

*Арбузов П. В., начальник кафедры информационного обеспечения ОВД, кандидат физико-математических наук, доцент;*

*Гуде С. В., доцент кафедры информационного обеспечения ОВД, кандидат технических наук, доцент;*

*Карпика А. Г., доцент кафедры информационного обеспечения ОВД, кандидат технических наук, доцент*

*(Ростовский юридический институт МВД России, г. Ростов-на-Дону)*

## **ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ**

Важнейшей особенностью реформирования и модернизации высшего образования системы МВД России является внедрение и развитие информационных технологий, составляющих фундаментальную основу одной из наиболее распространенных инновационных форм образовательной деятельности вузов. Информационные технологии, с одной стороны, значительно расширяют возможности образования, а с другой — имеют достаточно широкий спектр применения в области управления образовательной деятельностью, необходимость разработки и использования которых достаточно остро возникла в последние несколько лет<sup>i</sup>.

Особое место при реализации функций управления образовательной организацией принадлежит функции контроля. Своевременный и объективный контроль способствует наиболее полному достижению поставленных целей и повышению эффективности деятельности образовательной организации в целом. При этом наиболее важен контроль по основным направлениям деятельности образовательной организации и контроль тех подразделений, которые в этом непосредственно участвуют. Безусловно, основными подразделениями образовательных организаций являются кафедры, а их центральной фигурой — преподаватель. В этом смысле эффективность образовательной организации всецело определяется качеством педагогического состава и его отношением к исполнению своих обязанностей<sup>ii</sup>.

Функции контроля образовательной организации имеют достаточно сложную иерархическую структуру с явно выраженной линейной компонентой. Они определяются штатным построением и основными задачами такой организации. Особенно они актуальны для кафедр, решающих важнейшие задачи, связанные с реализацией основных направлений деятельности вуза.

Одним из перспективных направлений повышения качества деятельности кафедр и подготовки специалистов для органов внутренних дел является мотивация и стимулирование роста освоения и применения инновационных методов обучения в свете компетентностного подхода, профессионализма, творческой активности и продуктивности педагогических работников<sup>iii</sup>. Решение по мотивации и стимулированию преподавателей принимается по итогам проверки и оценки качества их труда. Процесс оценки деятельности педагогических работников можно охарактеризовать как задачу определения его вклада в достижение основных целей образовательной организации. В этом смысле само оценивание требует автоматизации, а его результаты служат информационной базой для принятия управленческих решений.

Анализ предмета исследований свидетельствует об отсутствии в настоящее время единых (комплексных) методик и, как следствие, информационных технологий количественной оценки деятельности педагогических работников, определения их рейтингов, оценки деятельности коллективов кафедр, факультетов<sup>iv</sup>. Сегодня в ряде образовательных организаций приняты локальные нормативно-правовые акты (положения), применение которых затруднено в силу их трудоемкости и неформализованного характера, что не позволяет использовать информационные технологии напрямую. Вместе с тем отдельные вопросы контроля осуществляются с помощью информационных образовательных сред вузов и других информационных ресурсов<sup>v</sup>.

В качестве рейтинговой оценки в отечественной и зарубежной литературе достаточно широко применяется понятие «критерий оценки трудовой деятельности» (КОТД)<sup>vi</sup>, под которым понимают количественную или качественную оценку успешности работы. При этом КОТД может использоваться как единственный критерий, как набор независимых критериев или как сводный (композиционный) критерий.

Чаще всего используется сводный критерий. Он исключает недостатки всех остальных критериев и рассчитывается путем суммирования взвешенных субкритериев<sup>vii</sup>. В случае оценки деятельности педагогических работников образовательных организаций МВД России он представляется наиболее предпочтительным. В качестве субкритериев могут выступать оценки деятельности преподавателей по направлениям работы. Определение субкритериев представляет собой непростую задачу и чаще всего осуществляется с помощью специальных методов.

В качестве сводного критерия рассмотрим рейтинговую оценку  $C$ . Тогда формализованный вид оценки деятельности педагогического работника может быть записан в виде выражения (1)

$$C = \sum_{i=1}^n k_i \cdot b_i, \quad (1)$$

где  $k_i$  —  $i$ -й субкритерий (оценка направления деятельности),  $b_i$  — «вес»  $i$ -го субкритерия,  $n$  — число оцениваемых направлений деятельности.

