

## ЭКСПЕРТИЗА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

*Е.А. Бадюкина, И.Н. Швецова*

*Аннотация.* В настоящей статье рассматривается вопрос оценки качества и эффективности деятельности научно-педагогических и руководящих работников вузов как важнейшего фактора обеспечения качественного образования. Даны рекомендации по совершенствованию методики проведения экспертизы кадрового обеспечения реализации образовательных программ высшего образования.

*Ключевые слова.* Качество и эффективности деятельности научно-педагогических и руководящих работников вузов, экспертиза кадрового обеспечения реализации образовательных программ

Важнейшим фактором обеспечения качественного образования в вузах является качество и эффективность деятельности научно-педагогических и руководящих работников. Методика проведения аккредитационной экспертизы ОО предполагает определение и анализ ряда показателей, характеризующих качество и эффективность НПР, а также соблюдение трудового законодательства при формировании ОО преподавательских и руководящих работников. Часть этих показателей характеризуют общесистемные условия, другие - кадровые условия осуществления образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ВО. Среди общесистемных показателей, имеющих отношение к деятельности вуза в целом, и косвенно характеризующим качество НПР, следует отметить два: соответствие квалификации руководящих и научно-педагогических работников организации квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» и профессиональными стандартами (при наличии), и доля штатных научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) от общего количества научно-педагогических работников организации. В ходе проведения аккредитационной экспертизы изучаются личные дела руководящих и научно-педагогических работников организации, проверяется соответствие должностей ру-

ководящих и научно-педагогических работников единым характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, своевременность аттестации, наличие и содержание протоколов аттестационных комиссий. Для чего анализируются документы: справка о кадровом составе, заверенная ОО, штатное расписание организации, трудовые договоры с руководящими и педагогическими (научно-педагогическими) работниками, копии документов об образовании и (или) о квалификации, в том числе о повышении квалификации, положение об аттестации, протоколы аттестационных комиссий. На наш взгляд, имело бы смысл проверять, проводится ли в ОО процедура конкурсного отбора на должности научно-педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Как показывает практика созданный недавно институт "директоров институтов" вместо традиционных для российских вузов "деканов факультетов" не проходит конкурсного отбора, а назначается приказом ректора ОО, что противоречит требованиям трудового законодательства и требованиям п.7.2.1.ФГОС.

Еще один из общесистемных показателей, характеризующих кадровые условия в вузе, доля штатных научно-педагогических

работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) от общего количества научно-педагогических работников организации. Доля штатных научно-педагогических работников в общей численности НПП организации определяется по личным делам и документам образовательной организации, утверждающим распределение нагрузки между преподавателями. В ходе проведения экспертизы анализируются документы: штатное расписание организации, трудовые книжки, расписание занятий, трудовые договоры (контракты), заключенные с НПП, участвующими в реализации образовательной программы. Показатель рассчитывается на момент проведения экспертизы и рассчитывается по следующей методике:

1) По штатному расписанию организации, осуществляющей образовательную деятельность, определяется общее количество ставок НПП с учетом локальных нормативных актов организации, регламентирующих объем учебной нагрузки;

2) Из общего количества ставок НПП, выделяется количество ставок, занимаемых штатными НПП (в приведенных к целочисленным значениям ставок);

3) Находится процент штатных НПП от общего количества НПП организации (без учета работающих по договорам гражданско-правового характера).

При проверке данного показателя необходимо иметь в виду, что для различного уровня образовательных программ в рамках одной УГСН, а также для программ одного уровня, относящихся к различным УГСН ФГОС ВО, предусмотрен различный норматив. Например, по УГСН 38.00.00 "Экономика и управление" для программ бакалавриата предусмотрен норматив 50% (п.7.1.6 ФГОС), программ магистратуры 60% (п.7.1.6 ФГОС), программ подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре 60% (п.7.1.6 ФГОС). В случае реализации программ всех трех уровней и различных направлений подготовки вуз должен обеспечивать максимальное значение показателя доли штатных научно-педагогических работников в общей численности НПП организации, соответствующее ФГОС аспирантуры.

