

М.А. Бабичев

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ КАРЬЕРЫ

Настоящее исследование направлено на изучение вопросов, связанных с управлением персоналом вузов, отдельных аспектов развития педагогов, оценкой результатов деятельности педагогов на начальном этапе карьеры. Важнейшая роль в управлении качеством труда принадлежит кадрам высокопрофессиональных преподавателей. Появление новых педагогических кадров требует развития инновационных подходов к развитию качества труда и организации процесса адаптации сотрудника, поэтому исследование в области развития компетенций преподавателя вуза на начальном этапе карьеры является актуальным. В качестве цели исследования автор определяет поиск оптимальных оценочных элементов, оптимально подходящих для количественного и качественного измерения качества труда начинающего преподавателя вуза. В статье проведен анализ различных подходов к оценке степени развития компетенций педагога. Были предложены оценочные средства для аттестации преподавателей вузов на начальном этапе карьеры. Сформированное автором в ходе исследования предложение было получено в результате адаптации существующих средств аттестации преподавателей для проведения квалификационных работ с преподавателями вузов на начальном этапе карьеры. Итогом исследования статьи является схема взаимодействий, которая показывает, что используемые методы оценки преподавателей могут проиллюстрировать степень достижения отдельных компетенций, необходимых преподавателю на начальном этапе карьеры. Итоговый блок как основных, так и дополнительных компетенций индивидуален для каждого вуза и зависит от специфики деятельности учебного заведения. Для оптимальной организации процесса развития преподавателя на начальном этапе карьеры необходимо формирование блока оценочных инструментов, который формируется по итогам определения основных и дополнительных компетенций. Основной рекомендацией статьи является создание отдельной системы утвержденных методов по повышению уровня и развитию компетенций преподавателей на начальном этапе карьеры внутри каждого вуза в зависимости от специфики и профиля заведения.

Ключевые слова: начальный этап карьеры, компетенции преподавателя вуза, профессиональное становление, структура компетенций, профессиональная адаптация.

Качество рабочей силы как экономическая категория выражает отношения между работником и работодателем относительно способностей человека к труду и представляет собой совокупность свойств, проявляющихся в процессе труда. Свойства отражают профессионально-квалификационные, личностные характеристики работника: уровень образования, профессиональные навыки, опыта, компетентность, мобильность, мотивируемость [18, с. 90; 20, с. 8]. Вопрос развития и степени достижения необходимых компетенций является одним из актуальных на сегодняшний день. В сфере высшего образования качество труда преподавателя во многом определяется компетенциями, сформированными на начальном этапе карьеры. Данное положение основывается на том, что на начальном этапе у преподавателя формируются профессиональные и социальные навыки адаптации в профессиональной среде. Также, при рассмотрении предлагаемой сферы, можно заметить, что компетенции начального этапа карьеры дают возможность сформировать объем умений и навыков для развития на последующих этапах. Необходимым элементом развития педагогических кадров является максимальное раскрытие человеческого потенциала, позволяющее специалисту продвинуться в выбранном профессиональном направлении.

Автором сформирован перечень компетенций начинающего педагога. Компетенции определены

путем объединения подходов исследователей [12; 19]. В результате анализа теоретических и практических подходов к развитию качества рабочей силы в образовательной сфере были определены компетенции для освоения:

- 1) овладение социальными профессиональными тактиками;
- 2) соответствие принятым в профессиональном сообществе нормам;
- 3) самостоятельность в определении и использовании источников профессионально значимой информации;
- 4) знание изучаемых и смежных дисциплин;
- 5) интеграция в целостной картине профессии;

Формирование методики развития преподавателя на начальном этапе карьеры требует соответствующей оценки итогов работы. Методика обуславливает присутствие инструментов, нацеленных на оценку степени достижения компетенций. На сегодняшний день единый набор инструментов к оценке начинающих преподавателей. Для разработки оценки, необходимо рассмотреть представленные в теории и практике методики и адаптировать их к начальному этапу карьеры.

С точки зрения теоретических исследований, сформирован ряд подходов к оценке персонала [14; 10; 17; 11; 9, с. 279]. В общем виде выделяют три группы подходов (см. рис.1).

