

**УДК 001:65.001:378.111:371.136**

***Ж.Г. Павлова,***

*старший преподаватель кафедры информационных систем и технологий*

*Хабаровской государственной академии экономики и права,*

*соискатель кафедры педагогики*

*Дальневосточного государственного гуманитарного университета*

***К.А. Лаврентьев,***

*ассистент кафедры информационных систем и технологий*

*Хабаровской государственной академии экономики и права,*

*аспирант ВЦ ДВО РАН*

## АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА РЕЙТИНГА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

*The approach to the creation of an automated information system of teachers rating as possible motivation of their career and the functioning of this system are examined in the article. Common provisions in the basis of information system of teachers rating are described. The purpose and objectives of the developed system and the possibilities of its use are expressed.*

***Keywords:*** *automated information system, professional activity of teachers, rating system, evaluation of the activity of the teacher.*

В настоящее время в образовании достаточное внимание уделяется повышению качества образования, что невозможно без эффективной работы профессорско-преподавательского состава. Повышение эффективности производительности тесно связано с мотивацией работника, в частности мотивацией профессиональной деятельности преподавателей профильного вуза. В нашем исследовании «Педагогические условия мотивации профессиональной деятельности преподавателей в профильном вузе» мотивация профессиональной деятельности преподавателей

базируется на рейтинговой системе.

Анализ работ отечественных и зарубежных исследователей трудовой мотивации позволяет сделать вывод о том, что мотивационная среда работников зависит от сложившихся в данное время общественных отношений, профессии, направленности личности (включающей профессиональный интерес), возраста, стажа работы и т.д. Мотивация профессионально-педагогической деятельности преподавателей специфична в силу многогранности этой деятельности, а также сложности измерения её результатов.

Для работников интеллектуального труда, к которым относится профессорско-преподавательский состав, наиболее значимыми мотивами профессиональной деятельности являются признание, самоактуализация и саморазвитие, составляющие не только ядро трудовой мотивации, но и мотивационной среды личности. Исследователи мотивации преподавательской деятельности схожи во мнениях, что в мотивации основная роль отводится нефинансовым мотивам, и условия нефинансового стимулирования, имеющиеся внутри вуза, необходимо обозначить и сделать доступными. Это актуально при недостаточной возможности денежного стимулирования государственных вузов. Среди таких условий можно выделить: повышение квалификации, ресурсную базу (от возможности публикации своих трудов до информационно-телекоммуникационной оснащённости вуза), инструментарий социально-психологического и статусного воздействия и управления [4].

С другой стороны, исследователи в экономическом секторе говорят о недостаточном финансовом стимулировании сложной преподавательской деятельности, которая несопоставима с их трудом, огромным интеллектуальным вкладом в развитие общества.

В нашей работе мы моделируем процесс мотивации посредством рейтинговой оценки работы преподавателя высшей школы, в основе которой показатели его деятельности. В данном контексте мотиватор – содержание рейтинга. Автоматизи-

рованная информационная система (АИС) рейтинговой оценки преподавателей позволит установить обратную связь между выполненной работой и сотрудником. Он наглядно может увидеть результаты своего труда (свои достижения), свой рейтинг относительно всех преподавателей вуза и своего подразделения. Это может послужить дополнительным стимулом к выполнению своей работы, в зависимости от того, насколько он смотивирован на выполнение этой работы.

В нашем исследовании мы опираемся на теорию мотивации Дэвида Макклеланда, в которой автор выделил потребности достижения, соучастия и власти, где ключевой потребностью в нашем контексте мы выделяем потребность достижения (или успеха). Мотивация потребности в успехе (внутренний мотив) выражается в стремлении сотрудника достигать поставленных перед собой целей более эффективно. Преподаватели с выраженной потребностью в успехе обычно много и охотно работают. Мотивация на успех (в самореализации, самоактуализации, признании своих результатов) в совокупности с другими мотивами профессиональной деятельности положительно отражается на достижении целей организации в целом.