К показателям, косвенно характеризующим качество научно-педагогических работников ОО, можно отнести показатель, характеризующий публикационную активность преподавателей - среднегодовое число публикаций научно-педагогических работников организации за период реализации в расчете на 100 научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок): не менее 2 в журналах, индексируемых в базах данных Web of Science или Scopus или не менее 20 в журналах, индексируемых в Российском индексе научного цитирования, или в научных рецензируемых изданиях. Публикационная активность научно-педагогических работников организации проверяется за период реализации программы аспирантуры ВО. В ходе экспертизы проверяется штатное расписание организации, публикации НПП ОО в базах «Web of Science» или «Scopus», или в журналах, индексируемых в Российском индексе научного цитирования. Показатель рассчитывается за весь период реализации программы. Эксперт может воспользоваться результатами мониторинга деятельности образовательной организации ([miccedu.ru/monitoring](http://miccedu.ru/monitoring)) (показатель I2.4, I2.5, I2.6), учитывая то, что данные мониторинга даются за календарный год (в случае, если организация участвовала в мониторинге). В случае, если программа реализуется в 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 учебные годы, то результаты мониторинга отразят лишь данные за календарный год, например, 2014 или 2015. Организация представляет документы (справку, заверенную руководителем организации), подтверждающие количественный показатель мониторинга (скан-копии первых страниц журналов, сборников, статей с указанием фамилии автора публикации, источника публикации, наименование публикации). Если значение показателя удовлетворяет требованию п.7.1.7 (ФГОС), то оно принимается за фактический показатель организации. В случае, если организация не принимала участие в мониторинге или данные мониторинга не удовлетворяют требованию п.7.1.7 (ФГОС), эксперт собирает сведения и производит расчеты за период реализации

программы. Организация представляет документы (справку, заверенную руководителем организации), подтверждающие публикации НПР (скан-копии первой страницы журнала, сборника, статьи с указанием фамилии автора публикации, источника публикации, наименование публикации). Эксперт выборочно проверяет предоставленные организацией сведения. Выборка публикаций НПР проводится по материалам TOMSON REUTERS (Web of Science), Elsevier (Scopus) и РИНЦ (E-library). Как отмечалось выше, сегодня такой показатель применяется при проведении аккредитации программ аспирантуры. Распространение такой нормы на магистерские и бакалаврские программы будет способствовать повышению публикационной активности преподавателей вузов, что, несомненно, скажется и на качестве подготовки бакалавров и магистров.

Активность преподавателей ОО по привлечению финансирования определяется на основе показателя среднегодовой объем финансирования научных исследований на одного научно-педагогического работника организации (в приведенных к целочисленным значениям ставок). За норму принимается величина аналогичного показателя мониторинга системы образования, утверждаемого Министерством образования и науки Российской Федерации. Среднегодовой объем финансирования научных исследований в расчете на одного научно-педагогического работника организации (в приведенных к целочисленным значениям ставок) определяется исходя из сумм доходов по договорам на научные исследования и разработки с подписанными актами выполненных работ, сгруппированных по дате акта выполненных работ за каждый год обучения, количество НПР, приведенных к целочисленным значениям ставок. В ходе проверки анализируются документы: договоры на научные исследования и разработки, акты выполненных работ, форма статистической отчетности Мониторинг-1, 2-

наука, финансовые документы, подтверждающие перечисление денежных средств за НИР. Расчет ведется по календарному году. Показатель рассчитывается с года начала реализации уровня высшего образования – программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), за период, соответствующий сроку получения образования по образовательной программе. Эксперт сравнивает среднегодовой расчет данных организации, осуществляющей образовательную деятельность, ([miccedu.ru/monitoring](http://miccedu.ru/monitoring)) и показатель мониторинга системы образования (из Отчета Министерства образования и науки Российской Федерации о результатах мониторинга системы образования, [минобрнауки.рф/проекты/мониторинг-системы-образования](http://минобрнауки.рф/проекты/мониторинг-системы-образования)). Показатель выполняется, если данные ОО не ниже величины аналогичного показателя мониторинга системы образования. За семестры, не вошедшие в итоги мониторинга, запрашиваются у организации, осуществляющей образовательную деятельность, данные, договоры на научные исследования и разработки, акты выполненных работ, финансовый документ, подтверждающий перечисление денежных средств за НИР, заверенная справка о финансировании НИД. Среднегодовой объем финансирования научных исследований на одного НПР с учетом ставок рассчитывается как отношение общего объема выполненных исследований и разработок к численности НПР. Численность НПР рассчитывается как приведенная к числу ставок численность работников профессорско-преподавательского состава и научных работников на 01 октября отчетного года, включая работающих на условиях штатного совместительства (внешних совместителей), без работающих по договорам гражданско-правового характера. Объем финансовых средств, полученных от научной деятельности, в расчете на 1 научно-педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{ОФС/ НПР, где НПР= Чппс + Чнр,}$$

где: ОФС - объем финансовых средств образовательных организаций высшего образования (включая филиалы, реализующие образовательные программы высшего обра-

зования), полученных от научных исследований и разработок, за отчетный год;

Чппс - численность профессорско-преподавательского состава образователь-

ных организаций высшего образования (включая филиалы, реализующие образовательные программы высшего образования), на начало учебного года;

Чнр - численность научных работников образовательных организаций высшего образования (включая филиалы, реализующие образовательные программы высшего образования), на начало учебного года.

