

УДК 378

UDC 378

О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО РАЗВИТИЮ КАФЕДРЫ

ON THE ACTIVITY OF THE HEAD OF DEVELOPMENT DEPARTMENT

Трубилин Александр Иванович
д.э.н., профессор, ректор

Trubilin Alexander Ivanovich
Doctor of Economics, professor, rector

Григораш Олег Владимирович
д.т.н., профессор, заведующий кафедрой,
grigorasch61@mail.ru
Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия

Grigorash Oleg Vladimirovich
Doctor of engineering Sciences, professor, head of the chair, grigorasch61@mail.ru
Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

В статье раскрываются основные организационно-функциональные мероприятия, направленные на развитие кафедры по основным видам её деятельности, а также современные требования к заведующему кафедрой

The article describes the main organizational and functional activities aimed at development of the department on the main types of its activities, as well as the modern requirements to the head of department

Ключевые слова: ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ, УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Keywords: HEAD OF DEPARTMENT, EDUCATIONAL ACTIVITIES, RESEARCH ACTIVITIES

На современном этапе развития образовательных учреждений высшего профессионального образования функционирование коллектива кафедры немислимо без организованности, дисциплины, разделения труда, определения функциональных обязанностей каждого члена (сотрудника) коллектива. И здесь важнейшая роль принадлежит руководителю основного структурного подразделения вуза – заведующему кафедрой [1, 2].

Организовать научное руководство коллективом кафедры на достижение высоких показателей по основным видам её деятельности позволит только применение принципа системного подхода [3].

При выполнении конкретной задачи при организации деятельности кафедры необходимо выполнение следующих основных этапов работы:

- определение содержания задачи и условий её реализации;
- планирование и организация работы сотрудников по выполнению поставленных задач;
- разработка и применение системы мотивации в работе сотрудников кафедры;

- координация действий коллектива;
- текущий контроль и подведение итогов выполнения поставленной задачи.

Известно, что кафедра – основное структурное подразделение вуза, осуществляющее учебную, методическую и научно-исследовательскую деятельность. При этом главными задачами, которые должна решать кафедра являются [4, 5]:

- подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих глубокими теоретическими знаниями и необходимыми практически-ми навыками;

- подготовка научно-педагогических кадров, повышение квалификации сотрудников кафедры и оценка эффективности их деятельности;

- разработка и применение новых методик и форм обучения, а также методик оценки качества подготовки студентов;

- разработка учебно-методического и поддержание должного уровня материально-технического обеспечения учебного процесса;

- представление возможности повышения квалификации персонала предприятий и организаций;

- организация и проведение по заказам предприятий и организаций научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР).

Выполнение задач и достижение целей, которые стоят перед кафедрой – главная обязанность заведующего кафедрой. Он должен постоянно ориентировать работу кафедры на соответствие с требованиями руководителя вуза и факультета. Заведующий кафедрой должен иметь широкий кругозор, позволяющий выработать программу оптимизации деятельности кафедры, в том числе определения приоритетности выполнения поставленных задач [4, 6].

Один из основных инструментов деятельности современного заведующего кафедрой – налаживание эффективных контактов с сотрудниками [7].

Заведующий кафедрой должен реагировать на настроения и мнения, возникающие в коллективе, обладать способностью убеждать, добиваться поддержки своих решений и избранных им направлений развития.

Для качественного решения стоящих перед заведующим кафедрой задач, необходимо знать содержание следующих основных функций управления [3, 8].

1. Планирование – является начальным процессом работы: заведующий кафедрой должен решить, какое мероприятие (задача), как, когда и кем будет выполнено.

2. Организация выполнения плана – подбор и расстановка кадров, создание условий, необходимых для выполнения задач.

3. Корректировка (координация) действий – постоянное направление действий коллектива кафедры на успешное выполнение поставленных задач.

4. Мотивация труда – регулирование побудительных стимулов сотрудника, при котором он, удовлетворяя собственные «трудовые» потребности, работает на достижение общественных целей, поставленных заведующим кафедрой.

5. Учёт и контроль – соизмерение фактических индивидуальных результатов работы сотрудников и кафедры в целом с запланированными мероприятиями (поставленными задачами).