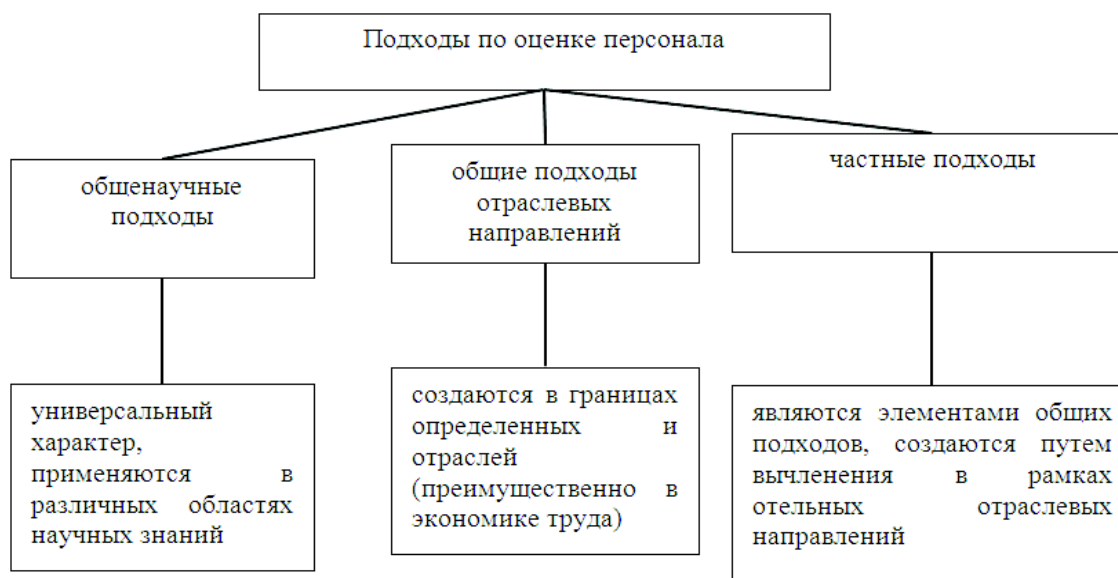


Рис. 1. Подходы по оценке персонала

Ввиду отсутствия единой методики оценки компетенций преподавателей в вузах, а также принимая во внимание особенности деятельности преподавателя в рамках начального этапа карьеры, автором статьи была исследована практика применения инструментов по оценке качественных показателей деятельности преподавателя.

Первым инструментом, применение которого стимулирует развитие компетенций работника на должности начинающего педагога, является участие в показательных, открытых, пробных занятиях. Данный способ развития компетенций нуждается в соответствующих инструментах оценки его применения. Практика показывает, что открытые занятия проводятся в соответствии с расписанием в целях обмена опытом, оказания помощи преподавателям. Неотъемлемой частью рассматриваемых занятий являются контрольные мероприятия. В соответствии с опытом вузов и нормативной базой [5], открытые и пробные занятия обсуждаются на заседаниях кафедры. Обсуждение занятия включает в себя корректировку действий преподавателя. Теоретические исследования в области оценки открытых занятий выявили ряд принципов проверки преподавательской деятельности:

- нравственная сторона преподавания;
- научность (научный уровень);
- структура занятия, логика изложения;
- изложение доступным и ясным языком;
- руководство работой студентов;
- использование аудиовизуальных дидактических материалов, ИТ-технологий [16, с. 27].

Автор отмечает, что нормативные источники в исследуемой сфере описывают только направление

контроля занятий, но не содержат указания на конкретные контрольные мероприятия. В теоретических исследованиях, посвященных рассматриваемому вопросу, есть ряд предложений по внедрению в процесс контроля открытого занятия оценочного листа. Автор согласен с формой оценочного листа открытого занятия, предложенной Б. Р. Манделем. В предлагаемом документе критерии оценки устанавливаются на основании полуквалиметрической оценки, исходя из общей суммы баллов: высокий уровень: 42–34 балла; средний уровень: 35–29 баллов; низкий уровень: 28–14 баллов. Полагаем, что данная методика эффективна для определения степени овладения компетенцией специальных профессиональных тактик. Проведение открытых занятий с ежемесячной периодичностью активно используется на практике и доказывает свою эффективность. Также в Приказе МО РФ №670 регламентируется ежемесячная периодичность [5].