Численность НПП рассчитывается как приведенная к числу ставок численность НПП и НР на начало года, включает работающих на условиях штатного совместительства (внешних совместителей), но без работающих по договорам гражданско-правового характера. Сегодня такой показатель применяется при проведении аккредитационной экспертизы программ аспирантуры. Имело бы смысл применять показатель при аккредитации образовательных программ магистратуры и бакалавриата. Такая мера будет способствовать повышению активности НПП в привлечении грантового финансирования, вовлечению обучающихся в научно-исследовательскую (творческую) деятельность, а в результате повышению качества подготовки по программе.

Показателем, прямо характеризующим кадровые условия реализации программ, является доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих

$$\% \text{ НПП с учеными степенями и (или) учеными званиями} = \frac{\text{Кол-во ставок, реализуемых НПП с ученой степенью и (или) ученым званием}}{\text{Кол-во ставок по ОПОП в соответствии с учебной нагрузкой}} \times 100$$

Показатель доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание

программу (п.7.2.1 ФГОС программ бакалавриата, п.7.2.3 ФГОС программ магистратуры, п.7.2.2. ФГОС программ аспирантуры). Соответствующий статус преподавателей устанавливается по личным делам, документам образовательной организации, утверждающими распределение нагрузки между преподавателями за период реализации программы: штатное расписание, личные дела НПП, индивидуальные планы преподавателей. Показатель рассчитывается за весь период реализации программы. Процент НПП, имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу, рассчитывается отдельно **по каждому профилю образовательной программы**. Если программа имеет контингент на завершающем курсе, то расчет производим по учебной нагрузке за весь период обучения. Если программа не имеет контингента на завершающем курсе, то расчет производим по учебной нагрузке за период фактической реализации программы с учетом планового состава НПП.

Расчет производится по следующему алгоритму: по данным организации, осуществляющей образовательную деятельность, определяется количество ставок по ОПОП, занимаемых НПП с учетом локальных нормативных актов организации, регламентирующих объем учебной нагрузки на ставку. По ним определяется количество ставок, занимаемых НПП с ученой степенью и (или) ученым званием. Доля НПП, имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу, находится по формуле:

ние (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу необходимо анализировать в совокупности с другим показателем, харак-

теризующим кадровые условия реализации программ - доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу (7.2.4 ФГОС программ бакалавриата и программ магистратуры, для программ аспирантуры норматив не установлен). Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу устанавливается на основе изучения личных дел преподавателей кафедр, реализующих образовательную программу, в соответствии с расписанием занятий за весь срок реализации программы. Соответствующая доля научно-педагогических работников должна быть не меньше указанной в п.7.2.4 ФГОС ВО. Анализируются в ходе экспертизы штатное расписание, трудовые книжки, трудовые договоры с НПП, гражданско-правовые договоры с лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы, расписание занятий, копии документов об образовании и (или) о квалификации, в том числе о повышении квалификации, ЛНА, регламентирующий соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года, индивидуальные планы педагогических (научно-педагогических) работников, справка о кадровом обеспечении программы. Опыт практической деятельности преподавателей устанавливается по личным делам, документам образовательной организации, утверждающими распределение нагрузки между преподавателями за период реализации программы: копии трудовых книжек, справки с места работы, подтверждающие стаж работы по профилю образовательной программы, расписание

занятий, индивидуальные планы преподавателей.

Учитывая установленную ФГОС ВО норму по показателю доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу (в большинстве случаев не менее 10%) (в пересчете на объем программы это составляет порядка 24з.е. или в часах аудиторной нагрузки 432час., а с учетом контингента обучающихся и того больше) следует отметить, что для ОО становится все проблематичнее привлекать сотрудников организаций реального сектора экономики для осуществления образовательной деятельности. К тому же кафедры в условиях сокращающегося объема учебной нагрузки без особого желания передают нагрузку на сторону. В связи с этим выполнение показателя о доли работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций для вузов становится проблемным. Эта проблемы может быть решена, если доля всех видов практик в объеме программы по ФГОС ВО, будет установлена не ниже показателя установленного для доли работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций. Сегодня в соответствии с п. 6.2 ФГОС ВО направления 38.03.01 Экономика для программ прикладного бакалавриата она удовлетворяет этому требованию, для программ академического бакалавриата - ниже установленных стандартом "не менее 10%". Другим вариантом решения этой проблемы может стать реализация одного или несколько образовательных модулей образовательной программы на кафедрах, созданных в организациях реального сектора экономики, на основе договоров о сетевых программах.

