DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-5-113-119

Организация труда профессорско-преподавательского состава как фактор обеспечения качественной подготовки государственных служащих

ЕЛЕНА ВАСИЛЬЕВНА ГОЛЕВА, аспирант кафедры труда и социальной политики
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 84). E-mail: alenka-06@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается распределение рабочего времени профессорско-преподавательского состава в качестве фактора, оказывающего непосредственное влияние на процесс подготовки государственных служащих. Автор отмечает, что отсутствие единой методики расчета годовой учебной нагрузки позволяет руководству образовательных организаций устанавливать ее размер на максимальном уровне, предусмотренном законодательством. Это затрудняет выполнение преподавателями индивидуального плана в полном объеме в течение рабочего времени. В работе представлена новая методика расчета годовой учебной нагрузки. Новые условия реализации высшего образования ставят перед преподавателем задачу самосовершенствования и повышения собственной компетенции, которые могут быть достигнуты только при эффективном сочетании различных видов его деятельности: педагогической, научно-исследовательской, методической и др. Если ранее деятельность преподавателя оценивалась в зависимости от степени выполнения им педагогической нагрузки, то в настоящее время наряду с этим показателем стоит оценивать и ряд других видов работ, которые и составляют общую годовую нагрузку. Современный этап развития образования связан с применением активных и интерактивных форм обучения, электронных и дистанционных технологий, ориентированных на индивидуализацию образовательной деятельности. Применение предложенной нами методики дает возможность сделать структуру рабочего времени профессорско-преподавательского состава более сбалансированной.

Ключевые слова: высшее образование, профессорско-преподавательский состав, норма труда, затраты рабочего времени, методика расчета годовой учебной нагрузки, качество образовательной деятельности, Федеральный государственный образовательный стандарт

Статья поступила в редакцию 25 апреля 2018 года.

Голева Е.В. Организация труда профессорско-преподавательского состава как фактор обеспечения качественной подготовки государственных служащих. *Государственная служба.* 2018. № 5. С. 113–119.

ORGANIZATION OF THE WORK OF THE TEACHING STAFF AS A FACTOR IN ENSURING THE QUALITY TRAINING OF CIVIL SERVANTS

ELENA V. GOLEVA, Post-graduate student of the Chair of the labor and social policy
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (84, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: alenka-06@mail.ru

Abstract: The article is devoted to the distribution of the working time of the teaching staff as a factor that has a direct impact on the quality of training of civil servants. The author notes that the absence of a unified method of calculating the annual academic load allows the management of educational organizations to set its size at the maximum statutorily required level. This makes it difficult for teachers to implement the individual plan in full during working hours. The article presents a new method of calculating the annual workload. New conditions for the realization of higher education put before the teacher the task of self-improvement and enhancement of one's own competence, which can be achieved only with the effective combination of various types of its activities: pedagogical, scientific and research, methodological, etc. If previously the activity of the teacher was evaluated depending on the degree of fulfillment of the pedagogical load, now along with this indicator it is necessary to evaluate a number of other types of work, which make up the total annual load. The current stage of the development of education is associated with a large application of active and interactive forms of education, electronic and distance technologies, oriented towards the individualization of educational activities. The application of the proposed methodology makes it possible to make the working time structure of the teaching staff more balanced.

Keywords: higher education, academic teaching staff, worktime standard, working time costs, methodology for calculating the annual academic load, the quality of educational activities, the Federal State Educational Standard

The article was received on April 25, 2018.

Goleva E.V. Organization of the work of the teaching staff as a factor in ensuring the quality training of civil servants. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2018. № 5. P. 113–119. In Russian

Введение

Вопросу подготовки квалифицированных кадров для государственной службы уделяется достаточно большое внимание в системе государственного управления. Важное место в решении этой задачи отводится образовательным организациям высшего образования (и профессорско-преподавательскому составу как их основному ресурсу), поскольку именно они являются основными участниками, обеспечивающими процесс непрерывного обучения рассматриваемой категории работников. Модернизация системы высшего образования продолжает вносить немало корректировок в трудовую деятельность преподавателей [Варшавский, Винокурова, 2010. С. 65–68; Кочеткова, Войнов, 2015. С. 34–38; Bogason, Brans, 2008. P. 85–92].