В дополнение к предлагаемому инструменту оценки, автор текущего исследования предлагает принять методику составления балльно-рейтинговых систем. Автором текущей работы были исследованы подходы ряда вузов России к ранжированию результатов рейтинга. На сегодняшний день единых параметров оценки не выявлено. Анализируя опыт отечественных вузов [13; 7], можно сформулировать основные механизмы определения рейтинга:

- формализуемость методики системы рейтинга;
- объективное число показателей, характеризующих деятельность каждого участника рейтинга (преподавателя, кафедры, факультета);
- возможность дополнения и изменения системы показателей рейтинга;

— стимулирование каждого участника в оценке его рейтинга (премии).

В большинстве методик, используемых различными вузами при подсчете рейтинга научно-педагогических работников, их подразделяют на различные категории. Например, профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты-преподаватели, заведующие кафедрами, деканы [15]. В рейтинге преподавателей, помимо общих сведений, учитываются: учебная, научная и методическая работа, информационное обеспечение учебного процесса, работа со студентами [7].

Нормативной базой для разработки данного рейтинга можно считать:

— Закон РФ «Об образовании РФ»;

— ФЗ «О внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации «Об образовании» и Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 10 января 2003 г. № 11-ФЗ;

— Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)»;

— Приказ Министерства образования и науки РФ от 29.07.2005 № 215 «Об инновационной деятельности высших учебных заведений по переходу на систему зачетных единиц»;

— Положения самих вузов о ведении деятельности [1; 2; 3; 4].

Для проведения исследования на предмет выявления общих закономерностей в методиках оценки, а также определения слабых и сильных сторон методик были исследованы рейтинговые системы 12 вузов. В выборке задействованы вузы различных классификационных признаков. Для обеспечения сравнимости результатов по ряду применяемых инструментов оценки, таких, как рейтинговые системы, рассматриваемые вузы были объединены в группы схожих подходов.

В качестве первой методики рассмотрим деление компетенции преподавателя на две крупные категории, которые принято определять как рейтинг «А» и рейтинг «П». Для примера можно привести опыт Волгоградского государственного технического университета. Рейтинг образуют два элемента: «П», характеризующий квалификационный потенциал и «А», отражающий активность по основным направлениям деятельности. Для стимулирования активной работы приняты коэффициенты весомости рейтингов «П» и «А» в общей суммарной оценке их деятельности – это соответственно 0,33 и 0,67 части от единицы. Подобного подхода придерживается Московская государственная юридическая академия. В данном случае совокупный рейтинг определяется без дополнения рейтингов дополнительными

коэффициентами. В то же время есть возможность повышения баллов директором академии. Максимальная величина повышающего балла – 50 баллов [6].

Обобщая данный подход, можно сделать вывод о том, что представленная методика является общепринятой, так как применяется в вузах различного профиля и региона. Метод деления показателей на категории «А» и «П» имеет положительные и отрицательные моменты. Положительным моментом автор статьи отмечает стандартизованность методики, что дает возможность получения сравнимой оценки в различных вузах. В то же время система вызывает ряд критических замечаний. Например, не учитываются и не подлежат оценке личные качества, что не обеспечивает комплексный характер оценивающего мероприятия.

Помимо деления компетенций преподавателя на категории «П» и «А», ряд вузов проводит рейтинговые оценки преподавательского состава на основании нескольких разделов видов деятельности. Автором статьи рассмотрен рейтинг вузов: ОАБИИ, ИГПУ, УГАВМ, РГЭУ. В данных вузах деятельность преподавателя подразделяется на ряд критериев, наполненных показателями. Схожесть критериев состоит в описывании одинаковых направлений деятельности сотрудника. Различие заключается в неодинаковой степени детализации. Если руководствоваться методикой расчета рейтинга ОАБИИ, можно заметить что рейтинг преподавателей состоит из шести критериев оценки [8].

Критерии оценки преподавателей ОАБИИ:

— качество и результаты учебной работы (k_1);

— качество методической работы (k_2);

— научно-исследовательская деятельность (k_3);

— участие в научно-методическом обеспечении образовательного процесса (k_4);

— участие в подготовке кадров высшей квалификации (k_5);

— научно-педагогическая квалификация преподавателя (k_6);

Для каждого преподавателя рассчитывается суммарный балл с дополнением каждого критерия весовым коэффициентом. Значения весовых коэффициентов критериев убывают в порядке перечисления критериев. Весовые значения определяются совокупной значимостью критериев и общая сумма не превышает единицу. В соответствии с этим, весовые коэффициенты применяются следующие: $k_1 = 0,4$, $k_2 = 0,25$; $k_3 = 0,15$, $k_4 = 0,1$; $k_5 = 0,06$; $k_6 = 0,04$.