До проектирования рейтинговой системы была проведена работа по изучению основных видов деятельности, характеризующих труд преподавателя. В укрупнённой схеме выделяют педагогическую, методическую и научную составляющие этого труда. Анализ этих видов деятельности и удовлетворённость сту-

дентов преподавателями, имеющими определённые успехи в перечисленных направлениях, позволяют сделать вывод о том, что преподаватель, отдавая предпочтение какой-либо направленности, не должен упускать из вида другие направления своей профессиональной работы, будь то учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная или организационно-методическая работа. Безусловно, у каждого преподавателя есть доминирующее начало учёного или педагога, однако не следует развиваться лишь в одном направлении. Для профессиональной деятельности преподавателя не должны потерять своей актуальности и такие направления, как воспитательная и организационная работа, особенно при подготовке бакалавров, дисциплины которых отмечены практикоориентированностью. В то же время преподавателю необходимо совершенствовать формы и методы обеспечения качества и эффективности процессов реализации уставной деятельности вуза, а также повышать свой профессиональный потенциал [2].

Администрация вуза должна знать возможности эффективной реализации каждого из направлений преподавательского труда и проблемы, возникающие у преподавателей при выполнении своей работы, чтобы скорректировать свою работу по мотивации преподавательской деятельности. В этой связи не следует забывать теорию Дж. Хакмана и Г. Олдохэма, которые выделяют в работе ряд характеристик (разнообразие умений, значимость работы, идентифицируе-

мость работы (задания), автономность, обратная связь с результатами работы), мотивирующих работников на выполнение работы за счёт самой работы, что приводит к высокому качеству конечного результата [1].

Изучив положения о рейтинговой системе профессорско-преподавательского состава некоторых вузов (разных регионов страны, разной направленности), была сформулирована основная задача рейтинговой системы – оценка качества работы сотрудников, стимулирование роста квалификации, совершенствование качества образовательного процесса. В своей работе мы выделили 7 групп показателей с максимально возможным наполнением каждой группы (всего обозначили 106 показателей, которые по необходимости дифференцируются) [3].

После определения цели и задачи рейтинговой системы, определения показателей было сформулировано техническое задание для АИС, в котором были описаны задачи разработки АИС, функциональная схема программы, структура базы данных, формы пользовательского интерфейса, язык программирования и тип приложения (с учётом минимальных затрат на создание, обслуживание и использования конечными пользователями).

Разработанная система с пользовательским интерфейсом Metro, реализованная в виде web-приложения, имеет своей целью упрощение учёта эффективности преподавателей вуза по заданным показателям. В ней разграничивается доступ к информации, содержащейся в базе

данных в зависимости от ролей, среди которых выделяют преподавателя, завкафедрой, декана, проректора по науке (в систему может войти только зарегистрированный пользователь, что подчёркивает конфиденциальность содержащейся информации, в частности рейтинг преподавателя и показатели, по которым он был посчитан (рисунок 1).

Преподаватель может увидеть свой рейтинг (в том числе относительно максимального и минимального рейтинга вуза, планируется – и своего факультета) и показатели, по которым он был просчитан (рисунок 2). Заведующий кафедрой – свой рейтинг и свои показатели как преподавателя; у него есть возможность вводить данные о преподавателях, просматривать рейтинг преподавателей своей кафедры (рисунок 3). Декан, как и преподаватель, может видеть свой рейтинг (если есть необходимость оценивать его работу в качестве преподавателя), видеть рейтинг преподавателей факультета, имеет право вносить изменения в данные преподавателей своего факультета (рисунок 4). В свою очередь, проректор по науке может увидеть информацию обо всех преподавателях имеющихся факультетов (общая информационная картина) для принятия необходимых управленческих решений, регулирования работы преподавателей, чтобы быть вооружённым необходимыми сведениями, например в канун избрания по конкурсу и т.д. Разработанная система может быть использована при переходе образовательного учреждения на эффективный контракт, когда одна из состав-

ляющих заработной платы будет рассчитываться исходя из достижений преподавателя за отчётный период.

Важно отметить гибкость системы, которая заключается в возможности добавлять (удалять) показатели, по необходимости менять их вес (если необходимо сделать упор на какое-либо направление деятельности в определённый период развития вуза). Эта возможность также позволит поддерживать мотивацию профессиональной деятельности преподавателей на оптимальном уровне. АИС поможет администрации вуза отслеживать объём выполняемой работы преподавателей в рамках своей квалификационной группы по различным направлениям. В качестве пилотной площадки внедрения АИС и апробации результатов её использования были выбраны два вуза – Хабаровская государственная академия экономики и права и Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, что позволит собрать более полную информацию по использованию разработанной АИС (отметим разную направленность вузов). Такая возможность в системе была предусмотрена: имеется возможность регистрации нескольких вузов (рисунок 1).

