

тивности работы конкретного преподавателя затрагивает этический аспект. В целях избегания перехода на личность в подобных анкетах используются открытые вопросы, что дает возможность дать рейтинговую оценку деятельности. Основными направлениями определения качества предлагаемых студентам образовательных услуг являются следующие: удовлетворенность качеством обучения; удовлетворенность организацией НИРС; удовлетворенность в получении информации о деятельности вуза; удовлетворенность качеством работы ППС; удовлетворенность качеством работы персонала вуза.

Изучая различные подходы к определению эффективности деятельности, можно сделать вывод, что в зависимости от диагностируемых критериев и от специфики организации, набор методов может варьироваться. В данной работе приведены методы, которые могут быть использованы в консультировании профессорско-преподавательского состава вуза.

Итак, проблема определения эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы может быть решена только в условиях комплексного подхода к диагностике с использованием многообразия методов, учетом принципов проведения оценки и привлечением специалистов-консультантов.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОНКУРСНОГО
ОТБОРА СОТРУДНИКОВ В ВУЗЕ
SOME PROBLEMS OF THE COMPETITIVE PROCESS
IN TEACHERS' EMPLOYMENT AT HIGH SCHOOL

А.Ю. Маслова

A. Maslova

Ульяновская ГСХА

Uljanovsk state agricultural academy

The article touches upon the problems of competitive process a teacher may face at high school. The main stages of the process of employment are discussed paying attention on pros and cons.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании», со ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ» трудовые отношения научно-педагогического состава высшего учебного заведения и администрации регулируются срочным трудовым договором.

Перед заключением трудового договора для научно-педагогических работников на должности профессора, доцента, старшего преподавателя, препода-

вателя проводится конкурсный отбор, который представляет сложную процедуру сбора документации. Основные моменты этого сложного процесса - объявление конкурса, процедура подачи заявления и заключение трудового контракта.

В последнее время прохождение конкурсного отбора на замещение должности все чаще встречается практически во всех профессиональных сферах. Не обошло это явление и систему высшего профессионального образования.

Следует отметить, что рассмотрение основных положений и организации конкурсного отбора не распространяется на трудоустройство работников, претендующих на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой; на лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда; на лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско-правового договора. При заключении трудового договора с работником на условиях внутреннего совместительства при условии выполнения аналогичной трудовой функции научно-педагогические работники конкурсный отбор не проходят. Если же научно-педагогический работник претендует на работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства для выполнения трудовой функции другой направленности, он должен проходить процедуру конкурсного отбора на общих основаниях.

Сущность принятия научно-педагогических работников на основании прохождения конкурса находит свою актуальность с учетом растущего числа педагогических кадров в результате уменьшения количества вузов и перехода на тьюторскую систему обучения.

Специфика деятельности преподавателя заключается в том, что она носит циклический, повторяющийся и временный характер. Основным отличием деятельности преподавателя от других можно выделить строгое регламентирование времени работы и отпуска. Таким образом, принимая в расчет тот факт, что объявление конкурса на замещение научно-педагогических работников согласно п. 3 «Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» проводится за два месяца до начала учебного года, а срок подачи заявления для участия в конкурсном отборе – один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе (п. 4), можно точно определить время проведения конкурса во всех высших учебных заведениях.

Положительными моментами является то, что это позволяет преподавателю заранее подготовить необходимые документы и определиться с местом будущей трудовой деятельности. При наличии вакантной научно-педагогической должности конкурсный отбор может быть объявлен в течение учебного года.

Но нельзя не отметить и отрицательные стороны. В течение учебного года преподавателю высшей школы практически невозможно перейти в другой вуз или перейти на другую должность в том же учебном заведении, так как п. 12 «Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» (далее Положение) запрещает переход до окончания срока трудового контракта.

В рассмотрении вопроса организации конкурсного отбора важно определить сторону, имеющую право объявлять конкурсный отбор, и лиц, проводящих его. Согласно Положению конкурсный отбор может быть объявлен ректором либо проректором. В обсуждении кандидатуры принимают участие члены Ученого Совета на заседании ученого совета вуза. Именно данные лица могут

определять критерии отбора, условия и порядок проведения, форму подачи документов и т.д.

Сама процедура проведения конкурсного отбора научно-педагогических работников может иметь различные особенности в зависимости от учебного заведения, его престижности, географического расположения, численности студентов и сложившегося педагогического штата. Очень часто процедура конкурсного отбора носит формальный характер. Однако, даже при упрощении процесса необходимо соблюдать основные условия и правила, которые разрабатываются и фиксируются вузом в **«Рекомендациях по организации конкурсного отбора на замещение должностей научно-педагогических работников и выборов на замещение должностей заведующих кафедрами и деканов факультетов»**.

Различные подходы к проведению конкурсного отбора в высших учебных заведениях могут вызвать у кандидатов затруднения в сборе и своевременной подаче документов. К тому же, некоторые вузы требуют много информации о кандидате, не имеющей отношение к профессиональной деятельности и квалификации претендента. В качестве рекомендации можно предложить более точное определение перечня и формы документов на законодательном уровне.

Еще до окончания учебного года ректор / проректор объявляет фамилии и должности научно-педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году, о вакансиях на замещение научно-педагогических должностей, появившихся в связи с реорганизацией или созданием соответствующих структурных подразделений или досрочным расторжением трудового договора с научно-педагогическим работником. Подобное объявление может быть выставлено либо на информационном стенде вуза, либо в периодической печати или других средствах массовой информации не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора.

За прием документов, их рассмотрение и подготовку на конкурс ответственность, как правило, несет кафедра.