В части оценки непосредственно начального периода карьеры педагога предлагается изменить существующую систему оценки путем исключения из

расчета параметров: участие в подготовке кадров высшей квалификации (N_5); научно-педагогическая квалификация преподавателя (N_6). Данная рекомендация вынесена в ходе практических наблюдений. Исследования показали, что преподаватели, находящиеся в процессе профессионального становления, в силу своей квалификации и недостатка опыта не могут претендовать на получение какого либо количества баллов в приведенных категориях. Таким образом, максимальное количество, которое может быть получено преподавателем, составляет 90 баллов из 100 возможных. Данный результат не может считаться объективным, так как максимальный показатель реализации возможностей работника составляет менее 100% от максимального результата оценки работника. Выполнив модификацию БРС, применяемой в ОАБИИ, можно получить следующие критерии оценки:

- качество и результаты учебной работы (N_1);
- качество методической работы (N_2);
- научно-исследовательская деятельность (N_3);
- участие в научно-методическом обеспечении образовательного процесса (N_4).

При сохранении условий максимальной общей суммы значений по каждому критерию 100 баллов, и совокупной значимости критериев в размере единицы, можно получить максимальный результат в размере 100 баллов из 100 возможных, что вполне может считаться справедливой шкалой оценки. При этом весовые коэффициенты, исключенных из расчета критериев распределяются между остальными в равной пропорции с целью сохранения совокупной значимости в размере единицы. В результате описанной корректировки, были получены

следующие значения весовых коэффициентов авторской БРС по оценке преподавателей на начальном этапе карьеры: $k_1 = 0,425$; $k_2 = 0,275$; $k_3 = 0,175$; $k_4 = 0,125$.

Следующим методом развития компетенций преподавателя на начальном этапе карьеры является организация школ молодого преподавателя (ШМП). Данный метод развития требует оценки степени применения и глубины освоения информации. Опыт организации подобных структур в вузах показал, что в качестве отчетного документа, описывающим степень достижения и развития компетенций начинающего специалиста является тест по итогам прохождения всех запланированных занятий.

Отдельно стоит отметить реализацию в вузе ОАБИИ. В данном учебном заведении начальный период профессионального становления определен как 2 года. В течение данного периода начинающий педагог на регулярной основе ведет отчетный документ «План профессионального становления». Целью составления документа является упорядочение процесса профессионального становления и адаптации. План на 3 этапа: первые два этапа составляют первый год работы преподавателя; третий этап составляет второй год работы. Для каждого этапа разработан перечень основных мероприятий.

Описанные инструменты определения степени развития компетенций в своей совокупности формируют блок документов, необходимых для отражения степени освоения требуемых компетенций. Объединение блока документов с предлагаемыми для развития компетенциями. Автор статьи предлагает отразить в виде схемы, описывающей взаимодействие элементов компетенций и соответствующих им элементов оценки (рис 2).