Знание рассмотренных функций управления и правильное их применение – залог успеха в работе заведующего кафедрой.

Заведующий кафедрой не может и не должен выполнять функциональные обязанности единолично. Каждый сотрудник кафедры должен от-

вечать не только за выполнение своих функциональных обязанностей, в том числе индивидуального плана работы, но и за работу подразделения. Это возможно при условии проведения её заведующим тщательного анализа задач, которые стоят перед кафедрой, и распределения их между всеми членами коллектива, используя организационно-функциональную структуру управления [9, 10].

Разрабатывать и постоянно совершенствовать такую структуру должен весь коллектив кафедры. Это позволит повысить качество управления деятельностью кафедры, эффективность реализации поставленных задач и принятых решений.

Выполняя основные функции руководства, заведующий должен реализовывать функциональные направления деятельности кафедры:

- стратегическое управление и внешние связи;
- учебно-воспитательная деятельность;
- учебно-методическая деятельность;
- научно-исследовательская деятельность;
- управление сотрудниками и социальными процессами.

1. Стратегическое управление и внешние связи – это комплекс мероприятий, действий и решений, предпринимаемых заведующим и его «командой» (заместителем, секретарём, заведующим лабораториями) для достижения основных целей и задач, стоящих перед кафедрой.

Для осуществления стратегических целей кафедры заведующий должен планировать карьерный рост и замену (при уходе на вакантные должности других подразделений вуза или на пенсию) преподавателей кафедры, в том числе готовить резерв для руководящей работы (замену себе) и ориентироваться на открытие новых направлений и профилей подготовки студентов.

Кроме того, заведующий кафедрой должен выполнять следующие функции:

- налаживать контакт с работодателями и региональными органами управления;
- организовывать процесс изучения ведущими преподавателями рынка труда, образовательных и научных услуг;
- организовывать рекламу достижений кафедры через Интернет и СМИ по согласованию с руководством вуза;
- организовывать агитационно-рекламную работу, связанную с набором студентов на 1-й курс;
- привлекать преподавателей к трудоустройству выпускников;
- поддерживать постоянную связь с выпускниками вуза, с аспирантами и докторантами – выпускниками кафедры;
- устанавливать и поддерживать сотрудничество с отечественными и зарубежными вузами, НИИ и организациями, предприятиями и учреждениями по профилю кафедры.

2. Учебно-воспитательная деятельность

Заведующий кафедрой несёт ответственность за организацию учебно-воспитательной работы на курируемом курсе и в ходе проведения занятий преподавателями кафедры. В плане работы кафедры на учебный год должны быть предусмотрены ежемесячные мероприятия воспитательной работы, включающие организацию встреч с выдающимися учеными, ветеранами труда, руководителями, закончившими вуз, а также организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий, в том числе посещение соревнований, музеев, выставок и т. п.

Комплекс мероприятий учебно-воспитательной деятельности кафедры рассмотрен в [11].

3. Учебно-методическая деятельность – это комплекс мероприятий, включающий организацию работы по повышению педагогического мастерства преподавателей кафедры, развитие учебно-методического и материально-технического обеспечения учебных дисциплин.

Основная цель учебно-методической работы – создание условий, способствующих повышению эффективности и качества учебного процесса [4, 12].

4. Научно-исследовательская деятельность – это комплекс мероприятий, обеспечивающих управление научной работой на кафедре. Эти мероприятия также направлены на повышение квалификации преподавателей. Заведующий кафедрой определяет направления научных исследований, связывая их с учебными дисциплинами, преподаваемыми на кафедре, с темами диссертаций преподавателей, с деятельностью кафедры по заказным научным работам, а также с перспективами развития отрасли и направлений (профилей) подготовки кафедры [13].

Заведующий кафедрой также принимает активное участие в формировании научных коллективов, назначает ответственных за планирование, организацию и выполнение научных исследований по направлениям. Здесь важно предусмотреть возможность ротации кадров, связанную с возможностью ухода преподавателей на пенсию или на другую работу. Таким образом, в научном направлении должно быть задействовано несколько поколений преподавателей. При этом заведующий кафедрой должен быть руководителем одного из научных направлений.