Профессорско-преподавательский состав как центральное звено в обеспечении качества образования

Качество высшего образования представляет собой объемное понятие, которое включает в себя несколько компонентов, одним из которых является профессорско-преподавательский состав. В нашем законодательстве это понятие более полно раскрывается в статье 2 Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 22 декабря 2012 года. Под «качеством образования» в нем понимается комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и / или потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы[1].

Следует отметить, что требования к качеству и содержанию программ высшего образования, по которым обучают государственных служащих, регламентируются ФГОС высшего образования по направлениям 38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) и 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры). Этими документами установлены требования к обеспечению образовательного процесса педагогическими кадрами, в состав которых обязательно должны входить следующие научно-педагогические работники:

– из числа руководителей и сотрудников организаций, направление деятельности которых совпадает с профилем реализуемой подготовки (доля указанной категории в общей численности преподавателей, участвующих в реализации образовательной программы, и необходимый стаж их работы указаны в ФГОС);

– базовое образование которых соответствует профилю читаемой дисциплины;

– являющиеся для образовательной организации штатными сотрудниками;

– имеющие ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющие самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты по направлению подготовки, имеющие ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и / или зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющие ежегодную апробацию результатов указанной деятельности на национальных и международных конференциях (если этот работник осуществляет общее руководство научным содержанием образовательной программы магистратуры)[2].

Необходимо указать на то, что квалификация научно-педагогических работников, привлеченных к реализации программ высшего образования, должна отвечать требованиям, закрепленным федеральным законодательством и отраженным в профессиональных стандартах (при их наличии)[3].

Согласно требованиям ФГОС 3++, педагогические работники, привлекаемые к реализации образовательных программ бакалавриата и магистратуры, должны вести научную, учебно-методическую и / или практическую работу, соответствующую профилю

1 Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 ноября 2014 года № 1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2014 года № 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)».

3 Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

преподаваемой дисциплины (модуля)[4]. Выполнение этого требования обосновывает введение ограничения на количество дисциплин, которые преподает педагогический работник. Идеальными условиями в такой ситуации можно считать проведение занятий по двум-трем смежным дисциплинам.

Анализ практики организации и нормирования труда преподавателей западных высших учебных заведений позволяет сделать вывод о том, что профессор американского вуза, например, имеет в своей учебной нагрузке одну дисциплину, еженедельное количество занятий по которой составляет около 1–2 лекций. Соответственно, все оставшееся рабочее время он может посвятить реализации своего личного и студенческого научного потенциала. Известно, что качество подготовки студентов в ведущих западных образовательных организациях признается мировым сообществом как одно из самых высоких.

Анализ учебной нагрузки преподавателей нескольких российских вузов показал, что профессора, работающие на 1,0 ставки, как правило, имеют 5–7 дисциплин, а ассистенты и преподаватели – выше 8–10, что можно рассматривать как достаточно негативную тенденцию.

Более того, современный этап развития образования связан с применением активных и интерактивных форм обучения, электронных и дистанционных технологий, ориентированных на индивидуализацию образовательной деятельности для каждого студента (построение личностно ориентированной модели), что влечет дополнительные затраты времени для профессорско-преподавательского состава (например, при подготовке к занятиям, разработке методической документации).

Структура рабочего времени профессорско-преподавательского состава

Новые условия реализации высшего образования ставят перед преподавателем задачу самосовершенствования и повышения собственной компетенции, которые могут быть достигнуты только при эффективном сочетании различных видов его деятельности: педагогической, научно-исследовательской, методической и др. Если ранее деятельность преподавателя оценивалась в зависимости от степени выполнения им педагогической нагрузки, то в настоящее время наряду с этим показателем стоит оценивать и ряд других видов работ, которые составляют общую годовую нагрузку (исходя из 36-часовой рабочей недели).

Проведенный автором анализ индивидуальных планов профессорско-преподавательского состава, а также планов работы кафедр образовательных организаций позволяет сделать вывод о том, что его нагрузка представляется несоизмеримой с объемом его рабочего времени. Такой вывод может быть подтвержден посредством расчета фактического годового бюджета рабочего времени профессорско-преподавательского состава на основе данных производственного календаря. Так, в 2017 году годовой бюджет рабочего времени работников при 36-часовой рабочей неделе составил 1 775,4 часа [11] (49,32 недели). Поскольку отпуск педагогического работника составляет 56 календарных дней (8 недель), фактическое число рабочих недель за год составило 41,32 недели (1 487,52 часа). На основе представленных сведений можно рассчитать структуру затрат времени преподавателя на учебную и отличные от нее виды работ в зависимости от размера ставки годовой учебной нагрузки (**таблица 1**).

