

УДК 378.12

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ БЛАГОВЕЩЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Светлана Юрьевна Ланина, кандидат физико-математических наук, доцент, Благовещенский государственный педагогический университет, Благовещенск

Аннотация

Деятельность педагогических работников высших учебных заведений является достаточно сложной и по форме, и по содержанию. Стимулирование труда таких работников позволит не только обеспечить кадрами педагогический процесс, но и мотивировать профессорско-преподавательский состав к дальнейшему профессиональному развитию. В данной статье рассматривается материальное стимулирование деятельности педагогических работников, в частности, так называемый, эффективный контракт. Целью исследования является анализ действующей системы стимулирования педагогических работников Благовещенского государственного педагогического университета. Практическая значимость исследования состоит в проведенном анализе показателей научной деятельности эффективного контракта профессорско-преподавательского состава Благовещенского государственного педагогического университета.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, система оценки, эффективный контракт, стимулирующая выплата.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.08.p188-191

ANALYSIS OF THE INCENTIVE SYSTEM FOR TEACHING STAFF ON THE EXAMPLE OF THE BLAGOVESHCHENSK STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY

Svetlana Yurievna Lanina, candidate of physical and mathematical sciences, docent, Blagoveshchensk State Pedagogical University

Abstract

The activity of pedagogical workers is quite complex both in form and content. Stimulating the work of such workers will not only provide staff for the pedagogical process, but also motivate them for further development. This article discusses the material incentives for the activities of teachers, in particular, the so-called effective contract. The purpose of the study is to analyze the current incentive system for teaching staff of the Blagoveshchensk State Pedagogical University. The practical significance of the study lies in the analysis of the indicators of scientific activity of the effective contract of the faculty of the Blagoveshchensk State Pedagogical University.

Keywords: faculty, assessment system, effective contract, incentive payment.

ВВЕДЕНИЕ

Для обеспечения эффективности и результативности работы любой организации, в том числе и образовательной, необходимо внедрять в ее деятельность эффективную модель мотивации как трудового коллектива в целом, так и отдельного работника. Данная модель стимулирования должна быть не только направлена на достижения каких-то личных целей работников, но и ориентирована на достижения целей самой образовательной организацией. Для повышения эффективности работы педагогических работников используются различные методы стимулирования, которые можно разделить на две категории: материальные и нематериальные. В данной работе более подробно рассматриваются материальные методы стимулирования, в частности стимулирующие выплаты в рамках эффективного контракта.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Традиционно, к выплатам стимулирующего характера относятся: доплаты за непрерывность стажа и выслугу лет; премии, относящиеся к результатам работы; поощрения за

интенсивный труд; доплаты за качество труда и т. п. При этом очевидно, что такие критерии, как непрерывный стаж, выслуга лет и т. п. легко установить, а такие показатели, как интенсивность и качество труда измерить значительно труднее. Этот факт и вызвал необходимость разработать специальную систему оценки всех возможных показателей, которая должна быть оформленная документально. При разработки такой системы, также необходимо принимать во внимание те показатели, которые относятся к показателям эффективности работы самой образовательной организацией. В частности, объем научно-исследовательских работ, выполняемых работниками образовательной организации; доля молодых исследователей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС); уровень оплаты труда ППС; доля трудоустроенных выпускников и т. д.

При составлении и внедрении такой системы стимулирования, необходимо выполнение определенных условий: во-первых, работник должен четко понимать те показатели и критерии, которые представлены в эффективном контракте; во-вторых, все критерии качественной оценки должны быть абсолютно понятными и прозрачными, то есть сформулированными конкретно и однозначно; в-третьих, в документе должен учитываться вклад конкретного работника в эффективность работы целого вуза.

Рассмотрим, каким образом реализуется эффективный контракт с педагогическими работниками в ФГБОУ ВО БГПУ. Данная система стимулирование внедрена с 2018 года. Ежегодна, показатели эффективного контракта пересматриваются и корректируются. Корректировка и внесение каких-либо новых показателей напрямую зависит от целей, которые стоят перед вузом. Размер стимулирующей выплаты формируется на основании балльной системы. Каждый педагогический работник заполняет оценочный лист, который называется «Исходные данные для определения эффективного контракта профессорско-преподавательского состава», занося в него сведения о выполнении требований критерия. В бланке «Исходных данных для определения эффективного контракта профессорско-преподавательского состава» в 2022 году все выплаты разделены на три больших блока, по видам работ: 1) учебно-методическая деятельность, содержит 13 вариантов выплат, которые в свою очередь разбиты на 19 показателей эффективности деятельности; 2) научная деятельность, представлена 5 вариантами выплат, которые разбиты на 25 показателей эффективности деятельности; 3) воспитательная деятельность, включает 2 варианта выплат, разбитых на 11 показателей эффективности деятельности.