Немаловажным достоинством разработанной АИС является её доступность – возможность вхождения в приложение с любого места (не только рабочего) при наличии выхода в Интернет (с любого мобильного устройства, на что, в частности, рассчитано использование выбранного пользовательского интерфейса).

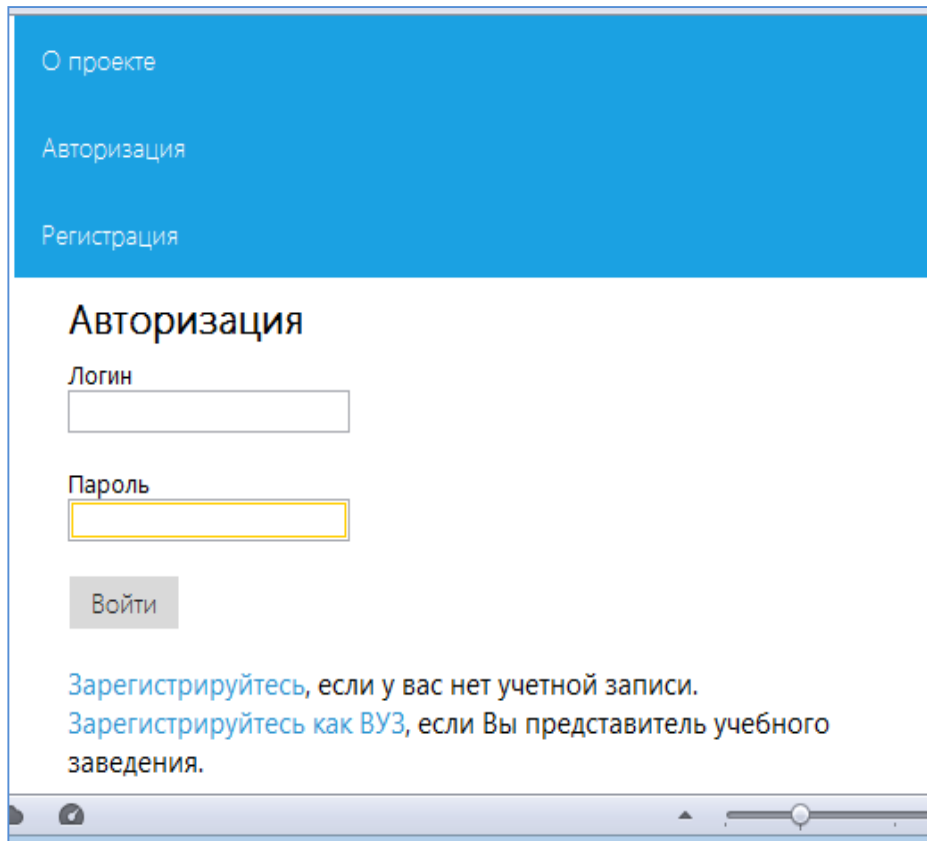


Рисунок 1 – Окно входа в систему

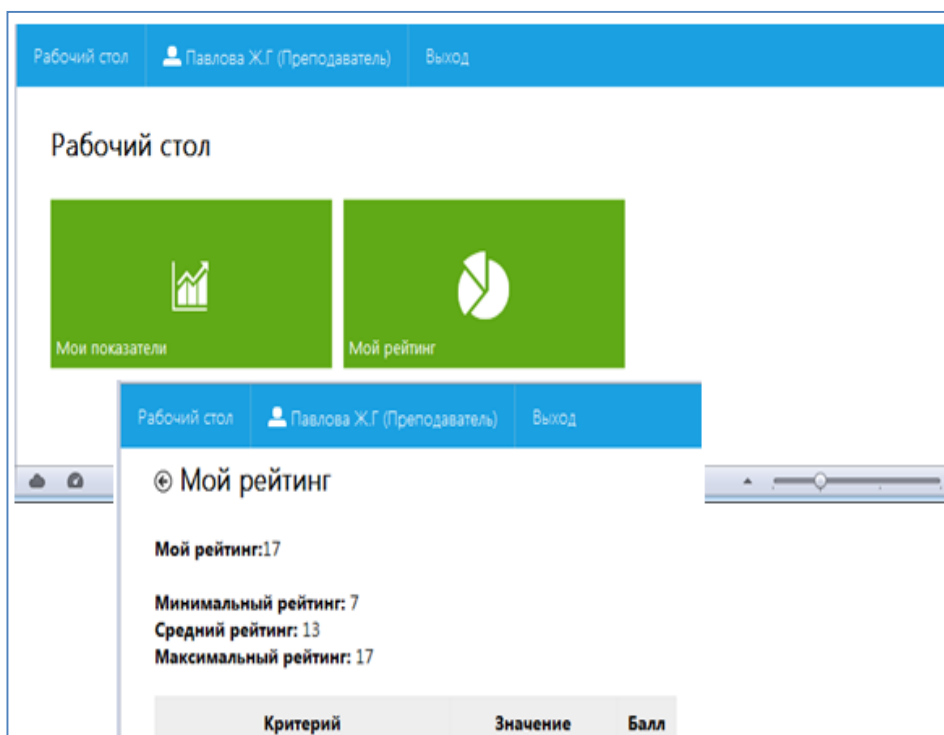


Рисунок 2 – Рабочие окна преподавателя

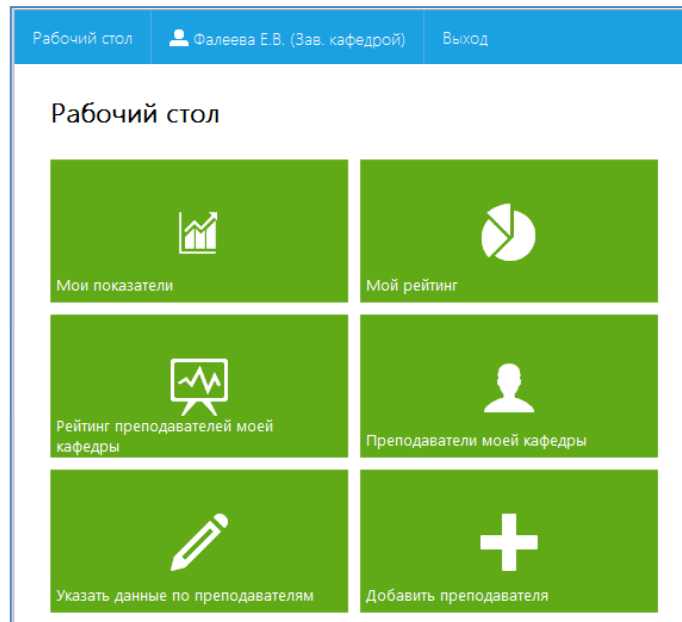


Рисунок 3 – Вид основного окна заведующего кафедрой

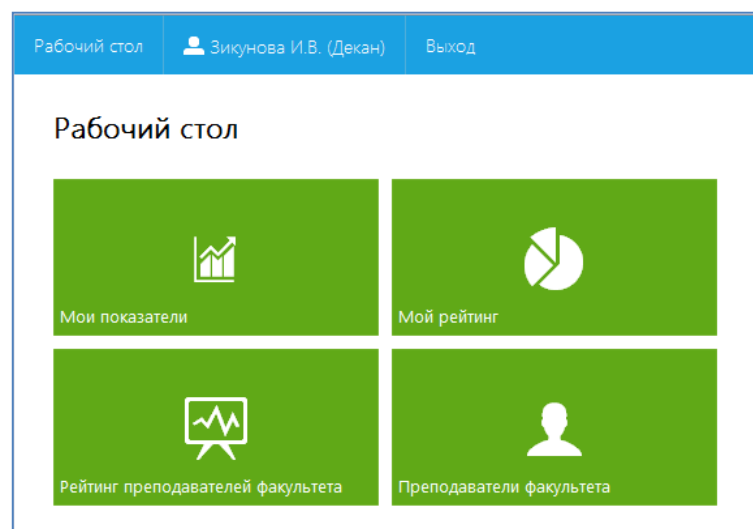


Рисунок 4 – Вид основного окна декана

#### Список использованных источников

1. Аристова И. Л. Общая психология. Мотивация, эмоции, воля : учеб. пособие. Владивосток : Изд-во ТИДОТ ДВГУ, 2003. 105 с.

2. Павлова Ж. Г. Методические основы рейтинговой оценки деятельности преподавателей вуза // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. 2014. № 2 (17). С. 168–170. (Педагогика, психология).

3. Павлова Ж. Г. Показатели эффективности деятельности преподавателя вуза // Мир науки, культуры, образования. 2014. № 4. С. 77–82.

4. Сафонова О. М. Мотивация профессиональной деятельности преподавателей вуза в условиях дефицита финансовых стимулов : автореф. дис. канд. социолог. наук. СПб., 2012. 22 с.