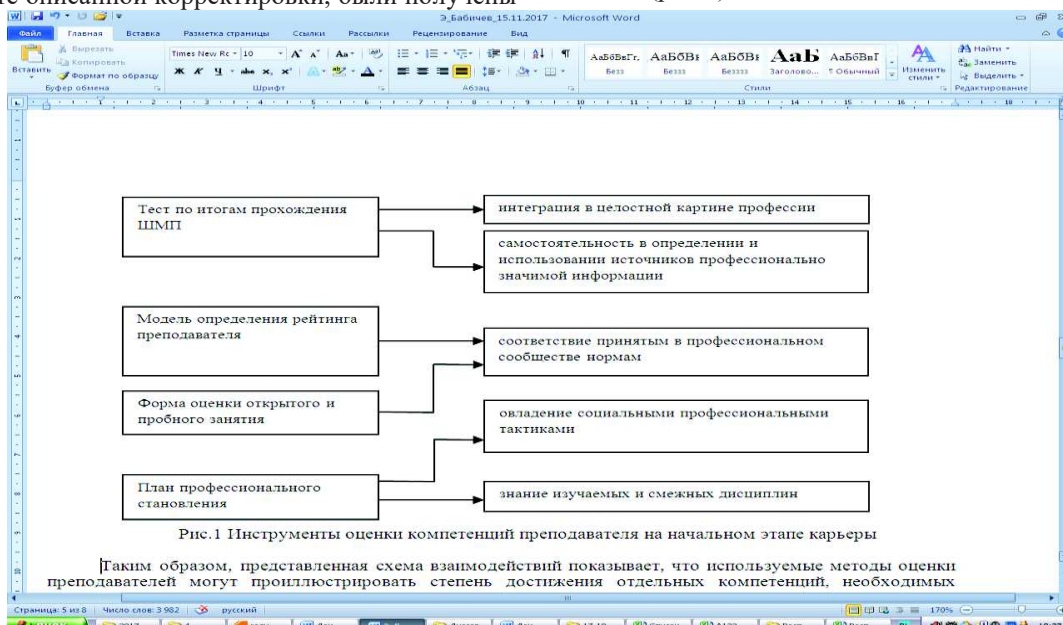


Рис. 2. Инструменты оценки компетенций преподавателя на начальном этапе карьеры

Таким образом, представленная схема взаимодействий показывает, что используемые методы оценки преподавателей могут проиллюстрировать степень достижения отдельных компетенций, необходимых преподавателю на начальном этапе карьеры. Автор отмечает, что в силу того, что итоговый блок как основных, так и дополнительных компетенций индивидуален для каждого вуза и зависит от специфики деятельности, политики развития и типа учебного заведения. Автор статьи полагает, что для оптимальной организации процесса развития преподавателя на начальном этапе карьеры необходимо формирование блока оценочных инструментов, который формируется по итогам определения основных и дополнительных компетенций, необходимых для развития начинающему преподавателю конкретного учреждения. Такая система, разработанная под образовательные потребности конкретного учреждения, имеет следующие преимущества:

- относительно небольшие финансовые затраты;

- открытость и доступность образовательного пространства, позволяющие педагогам решать актуальные для них профессиональные проблемы и видеть зону своего ближайшего развития;
- вовлечение в процесс развития компетентности всех педагогов;
- непрерывность процесса;
- обеспечение индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога;
- развитие компетентности вуза в целом, формирование корпоративной культуры, внутренних корпоративных ценностей.

Концептуальный взгляд и подходы находят свое выражение в принципах, с учетом которых строится система развития компетентности педагогов внутри вуза. Указанные обстоятельства обуславливают необходимость каждого вуза в создании отдельной системы утвержденных методов по повышению уровня и развитию компетенций преподавателей на начальном этапе карьеры.

Библиографический список

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273–ФЗ.
2. Федеральный закон от 10.01. 2003 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "Об образовании" и Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями и дополнениями).
3. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)» (с изменениями и дополнениями).
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2005 г. № 215 «Об инновационной деятельности высших учебных заведений по переходу на систему зачетных единиц».
5. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 15 сентября 2014 г. № 670 г. «О мерах по реализации отдельных положений статьи 81 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
6. Положение о рейтинге профессорско-преподавательского состава филиала ФГБОУ ВПО «Московская государственная юридическая академия имени О.Е. Кутафина» в г. Вологде. – 2012. – С. 20.
7. Положение о рейтинговой оценке деятельности преподавателей ИГХТУ. – 2014. – С. 3.
8. Методика расчета рейтинга профессорско-преподавательского состава и кафедры в целом по итогам деятельности за учебный год ОАБИИ. – 2014. – С. 15.
9. Апенько, С.Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современных условиях: Монография [Текст] – М.: Информ-Знание, 2005. – 564 с.
10. Апенько, С.Н. Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования: Монография [Текст]/ под. Ред. В.С. Половинко. – М.: Инофм-Знание, 2004. – 300 с.
11. Васильева, Е.Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие. [Текст]/ Е.Ю. Васильева, О.А. Граничина, С.Ю. Трапицын. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 159 с.
12. Дульзон, А.А. Модель компетенций преподавателя вуза [Текст] / А.А. Дульзон, О.М. Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2009. – № 2. – С. 29–37.
13. Захаревич, В.Г. Оценка качества работы преподавателей вуза [Текст] / В. Г. Захаревич, В. А. Обуховец // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 12–15.
14. Калугина, Т.Г. Квалиметрическая модель комплексной оценки качества деятельности образовательных систем [Текст] / Т.Г. Калугина, Н. Г. Корнешук, Г. Ш. Рубин // Международный журнал экспериментального образования. – 2009. – № 5. – С. 7–10.
15. Куликов, Г.Г. Формирование показателей критериев для автоматизированного расчета и мониторинга рейтинга преподавателя в едином информационном пространстве кафедры [Текст] / Г.Г. Куликов, К.А. Колев, В.А. Суворова, Г.В. Старцев // Вестник УГАТУ. – 2010 – № 4. – С. 175–184.

