina R.G. *The Provision Concerned with the Rating of Teaching Staff and Scientifico-Pedagogical Cadres. All-Russia Pedagogical Association under the Auspices of the State Managerial Office Bureau. Krasnoyarsk State Medical University named after Professor V.F.Voyno-Yasentsky Subordinated to the Health Service Ministry of Russian Federation.*- Krasnoyarsk. 2014. - 6pp.
6. Petrova M.M. *Professors' Rating as a Tool Aimed at Achievement of Goals of an Educational Organization* [Electronic resource] <https://cyberleninka.ru/article/n/rejting-prepodovateley-kak-instrument-v-dostizhenii-tseley-obrazovatelnoy-organizatsii> (Date of appeal: 26.10.2022)
7. Reznik S.D. *Management with a Department: manual. The 3<sup>rd</sup> edition, revised and enlarged.*//S.D. Reznik –M.: INFRA-M, 2009. – 607pp.
8. Ryabova T.M. *Assessment of Professional Activities in Regard to a Higher School Teaching Staff under the Conditions of Higher Education Modernization* [Electronic resource] <https://www.dslib-net-soc-struktura/ocenka-professionalnoj-deyatelnosti-professorsko-prepodovatel'skogo-sostava.html> (Date of appeal: 26.11.2022)
9. Yalpayev Ya.Ya. *Rating Assessment of Teaching Staff's Activities in an Educational Institution* [Electronic resource] <https://cyberleninka.ru/article/n/rejtingovaya-otsenka-deyatelnosti-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii> (Date of appeal: 26.11,2022).
10. URL: <https://pps.hse.ru/2nd2021/criteria> (Date of appeal: 26. 11. 2022).