Представленные в таблице 1 данные свидетельствуют о том, что при размере годовой учебной нагрузки от 750 часов (а во многих образовательных организациях в настоящее время этот показатель составляет 900 часов) бóльшая часть рабочего времени преподавателей посвящена решению учебных задач. Сложившееся распределение рабочего времени не дает полноценной возможности педагогическому работнику выполнить виды работ, отличные от учебной, которые являются критериями оценки его деятельности при формировании стимулирующей части заработной платы в рамках эффективного контракта. Интересным фактом является то, что в этих документах выполнение учебной нагрузки в системе оценки либо находится далеко не на первом месте, либо вовсе отсутствует.

Сложившаяся ситуация создает острую нехватку времени для достижения запланированных результатов деятельности, что является демотивирующим фактором для профессорско-преподавательского состава. Другими словами, ежедневно преподавателю приходится сталкиваться с достаточно сложным выбором: на какие именно виды работ (научная, воспитательная, организационная, методическая и др.) стоит потратить свое время. Очевидно, что для качественного выполнения каждого из них его недостаточно, а сделать выбор в пользу какого-то одного не представляется возможным. Снижение акцента на любом из них существенным образом сказывается на показателях деятельности преподавателя, его оплате труда (поскольку необходимо выполнять критерии, указанные в эффективном контракте) и качестве деятельности образовательной организации.

4 Проект приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»; Проект приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление».

Таблица 1. Расчет затрат времени профессорско-преподавательского состава на выполнение учебной и отличных от учебной видов работ в зависимости от размера годовой учебной нагрузки (на примере 2017 года)

Data chart 1. Calculation of the time spent by academic teaching staff on the implementation of educational and non-academic work, depending on the size of the annual academic load (on the example of 2017)

Размер годовой учебной нагрузки, час.	Число фактических рабочих недель в году, ед.	Еженедельные затраты времени на выполнение учебной работы, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %	Еженедельные затраты времени на выполнение работ, отличных от учебной, час	**Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %**
650	41,32	15,73	43,70	20,27	56,30
700	41,32	16,94	47,06	19,06	52,94
750	41,32	18,15	50,42	17,85	49,58
800	41,32	19,36	53,78	16,64	46,22
850	41,32	20,57	57,14	15,43	42,86
900	41,32	21,78	60,50	14,22	39,50

Профессиональный стандарт предъявляет к преподавателю требования, которые характеризуют его внеучебную работу со студентами и абитуриентами, тем самым формируя дополнительные виды деятельности, не предусмотренные образовательными стандартами и иными нормативными актами, а, соответственно, во многом не получившие отражения в локальных актах о нормах времени профессорско-преподавательского состава[5]. В этой ситуации преподавателям зачастую приходится выполнять работу в нерабочее время (соответственно, без дополнительной оплаты), что способствует увеличению продолжительности рабочей недели и негативно сказывается на их моральном и физическом состоянии.

Проведенный нами анализ норм времени в образовательных организациях показал, что даже минимальный объем нагрузки «второй половины дня», необходимый для установления достойного размера стимулирующей части заработной платы, превышает годовой бюджет рабочего времени преподавателя. Таким образом, совершенно очевидно, что отдельные виды работ остаются не охваченными (или в недостаточной мере охваченными) отдельными категориями педагогических работников.

На сегодняшний день в ряде высших учебных заведений отсутствует нормирование видов работ, отличных от учебной, в связи с чем оценка деятельности преподавателя продолжает осуществляться, исходя из выполнения учебного поручения, несмотря на то, что в индивидуальном плане его работы должны присутствовать сведения об участии в научной, воспитательной, методической и иных видах деятельности, что предусмотрено действующими нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации.

Методика расчета годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава

Образовательным организациям нужно уделить большое внимание вопросам оптимизации использования рабочего времени преподавателя. На наш взгляд, в структуре рабочего времени необходимо уменьшить долю учебной нагрузки, которая сейчас занимает большую его часть. На основе анализа норм времени у ряда образовательных организаций нам удалось выявить, что отсутствие единой методики расчета годовой учебной нагрузки позволяет устанавливать разный ее размер даже внутри одного учреждения. Так, годовая учебная нагрузка доцента филиала образовательной организации может составлять 900 часов при нагрузке доцента головного кампуса в 450–600 часов. Более того, в отдельных высших учебных заведениях заметна тенденция к росту рассматриваемого показателя, наряду с увеличением объема работ (методической, научной и др.) и их трудоемкости.