16. Мандель, Б.Р. Открытое занятие: проблемы, принципы, критерии [Текст] /Б.Р. Мандель// Образовательные технологии. – 2014. – № 2. – С. 27–37.
17. Новаков, Н. Рейтинг преподавателей и управление вузом [Текст] / Н. Новаков. – Волгоград: ВолгГТУ, 2002. – 100 с.
18. Разумов, А.А. Качество рабочей силы: от теории к практике [Текст] / А. А.Разумов, В.П. Дрямов // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – №8. – С. 87–92.
19. Ситников, С.А. Модель формирования ключевых компетенций будущих юристов [Текст] / С.А. Ситников // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Педагогика». – 2009. – № 4. – С. 40–47.
20. Шуняев, А.В. Тенденции изменения качества рабочей силы как основы её конкурентоспособности в современной экономике [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, № 2 (2015). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/67EVEN315.pdf>, свободный.

References

1. *Federal'nyi zakon "Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federacii" ot 29.12.2012 N 273-FZ* [The Federal Law "On Education in the Russian Federation" of December 29, 2012 No. 273]. 2012
2. *Federal'nyi zakon ot 10.01. 2003 g. N 11-FZ "O vnesenii izmenenii i dopolnenii v Zakon Rossiiskoi Federacii "Ob obrazovanii" i Federal'nyi zakon "O vysshem i poslevuzovskom professional'nom obrazovanii"* [Federal Law of 10.01. 2003 N 11-FZ "On Amendments and Additions to the Law of the Russian Federation" On Education "and the Federal Law" On Higher and Post-Graduate Professional Education "].2003
3. *Postanovlenie Pravitel'stva RF 14.02.2008. N 71 "Ob utverzhdenii Tipovogo polozheniya ob obrazovatel'nom uchrezhdenii vysshego professional'nogo obrazovaniya (vysshem uchebnom zavedenii)"* [Resolution of the Government of the Russian Federation No71 "On Approving the Model Provisions on the Educational Institution of Higher Professional Education (Higher Educational Establishment)"]. 2008
4. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 29 07 2005 g. N 215 "Ob innovacionnoi deyatel'nosti vysshih uchebnykh zavedenii po perehodu na sistemu zachetnykh edinic"* [The Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 29-07-2005, No. 215 "On Innovative Activities of Higher Educational Institutions for the Transfer to the credit-unit system"].2005
5. *Prikaz Ministra oborony Rossiiskoi Federacii ot 15 sentyabrya 2014 g. N 670 g. "O merah po realizacii otdel'nykh polozhenii stat'i 81 N 273-FZ "Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federacii"* [Order of the Minister of Defense of the Russian Federation of September 15, 2014 N 670 "On measures to implement certain provisions of Article 81 N 273-FZ" On Education in the Russian Federation"].
6. *Polozhenie o reitinge professorsko-prepodavatel'skogo sostava filiala FGBOU VPO "Moskovskaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya imeni O.E. Kutafina" v g. Vologde* [Regulations on the rating of the faculty of the branch of the FGBOU HPE "Moscow State Law Academy named after O.E. Kutafin "in Vologda]. 2012, 20 p.
7. *Polozhenie o reitingovoi ocenke deyatel'nosti prepodavatelei IGHTU* [Regulations on the rating evaluation of the teachers of the IGKTU]. 2014, 3 p.
8. *Metodika rascheta reitinga professorsko-prepodavatel'skogo sostava i kafedry v celom po itogam deyatel'nosti za uchebnyi god OABII* [Methodology for calculating the rating of the faculty and department as a whole based on the results of the activity for the academic year of the OABII]. 2014, 15 p.
9. Apenko S.N. *Metodologiya, teoriya i praktika ocenki personala v sovremennykh usloviyah: Monografiya*. [Methodology, theory and practice of personnel assessment in modern conditions: Monograph]. Moscow. 2005, 564 p.
10. Apenko S.N. *Ocenka personala: Evolyuciya podhodov i tehnologii ih ispol'zovaniya: Monografiya* [Evaluation of personnel: Evolution of approaches and technologies for their use: Monograph] Moscow. 2004, 300 p.
11. Vasilyeva E. Y. *Reiting prepodavatelei, fakul'tetov i kafedr v vuze: Metodicheskoe posobie* [The rating of teachers, faculties and departments in the university: Methodical manual]. St. Petersburg . 2007, 159 p.
12. Dulzon, A.A. *Model' kompetencii prepodavatelya vuza* [The model of competences of the university teacher] 2009, 29-37p.
13. Zakharevich V.G *Ocenka kachestva raboty prepodavatelei vuza* [Evaluation of the quality of work of university teachers] 2003. 12-15p.
14. Kalugina T.G. *Kvalimetriceskaya model' kompleksnoi ocenki kachestva deyatel'nosti obrazovatel'nykh sistem* [Qualimetric model of complex assessment of the quality of educational systems]. 2009, 7-10 p.
15. Kulikov, G.G. *Formirovanie pokazatelei kriteriev dlya avtomatizirovannogo rascheta i monitoringa reitinga prepodavatelya v edinom informacionnom prostranstve kafedry* [Formation of criteria indicators for the automated calculation and monitoring of the teacher's rating in a single information space of the department]. 2010, 175-184 p.
16. Mandel B.R. *Otkrytoe zanyatie: problemy, principy, kriterii* [open class: problems, principles, criteria].2014, 27-37 p.