Основные факторы, оказывающие существенное влияние на эффективность научно-исследовательской работы коллектива кафедры, рассмотрены в [14].

5. Управление сотрудниками и социальными процессами

Внедрение рейтинговой оценки индивидуальной работы ППС по основным видам деятельности кафедры является одним из эффективных средств повышения управляющей способности кафедры, факультета и вуза в целом. Она позволяет анализировать причины возникновения недостатков в работе и устранять их путем корректировки планов работы, проведения дополнительных организационно-методических мероприятий,

направленных на повышение профессионального уровня преподавателей и развитие учебно-методического обеспечения, в том числе улучшение материально-технической базы кафедры [10, 15].

Вопросы социальной работы приобретают всё больше значение на фоне труднорешаемых пока в стране социальных проблем. К направлениям социальной работы на кафедре относятся:

- подбор и помощь в адаптации сотрудников;
- разработка мер, повышающих мотивацию труда, поощрения и взыскания, оказание материальной помощи;
- совершенствование трудовой дисциплины, условий труда;
- культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа;
- организация обеспечения неформального общения, торжеств.

Заведующий кафедрой должен создавать условия для эффективной реализации всех функций, их корректировки и совершенствования, заинтересованного участия сотрудников в управлении и жизнедеятельности коллектива кафедры. Для этого он обязан:

- организовывать труд сотрудников, создавая условия для удовлетворения их «рабочих» потребностей;
- обеспечивать справедливое распределение функциональных обязанностей между сотрудниками;
- мотивировать труд, способствовать совпадению интересов сотрудников и добиваться от каждого сотрудника максимально эффективной работы;
- добиваться решения стоящих перед кафедрой задач;
- использовать рациональные приёмы и методы труда, обеспечивающие выполнение поручений и задач с наименьшими затратами времени.

Для достижения высоких показателей в деятельности кафедры заведующий должен [4]:

- давать знания «завтрашнего дня», которые можно использовать в реальной жизни;

- осуществлять широкую научную и консультативную деятельность, предусмотренную руководящими документами (Уставом вуза, Положением о кафедре, функциональными обязанностями заведующего);

- осуществлять лидерский стиль деятельности.

Современный заведующий кафедрой должен обладать качествами, позволяющими максимально эффективно использовать человеческие ресурсы для достижения высоких результатов в учебной, методической и научной работе:

- профессиональная компетентность;

- организаторские способности;

- ответственность;

- нравственный потенциал;

- политическая культура;

- работоспособность.

1. Профессиональная компетентность предполагает наличие профессиональных знаний и навыков в области учебно-воспитательной, методической и научной работы, умения работы с людьми.

Основным показателем профессиональной компетентности заведующего кафедрой является список его учебно-методических и научных работ, награды за достижения в профессиональной деятельности, количество сотрудников, защитивших под его руководством диссертации, а также ежегодный рейтинг по всем видам деятельности кафедры.

2. Организаторские способности. Здесь основным показателем являются взаимоотношения с сотрудниками кафедры, которые в свою очередь, зависят от желания быть лидером, умения контактировать с людьми, организовывать совместную трудовую деятельность и личной привлека-

тельности (авторитет), которая в основном зависит от профессиональных качеств.

3. Ответственность (деловые качества) – отношение к делу, включает следующие компоненты: дальновидность (умение стратегически мыслить), предприимчивость (тактика действий) и личная организованность.

Умение стратегически мыслить предполагает наличие высокого интеллекта, жизненной мудрости, широкого кругозора, рассудительности, любознательности, умения генерировать идеи, видеть и учитывать перспективу, формулировать задачи, выделять главное, предвидеть последствия принимаемых решений.

Предприимчивость включает в себя стремление к самовыражению, деловую активность, инициативность, оперативность, целеустремлённость, способность доводить начатое дело до конца, умение не падать духом от неудач, самообладание, стремление выполнить работу наилучшим образом, смелость и решительность, практичность и находчивость, ориентированность на результат, наличие здравого смысла, умение увязать свои планы с реальными условиями.

Личная организованность – это, прежде всего, умение ценить время, обязательность, самодисциплина.