Анализ нормативных и правовых актов, а также практического опыта образовательных организаций, позволил нам предпринять попытку сформулировать основные положения методики для расчета размера годовой учебной нагрузки.

Известно, что численность профессорско-преподавательского состава (в ставках штатного расписания) зависит от численности студентов. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 17 июня 1998 года № 600 «Об утверждении Программы экономии государственных расходов» (абзац 4 раздел 4.2 – «Оптимизация численности работников бюджетных организаций»), для образовательных организаций установлены нормативы, способствующие оптимизации нагрузки в целях расчета бюджетного финансирования в следующем соотношении: число студентов, приходящихся на одного преподавателя

5 Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Таблица 2. Расчет предельного размера годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава

Data chart 2. Calculation of the limiting size of the annual academic load of the academic teaching staff

Должность	Размер годовой учебной нагрузки, час
Профессор	560
Доцент	700
Ст. преподаватель	770
Преподаватель, ассистент	840

по дневной форме обучения, в среднем составляет 10 человек (дифференцированно, в зависимости от профиля учебного заведения)[6].

В рамках подушевого финансирования законодательством предусмотрен переход от установления соотношения численности студентов и преподавателей, закрепленных нормативными правовыми актами, к данному показателю, установленному по отдельным направлениям и специальностям. Этот способ будет доступен лишь образовательным организациям, указанным в документе[7]. Принимая во внимание, что учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава состоит из групповой и индивидуальной аудиторной нагрузки и зависит от численности студентов, можно получить формулу для ее расчета:

$$V = \frac{\frac{A}{Ns} + E}{ki}, \quad (1)$$

где V – средний по вузу объем годовой учебной нагрузки,
A – объем аудиторной групповой нагрузки профессорско-преподавательского состава,
Ns – численность студентов, обучающихся по основной образовательной программе,
E – объем аудиторной индивидуальной нагрузки,
k – коэффициент соотношения численности профессорско-преподавательского состава и студентов,
i – срок обучения по программе высшего образования.

Рассчитанный по каждому направлению подготовки, реализуемому образовательной организацией в том или ином учебном году, размер средней учебной нагрузки преподавателя позволяет рассчитать максимальную среднюю учебную нагрузку педагогических работников по вузу в целом. Для этого требуется рассчитать среднеарифметическую.

После проведенных расчетов предлагается установить предельную нагрузку для каждой отдельной квалификационной группы работников, для чего целесообразно применить понижающий (f↓ – для более высокой категории) и повышающий (f↑ – для более низкой) коэффициенты. К примеру, при f↓=0,8, f↑=1,1 (1,2 для должности преподавателя и ассистента) и V=700 часов средние значения размера годовой учебной нагрузки для профессорско-преподавательского состава будут такими, какие указаны в **таблице 2**.

На основе анализа приказов образовательных организаций о нормах времени можно заключить, что наиболее часто встречаются следующие размеры коэффициентов в зависимости от должности (по сравнению со ставкой доцента): для должности профессора – 0,6; 0,8, для должности преподавателя, ассистента – 1,2; 1,4. Важно отметить, что применение коэффициента имеет ограничение: учебная нагрузка не должна превышать 900 часов[8].

Таким образом, установленные средние значения годовой учебной нагрузки являются базовыми для формирования минимального и максимального значения для каждого отдельного преподавателя с учетом индивидуальной траектории развития его деятельности. Другими словами, учебная нагрузка каждой отдельной категории может находиться в установленном образовательной организацией интервале, максимальное и минимальное значение которого определяется посредством умножения среднего размера учебной нагрузки на коэффициенты lmin и lmax, которые организация установит, исходя из индивидуальной траектории развития деятельности каждого преподавателя.

Для описания применения предложенной методики решим практическую задачу: рассчитаем размер годовой учебной нагрузки категорий профессорско-преподавательского состава, исходя из данных, приведенных в **таблице 3**.

Результаты расчета (при k=0,1) приводятся в **таблице 4**.