В отношении двух выше рассмотренных показателей следует отметить, что формулировка "не менее" по отношению к установленной во ФГОС ВО норме в отноше-

нии доли научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое Российской Федерацией), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих по программам бакалавриата в совокупности с формулировкой "не менее" в отношении доли работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу позволяет привлекать к реализации программ бакалавриата преподавателей, не имеющих ученых степеней (или) званий, что не противоречит требованиям ФГОС ВО по программам бакалавриата. Использование аналогичных формулировок во ФГОС ВО в отношении норм НПП с учеными степенями (званиями) и НПП из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы по магистерским программам недопустимо, так как позволяет привлекать к реализации магистерских программ НПП, не имеющих ученых степеней (званий) и не являющихся руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы, что противоречит статусу магистерской программы.

ФГОС ВО (п.7.2.5.) программ магистратуры выдвигает жесткие требования в отношении научно-педагогических работников осуществляющих руководство научным содержанием магистратуры:

- штатный научно-педагогический работник организации,
- ученая степень (в том числе ученая степень, присвоенная за рубежом и признаваемая в Российской Федерации),
- самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты

(участие в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки,

- ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях,
- ежегодная апробация результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

В ходе экспертизы проверяется штатное расписание, трудовые договоры с НПП, трудовые книжки, копии документов об образовании и (или) о квалификации, приказ о назначении научного руководителя программы, документы, подтверждающие ведение самостоятельно (участующим) в НИР по направлению подготовки, ежегодные публикации по результатам указанной НИР в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, документы, подтверждающие ежегодную апробацию результатов указанной НИР на национальных и международных конференциях.

Следует отметить, что в отношении научного руководства аспирантами эта норма гораздо мягче (п. 7.2.3):

- ученая степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации),
- осуществление самостоятельной научно-исследовательской (творческой) деятельности (участие в осуществлении такой деятельности) по направленности (профилю) подготовки,
- публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях,
- осуществление апробации результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

На наш взгляд, такое смягчение требований в отношении руководителей аспирантов не совсем оправдано. Эта норма должна быть ужесточена и приведена в соответствие с руководителем магистерских программ.

Для программ бакалавриата (п.7.2.3ФГОС ВО) и программ магистратуры (п.7.2.2 ФГОС ВО) установлена норма по доле научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу. Анализу подвергаются личные дела преподавателей кафедр, реализующих образовательную программу, в соответствии с расписанием занятий за весь срок реализации программы, штатное расписание, трудовые книжки, трудовые договоры с НПР, гражданско-правовые договоры с лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы, расписание за-

ятий, копии документов об образовании и (или) о квалификации, в том числе о повышении квалификации, ЛНА, регламентирующий соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года, индивидуальные планы педагогических (научно-педагогических) работников, справка о кадровом обеспечении программы. По нашему мнению, профильным образованием для удовлетворения требования ФГОС ВО следует считать не только специальность по диплому о высшем образовании, но также и по документу о профессиональной переподготовке, а также диплом кандидата или доктора наук по профилю преподаваемой дисциплины.

#### Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016)// Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 30.12.2012.
2. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 марта 2011 г., регистрационный N 20237) // Российская газета, № 101, 13.05.2011.
3. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата): приказ Минобрнауки России от 12.11.2015 № 1327 (Зарегистрировано в Минюсте России 30.11.2015 № 39906) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.04.2015.
4. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры): приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 321 (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2015 № 36995) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.04.2015.
5. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит (уровень магистратуры) Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 325(Зарегистрировано в Минюсте России 15.04.2015 № 36862)// Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.04.2015.
6. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.06.01 Экономика (уровень подготовки кадров высшей квалификации) : приказ Минобрнауки России от 30.07.2014 № 898 (ред. от 30.04.2015) (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2014 № 33688) // Российская газета, № 12, 23.01.2015.

## EXPERTISE OF STAFFING EDUCATIONAL PROGRAMS

*E.A. Badokina, I.N. Shvetsova*

*Abstract. The question of assessing the quality and efficiency of research and teaching universities and leading employees as the most important factor in ensuring high quality education is discussed in the article. Recommendations for improving the procedure of the implementation expertise of staffing of higher education degree programs.*

*Keywords. The quality and efficiency of research and teaching universities and leading employees, expertise of staffing educational programs.*