В течение месяца с момента объявления конкурсного отбора претендент предоставляет на соответствующую кафедру, в научное подразделение заявление об участии в конкурсном отборе на замещение соответствующей должности. К заявлению необходимо приложить следующие документы:

- 2 экземпляра заполненного претендентом трудового договора;
- листок по учету кадров, заверенный в установленном порядке;
- заверенные копии документов государственного образца об образовании, о присуждении ученой степени (ученого звания);
- список научных трудов и публикаций, заверенный в установленном порядке;
- заверенная копия трудовой книжки.

Следует отметить, что ряд вузов при объявлении конкурсного отбора на замещение преподавательских должностей может потребовать от кандидата и другие документы. В данном случае – это незаконно, но в случае отказа кандидатура претендента на должность не будет рассматриваться на заседании Ученого совета.

Есть еще ряд случаев, когда кафедра может отказать в приеме документов на конкурс. Это, во-первых, выявление несоответствия претендента требованиям к соответствующим научно-педагогическим работникам, предъявляемым в

рамках действующего законодательства РФ, а также Устава и Правил внутреннего трудового и учебного распорядка Университета. Во-вторых, в случае нарушения установленного порядка и сроков подачи документов.

Решение о том, чтобы рекомендовать или отказать кандидату в приеме документов, принимается кафедрой на очередном заседании и оформляется соответствующим протоколом заседания кафедры. В случае отказа претенденту в протоколе заседания кафедры должна быть указана причина отказа.

При отсутствии рекомендаций соответствующей кафедры кандидатура претендента считается отклоненной, и документы возвращаются заявителю под роспись. Заявителю по его просьбе под роспись предлагается ознакомиться с выпиской из протокола заседания кафедры. Для этого на кафедре ведется специальный журнал, ответственность за надлежащее заполнение которого несет заведующий кафедрой.

Инновационным подходом можно считать предложение кафедры прочесть пробные открытые лекции или провести другие учебные занятия, по итогам которых и будет принято решение. Это очень эффективный способ при решении вопроса трудоустройства нового преподавателя или при определении приоритетов среди нескольких кандидатов.

Итак, мы определили двойной исход конкурсного отбора: принятие решения о рекомендации кандидата или отклонение кандидатуры.

Претендент, кандидатура которого отклонена кафедрой, вправе на равных условиях с другими претендентами представить документы вместе с соответствующей выпиской из решения кафедры секретарю Конкурсной комиссии на дальнейшее рассмотрение.

В случае принятия решения о рекомендации претендента к прохождению конкурса к документам, представляемым секретарю Конкурсной комиссии, прилагается соответствующая выписка из протокола заседания кафедры за две недели до утвержденного соответствующим приказом ректора срока проведения заседания Ученого совета.

Данный процесс довольно трудоемкий и тщательный. Из опыта практической деятельности можно привести такие трудности, как сбор полного комплекта документов соответствующей формы.

Для решения этого вопроса можно предложить изучение опыта США, Университета Прибрежной Каролины, штат Южная Каролина. Каждый преподаватель за время своей практической деятельности собирает портфолио. Портфолио – это комплект документов в электронном виде, свидетельствующий о квалификации преподавателя, об опыте профессиональной деятельности, о научных достижениях, о дополнительных интересах и увлечениях. Портфолио комплектуется в соответствии с требованиями и еженедельно обновляется. В виде небольших эссе преподаватель составляет отчет, в котором указывает свои достижения, их значимость и свое отношение к результатам.

Еще одной из особенностей отбора кандидатов на должность преподавателя в американских вузах является тот факт, что преподаватель не должен читать одну и ту же дисциплину более 3-х лет. Это помогает мотивировать преподавателей к постоянному профессиональному совершенствованию и росту.

В заключение следует отметить, что если не подано ни одного заявления, то конкурсный отбор признается несостоявшимся. А замещение должности научно-педагогического работника на основе результатов соответствующих

конкурсных отборов возможно неограниченное количество раз.

Для обеспечения своевременного прохождения документов претендентов кафедры, научные подразделения, секретарь Конкурсной комиссии, Ученый секретарь Ученого совета, Управление кадровой политики ведут специальные журналы учета и регистрации проходящих документов.

В случае нарушений при организации, проведении и подведении итогов конкурсного отбора на замещение должностей научно-педагогических работников виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ. В случае выявления факта подлога документов или предоставления претендентом недостоверной информации он лишается права на возможность участия в конкурсном отборе и несет ответственность в установленном порядке.

Литература:

1.ФЗ от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании».

2.Трудовой кодекс РФ с приложением нормативных документов / сост. Ю.Ю. Девятов. Изд. 4-е. Ростов н/Д: Феникс, 2006.

3.Приказ Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ».

4.Приложение № 2 к Постановлению Министерства труда РФ от 12 ноября 1992 г. № 34 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных требований по должностям работников бюджетной сферы Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ»

5.«Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации».

6.Electronic Portfolios: Emerging Practices in Student, Faculty, and Institutional Learning. edited by Barbara L. Cambridge. Washington, DC: American Association for Higher Education., 2001. 230 p.

7.The Portfolio Standard. edited by Bonnie S. Sunstein and Jonathan H. Lovell. Heinemann., 2000.

УДК 159.9

ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОЛЬНОГО ВОСПРОИЗВЕДЕНИЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РАЗЛИЧНЫХ ЗАДАЧ PECULIARITIES OF VANDOM REPRODUCTION DEPENDING ON VARIOUS AIRS

*Р. С. Петровичева
R. S. Petrovicheva
Ульяновская ГСХА
Ulyanovsk state academy of agriculture*

Special attention in this article is paid to clearing out the question of hou