Большое количество вариантов выплат и их разнообразие позволяют преподавателю реализовать свой потенциал наиболее полно, что способствует развитию университета в целом. В рамках рассматриваемого варианта эффективного контракта педагогический работник имеет возможность как сосредоточиться на одном виде деятельности, например, научной, так и проявить себя во всех видах деятельности.

Рассмотрим в динамике некоторые показатели, характеризующие вуз в научной деятельности. На диаграмме представлены такие показатели, как: число публикаций на портале eLibrary.ru; число публикаций РИНЦ; число статей в журналах; число статей в журналах, входящих в перечень ВАК; число авторов статей в журналах ВАК.

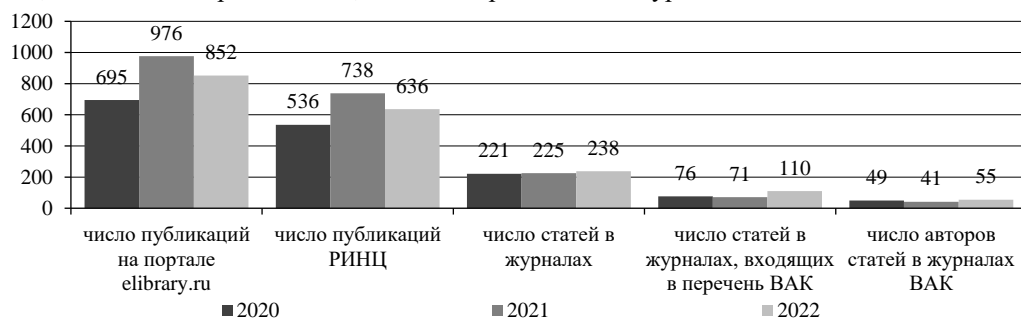


Рисунок – Некоторые показатели научной деятельности ФГБОУ ВО «БГПУ» за период 2020–2022 г

Анализ данных, представленных на диаграммы показал, что рассматриваемые показатели, в целом возросли в 2021 году, по сравнению с 2020 г, отрицательную динамику показали такие показатели как число статей в журналах, входящих в перечень ВАК; число авторов статей в журналах ВАК. Но эти же показатели возросли в 2022 году, по сравнению с 2021 г. Необходимо отметить, что несмотря на снижение в 2022 году числа публикаций на портале elibrary.ru и числа статей РИНЦ, число статей в журналах в целом и в журналах ВАК, в частности, увеличилось. Т. е. можно сказать, что качество статей ППС увеличивается. Также увеличилось число авторов, публикующих свои статьи в журналах ВАК.

Важно отметить, что многие выплаты зависят не только от личных успехов преподавателя, но и от успехов его учеников, например такие как: «Стимулирующая выплата за участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях» начисляется, в том числе, и за подготовку студента, выполнившего нормативные требования ВФСК (звание, разряд): МС / КМС /1 разряд / 2-3 разряд; «Стимулирующая выплата за подготовку кадров высшей квалификации» даётся за подготовку в качестве руководителя кандидата/доктора наук из числа сотрудников университета; «Стимулирующая выплата за подготовка, в качестве научного руководителя, студенческой публикации в научных изданиях», в качестве научного издания рассматриваются как журналы, так и сборники материалов по итогам различного уровня конференций (не ниже регионального); «Стимулирующая выплата за руководство студентом (студенческой командой), занявшими призовые места в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, форумах, проводимых органами власти, государственными учреждениями науки, культуры, спорта и образования: международного, всероссийского/регионального/городского уровней и другие.