Анализируя представленные в таблице 4 данные, можно отметить, что наиболее трудоемким направ-

6 Постановление Правительства Российской Федерации от 17 июня 1998 года № 600 «Об утверждении Программы экономии государственных расходов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 26, статья 3076; № 51, статья 6303; 1999, № 16, статья 2007; № 29, статьи 3731, 3742; № 38, статья 4537; № 44, статья 5317; № 51, статья 6347; 2000, № 2, статья 237; № 17, статья 1888).

7 Распоряжение Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2014 года № Р-225 «Об утверждении Методики по поэтапному переходу от действующих соотношений численности преподавателей и студентов, установленных нормативными правовыми актами для отдельных образовательных организаций высшего образования, к соотношениям численности преподавателей и студентов образовательных организаций высшего образования, определенным по специальностям и направлениям подготовки».

8 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Таблица 3. Исходные данные для расчета годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава

Data chart 3. Initial data for calculating the annual academic load of the academic teaching staff

Наименование образовательной программы (уровень бакалавриата)	Численность обучающихся, очная форма обучения							
	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	чел.	групп	чел.	групп	чел.	групп	чел.	групп
38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление»	75	3	125	5	100	4	75	3
38.03.01 – «Экономика»	125	5	100	4	50	2	75	3
38.03.02 – «Менеджмент»	60	3	50	2	75	3	80	4
40.03.01 – «Юриспруденция»	125	5	125	5	100	4	100	4
38.03.03 – «Управление персоналом»	20	1	25	1	30	2	15	1

Таблица 4. Расчет средней годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава (при k=0,1)

Data chart 4. Calculation of the average annual academic load of the academic teaching staff (at k=0,1)

Наименование образовательной программы (уровень бакалавриата)	Средний максимальный размер годовой учебной нагрузки, час				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	ИТОГО
38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление»	547,95	528,75	535,95	547,95	540,15
38.03.01 – «Экономика»	528,75	535,95	571,95	547,95	546,15
38.03.02 – «Менеджмент»	620,25	571,95	547,95	605,25	586,35
40.03.01 – «Юриспруденция»	528,75	528,75	535,95	535,95	532,35
38.03.03 – «Управление персоналом»	740,25	643,95	780,75	900,75	766,43
ИТОГО					594,29

Таблица 5. Расчет размера годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава по должностным категориям

Data chart 5. Calculation of the size of the annual academic load of the academic teaching staff by position categories

Должность	Коэффициент квалификационного уровня (ассистент / профессор)				
	а) 1,2 / 0,8	б) 1,3 / 0,7	в) 1,4 / 0,6	г) 1,5 / 0,5	д) 1,6 / 0,4
Ассистент, преподаватель	708	767	826	885	944
Доцент	590	590	590	590	590
Профессор	472	413	354	295	236

лением в рассматриваемом примере представляется 38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление», а наименее – 40.03.01 – «Юриспруденция». Определив по таблице 4 значения годовой учебной нагрузки для каждого курса, был рассчитан средний показатель по каждой образовательной программе, а затем – по всем направлениям подготовки. Таким образом, годовая учебная нагрузка доцента, старшего преподавателя с ученой степенью составит 590 часов, а следовательно, профессора – менее 590 часов, старшего преподавателя без ученой степени, ассистента преподавателя – более 590 часов в зависимости от коэффициента для расчета учебной нагрузки по должностям, применяемого конкретной образовательной организацией.

Учитывая размеры коэффициентов по должностям, наиболее часто применяемые образовательными организациями, которые были приведены выше, рассчитаем учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава (**таблица 5**).

Характеризуя сведения, представленные в таблице 5, можно говорить о том, что максимальная пара коэффициентов квалификационного уровня (ассистент / профессор), удовлетворяющая условиям, может быть установлена на уровне 1,5 / 0,5. При уровне данного показателя в 1,6 / 0,4 годовая учебная нагрузка ассистента / преподавателя достигает 926 часов, что превышает максимально установленную на законодательном уровне годовую учебную нагрузку (900 часов) на 26 часов. Однако, как было отмечено, наиболее часто встречается максимальный размер этого коэффициента на уровне 1,4 / 0,6, в связи с чем приемлемыми вариантами в решаемой задаче являются следующие: а), б) и в).

Исходя из данных, полученных на предыдущем этапе, рассчитаем структуру рабочего времени профессорско-преподавательского состава. Для этого проанализируем производственный календарь 2017 года и сравним сведения, в нем содержащиеся, с показателями размера годовой учебной нагрузки, наиболее часто встречающимися в настоящее время во многих образовательных организациях (**таблица 6**).