17. Novakov, N. *Reiting prepodavatelei i upravlenie vuzom* [Rating of teachers and management of the university]. 2002, 100 p.
18. Razumov, AA *Kachestvo rabochei sily: ot teorii k praktike* [Quality of labor: from theory to practice]. 2007, 87-92 p.
19. Sitnikov, S.A. *Model' formirovaniya klyuchevykh kompetencii buduschih yuristov* [Model of formation of key competencies of future lawyers]. 2009, 40-47 p.
20. Shunyaev, A.V. *Tendencii izmeneniya kachestva rabochei sily kak osnovy eyo konkurentosposobnosti v sovremennoi ekonomike* [Trends in the quality of the labor force as the basis of its competitiveness in the modern economy]. 2015 Mode of access: <http://naukovedenie.ru/PDF/67EVN315.pdf>.
-

QUALITY CONTROL OF LABOR OF THE TEACHER OF THE HIGHER EDUCATION IN THE INITIAL STAGE OF THE CAREER

Michael A. Babichev,

Lecturer of Technology, Omsk Tank-Automotive Engineering Institute

Abstract. The aim is the studying of issues related to the management of university personnel, certain aspects of teacher development, and evaluation of the results of pedagogical activity at the initial stage of a career. The most important role in the management of the quality of labor belongs to the staff of highly professional teachers. The emergence of new teaching staff requires the development of innovative approaches to the development of the quality of work and the organization of the adaptation process of the employee, therefore the study of competence development of university teacher at the initial stage of the career is topical. The aim of the article is the search of optimal evaluation of elements which suit optimally for quantitative and qualitative measurement of the quality of work of a novice university teacher. The article analyzes various approaches to the assessing of the degree of development of the teacher's competencies. Evaluation tools were proposed for the certification of university teachers at the initial stage of the career. The proposal formed by the author in the course of the study was obtained as a result of the adaptation of the existing means of attestation of teachers for conducting qualification work with university teachers at the initial stage of the career. The result of the study of the article is a scheme of interactions that shows that the methods used to evaluate teachers can illustrate the extent level of individual competences which a teacher needs for at the initial stage of a career. The final block of both core and additional competencies is individual for each institution and depends on the specifics of the activity of the institution. For the optimal organization of the teacher development process at the initial stage of the career, it is necessary to form a block of evaluation tools, which is formed on the basis of determining the main and additional competencies. The main recommendation of the article is the creation of a separate system of approved methods to improve the level and development of competencies of teachers at the initial stage of the career within each institution, depending on the specifics and profile of the institution.

Keywords: Initial stage of career, competence of the university teacher, professional development, competence structure, professional adaptation.

Сведения об авторе:

Бабичев Михаил Александрович – преподаватель кафедры технологии производства Омского автобронетанкового инженерного института (ОАБИИ) (644098 Российская Федерация, г. Омск, 14-й Военный городок, 119), e-mail: mixa156@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 15.11.2017 г.