Такие формы стимулирования не только способствуют созданию атмосфере сотрудничества, сотворчества между педагогическими работниками и обучающимися, но и мотивируют преподавателей к привлечению студентов к разнообразным научным, учебным и воспитательным видам деятельности в рамках ВУЗа, что в конечном итоге приводит к повышению престижа вуза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый анализ эффективного контракта в ФГБОУ ВО БГПУ свидетельствует о том, что он выполняет сразу несколько важных задач: повышение уровня доходов отличившихся педагогических работников; сохранение и преумножение ценностей педагогической деятельности; улучшение показателей университета в учебно-методической, научной и воспитательной сферах; повышение престижа вуза. Таким образом, можно заключить, что «Исходные данные для определения эффективного контракта профессорско-преподавательского состава» БГПУ достигают своей цели.

ЛИТЕРАТУРА

1. Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования : Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.06.2003 г. № 4-55-784ин/15 и приложение к нему: // КОДЕКС : [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/901876058> (дата обращения: 29.03.2023).

2. Болтенков Н.В. Профессиональные трудности молодых преподавателей (на примере вузов Амурской области) / Н.В. Болтенков, А.А. Гринько // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2022. – Т. 7, № 6. – С. 655–662.

REFERENCES

1. Ministry of Education and Science of the Russian Federation (2003), “Approximate time standards for calculating the volume of educational work and the main types of educational, methodological, research and other work, performed by the teaching staff in educational institutions of higher and additional

professional education”, *Letter dated June 26, 2003 No. 4-55-784 in 15 and an appendix to it*, available at: <https://docs.cntd.ru/document/901876058> (accessed 29 March 2023).

2. Boltenkov N.V., Grinko A.A. (2022) “Professional difficulties of young teachers (on the example of universities in the Amur region)”, *Pedagogy: Questions of theory and practice*, Vol. 7, No. 6, pp. 655–662.

Контактная информация: swetl.lanina@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 15.08.2023

УДК 797.21

ТЕЙПИРОВАНИЕ (КИНЕЗИОТЕЙПИРОВАНИЕ) КАК СРЕДСТВО КОРРЕКТИРОВКИ ТЕХНИЧЕСКИХ ЭЛЕМЕНТОВ И ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАГРУЗКИ В СПОРТИВНОМ ПЛАВАНИИ

Владислав Игоревич Лашкевич, тренер по плаванию высшей категории, Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта «Невская волна», Санкт-Петербург

Аннотация

Одной из особенностей плавания является то, что отсутствие твердой опоры заставляет спортсмена самому ее искать, совершенствуя технику плавания. Отсутствие ограничений в движении в воде является как облегчающим, так и усложняющим фактором для правильного движения. В каждом способе и каждом элементе спортивного плавания есть свои технические ограничения, выходя за которые спортсмен будет создавать неблагоприятные условия для увеличения скорости своего стиля. Пловцу необходимо тонко чувствовать свое тело, чтобы подгонять его в рамки технического исполнения способа или элемента плавания, это не простая задача требует определенной квалификации и внимательности. Задача усложняется тем, что у групп начальной подготовки и групп тренировочного этапа еще нет такого мышечного контроля, который позволяет исполнять элементы спортивного плавания технически грамотно. Вследствие чего ошибки техники, которые не были вовремя откорректированы, переносятся в более взрослое плавание, где их исправление потребует больших усилий. Отрабатывая технику спортивного плавания необходимо учитывать эти ограничения.

Ключевые слова: тейпирование (кинезиотейпирование), плавание, мышцы, тренировочный процесс

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.08.p191-195

TAPING (KINESIOTAPING), AS A MEANS OF CORRECTING TECHNICAL ELEMENTS AND REDISTRIBUTING THE LOAD IN SPORTS SWIMMING

Vladislav Igorevich Lashkevich, swimming coach of the highest category, Sports School of the Olympic Reserve in aquatics "Nevsky Wave", St. Petersburg

Abstract

One of the features of swimming is that the lack of a solid support forces the athlete to create it himself, improving the technique of swimming.

The absence of restrictions on movement in the water is both a facilitating and complicating factor for proper movement. Each method and each element of sports swimming has its own technical limitations, going beyond which the athlete will create unfavorable conditions to increase the speed of his style.

A swimmer needs to feel his body subtly in order to fit it into the framework of the technical execution of a method or element of swimming, this is not an easy task that requires certain qualifications and care. The task is complicated by the fact that the NP and TE groups do not yet have such muscle control that allows them to perform the elements of sports swimming technically competently. as a result, technical errors that were not corrected in time are transferred to more adult swimming, where their correction will require a lot of effort.

Practicing the technique of sports swimming, it is necessary to take into account these limitations.

Keywords: taping (kinesiotaping), swimming, muscles, training process.