Анализ данных, представленных в таблице 6, позволяет говорить о том, что применение предложенной нами методики дает возможность сделать структуру рабочего времени профессорско-преподавательского состава более сбалансированной: при одном и том же размере бюджета годового времени преподаватель успевает выполнять больший объем работ, отличных от учебной, что может положительно сказаться на его мотивации, повысить качество образовательной деятельности и дать возможность увеличить размер оплаты труда.

Более того, зависимость расчета годовой учебной нагрузки преподавателей от численности обучающихся способствует стимулированию работы по созданию новых курсов и форм обучения, повышению

интереса студентов к той или иной дисциплине (особенно ярко этот факт демонстрирует проведение собеседования со студентами при формировании ими индивидуальных учебных планов, определении дисциплин по выбору и профиля подготовки в рамках направления и др.).

Заключение

Как показал результат проведенного нами исследования, труд преподавателя высшей школы в современных условиях требует пересмотра ориентиров в вопросах его организации и нормирования. Применение предложенной методики расчета годовой учебной нагрузки не только позволяет учесть при ее планировании ряд факторов, оказывающих непосредственное влияние на ее размер, сделать процедуру расчета прозрачной, но и повысить мотивацию преподавателей, результатом чего станет рост качества образовательной деятельности.

Таблица 6. Структура рабочего времени профессорско-преподавательского состава до и после применения методики расчета годовой учебной нагрузки (на примере 2017 года)

Data chart 6. The structure of working time of the academic teaching staff before and after the application of the methodology for calculating the annual workload (on the example of 2017)

Размер годовой учебной нагрузки, час	Число фактических рабочих недель в году, ед.	Еженедельные затраты времени на выполнение учебной работы, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %	Еженедельные затраты времени на выполнение работ, отличных от учебной, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %
Ассистент (преподаватель, старший преподаватель без ученой степени)					
708	41,32	17,13	47,60	18,87	52,40
767	41,32	18,56	51,56	17,44	48,44
826	41,32	19,99	55,53	16,01	44,47
850*	41,32	20,57	57,14	15,43	42,86
900*	41,32	21,78	60,50	14,22	39,50
Доцент (старший преподаватель с ученой степенью)					
590	41,32	14,28	39,66	21,72	60,34
750	41,32	18,15	50,42	17,85	49,58
800*	41,32	19,36	53,78	16,64	46,22
850*	41,32	20,57	57,14	15,43	42,86
900*	41,32	21,78	60,50	14,22	39,50
Профессор					
472	41,32	11,42	31,73	24,58	68,27
413	41,32	10,00	27,76	26,00	72,24
354	41,32	8,57	23,80	27,43	76,20
700*	41,32	16,94	47,06	19,06	52,94
750*	41,32	18,15	50,42	17,85	49,58
800*	41,32	19,36	53,78	16,64	46,22
850*	41,32	20,57	55,60	16,43	44,40

* Примечание: размер годовой учебной нагрузки, наиболее часто встречающийся в настоящее время, рассчитанный до применения методики, предлагаемой автором.

Литература

Варшавский А.Е., Винокурова Н.А. Научно-педагогические кадры России: качество жизни, настроения, ожидания. *Вестник высшей школы*. 2010. № 6. С. 63–69.

Кочеткова Н.Н., Войнов И.С. Управление эффективностью труда профессорско-преподавательского состава вуза. *Прикаспийский журнал: Управление и высокие технологии.* 2015. № 4(32). С. 34–44.

Bogason P., Brans M. Making public administration teaching and theory relevant. *European Political Science.* 2008. Vol. 7. P. 84–97.

References

Bogason P., Brans M. Making public administration teaching and theory relevant. In: European Political Science. 2008. Vol. 7. P. 84–97. In English

Kochetkova N. N., Voinov I. S. Management of the efficiency of the university teaching staff. In: *Prikaspiiskii zhurnal: Upravlenie i vysokie tekhnologii.* 2015. № 4(32). P. 34–44. In Russian

Varschavskii A. E., Vinokurova N. A. Scientific and pedagogical staff in Russia: quality of life, moods, expectations. In: *Vestnik vysshei schkoly*. 2010. № 6. P. 63–69. In Russian