В деятельности любого педагогического работника с некоторой степенью обобщения можно выделить следующие направления, обеспечивающие исполнение и активность в выполнении служебных обязанностей:

- $k_1$  — учебная работа;
- $k_2$  — методическая работа;
- $k_3$  — научно-исследовательская работа;
- $k_4$  — профессиональная служебная и физическая подготовка;
- $k_5$  — морально-психологическая подготовка;
- $k_6$  — воспитательная работа.

Эти направления рейтинговой оценки могут иметь различный набор пар показателей и соответствующих им весовых коэффициентов. Кроме того, интересным, в контексте определения весовых коэффициентов показателей, является учет «индивидуальности» путем дифференцирования весовых коэффициентов в зависимости от педагогического стажа, занимаемой должности, ученой степени (звания) и дополнительных видов работ.

Общая рейтинговая оценка определяется набором направлений деятельности (выражение 1). При этом она может определяться интегрированно либо дифференцированно, например:

- по направлению деятельности;
- по должностной категории;
- среди преподавателей одной кафедры;
- среди преподавателей образовательной организации.

Отдельно следует рассмотреть информационные технологии управления деятельностью организаций, учреждений, подразделений, посредством которых может быть реализовано подобное оценивание. Несомненно, применительно к кафедре выбор такого программного продукта должен обеспечивать оценку основных направлений ее деятельности.

Проведенный анализ позволил выделить основные задачи по управлению кафедрой и контролю за ее деятельностью, требующие реализации с помощью автоматизированных информационных технологий. К ним относятся:

- учет рабочего времени, автоматизированное ведение табеля, отчеты по каждому сотруднику, мониторинг подключенных линий связи в режиме реального времени и контроль использования средств коммуникации;
- планирование занятости на определенный период (день, неделю, месяц, семестр, год); постановка задач, назначение ответственных исполнителей и контроль качества и сроков выполнения;

- длительное и надежное хранение документов, обмен электронными документами, упрощение повседневной рутинной работы сотрудников и руководителя путем автоматизации сбора, поиска, комфортной и эффективной работы с информацией;
- ведение аналитики, расчет сводных данных по основным показателям деятельности как каждого сотрудника, так и подразделения в целом;
- контроль и оценка эффективности (определение рейтинга) работы сотрудников, возможность просмотра оперативной сводки активности по каждому из них;
- учет приоритетности задач и ускорение реализации новых проектов;
- определение целесообразности премирования сотрудников по результатам выполнения контрольных точек или задач.

Анализ программного обеспечения, ориентированного на автоматизацию управления, контроля и определение эффективности деятельности педагогических работников свидетельствуют об отсутствии на рынке специально разработанных, апробированных и готовых к использованию для этих целей программ. Вместе с тем некоторые из них, в зависимости от функциональности и незначительных ограничений, позволяют автоматизировать процесс управления и контроля кафедрами и могут быть адаптированы для этих целей. Такие программы относятся к типу программ управления проектами. Разработка же специального программного обеспечения представляет нетривиальную научно-практическую задачу, требующую привлечения специалистов разного профиля и связанную с разработкой адекватной модели деятельности кафедры, технического задания и непосредственно программного продукта.

- 
- <sup>i</sup> Гуде С. В., Арбузов П. В., Карпика А. Г. К вопросу о направлениях рейтинговой оценки педагогических работников образовательных организаций МВД России // Проблемы информационного обеспечения правоохранительных органов: Сб. науч. тр. — Белгород, 2015.
  - <sup>ii</sup> Гуде С. В., Арбузов П. В. Информационная образовательная среда как фактор повышения качества учебного процесса // Информационные технологии, связь и защита информации МВД России: Сб. науч. тр. — Волгоград, 2012. Вып. 2.
  - <sup>iii</sup> Акапьев В. Л., Масыгин В. П. Совершенствование информационно-технологической компетентности преподавателей // Мир образования — образование в мире. — 2012. — № 1. — С. 88-92.
  - <sup>iv</sup> Гуде С. В., Арбузов П. В., Карпика А. Г. Указ. раб.
  - <sup>v</sup> Гуде С. В., Арбузов П. В. Указ. раб.
  - <sup>vi</sup> Гуде С. В., Арбузов П. В., Карпика А. Г. Указ. раб.
  - <sup>vii</sup> Там же.