4. Нравственный потенциал. Служебная этика предписывает руководителю быть справедливым в оценке способностей и поведения сотрудников, ровным в общении, принципиальным, внимательным, тактичным и благожелательным.

Вред взаимоотношениям в коллективе наносят самоуверенность и зазнайство, неумеренная категоричность, нетерпимость к критике со стороны сотрудников, грубость, неуважение к личному достоинству подчинённых, их профессиональному авторитету.

Знания норм морали и поведения недостаточно: важны желание действовать в соответствии с ними и системная тренировка навыков этического поведения.

К важным качествам, применительно к нравственности руководителя относятся:

– *духовные качества* – это порядочность, честность, добросовестность, благородство, скромность, достоинство;

– *культура поведения* предполагает, прежде всего, культуру речи, вежливость, терпимость, уравновешенность, чуткость, внимательность, тактичность, приветливость, располагающий к себе внешний вид.

5. Политическая культура – отношение к интересам общества, вуза, факультета, кафедры и личности, а также знание политической обстановки, умение вести дискуссию, терпимость к различным точкам зрения и др.

6. Работоспособность – способность к продолжительной и напряжённой творческой деятельности на руководящей должности.

На работоспособность влияют физиологические факторы: здоровье, возраст, состояние нервной системы, отсутствие вредных привычек, а также эмоционально-волевой комплекс: трудолюбие, упорство в работе, удовлетворённость её результатами, семейное благополучие, жизнерадостность, оптимизм.

ВАЖНО. Говоря о личностных качествах заведующего кафедрой, следует обратить внимание на существенный аспект – ***профессиональное и моральное право руководить людьми.*** Профессиональное право обеспечивается прежде всего компетентностью, деловитостью, организаторскими способностями и работоспособностью, а моральное право – нравственными качествами и политической культурой руководителя.

Кроме рассмотренных качеств организационной деятельности заведующий кафедрой должен обладать:

- умением управлять социальными процессами;
- умением организовывать учебно-воспитательную, методическую и научную работу;
- умением управлять самим собой.

1. Умение управлять социальными процессами определяется условиями труда, морально-психологическим климатом, трудовой и исполнительской дисциплиной.

Умение создавать необходимые условия труда заключается в способности заведующего кафедрой обеспечить условия труда, необходимые и достаточные для организации учебно-воспитательного процесса, методической и научной работы и оказывающие влияние на здоровье и работоспособность сотрудников кафедры. Это санитарно-бытовые условия, режим работы, охрана труда и техника безопасности, автоматизация рабочих мест, в том числе наличие персональных ЭВМ.

Умение создавать хороший морально-психологический климат на кафедре зависит от авторитета и стиля управления заведующего кафедрой, а также его способности поддерживать на высоком уровне взаимоотношения и настроения преподавателей и работников учебно-вспомогательного состава, создавать хорошие условия труда и мотивации в работе.

Умение обеспечивать трудовую и исполнительскую дисциплину зависит от требовательности заведующего кафедрой, в том числе от качественного выполнения функций контроля исполнения решений, применения поощрений за достижения в работе и привлечения к ответственности за неисполнение обязанностей. Трудовая и исполнительская дисциплина заключается в точном выполнении сотрудниками кафедры своих функциональных обязанностей, соблюдении правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок.

2. Умение организовывать учебно-воспитательную, методическую и научную работу. Оценка деятельности заведующего кафедрой ос-

новывается на результатах работы руководимого им подразделения, а также на личном вкладе в основные показатели кафедры. Оценка работы кафедры включает следующие основные показатели [10]:

- качественный состав научно-педагогических кадров;
- качество подготовки студентов, оцениваемое по текущему и итоговому контролю;
- результаты методической работы;
- результаты научно-исследовательской работы;
- динамика изменения рейтинговой оценки деятельности кафедры за последние пять лет.

3. Умение управлять самим собой – стержневой элемент организаторской работы заведующего кафедрой, зависит от его личной организованности, самодисциплины и самоконтроля, знания технологии личной работы, эмоционально-волевого потенциала, состояния здоровья, способности формулировать и реализовывать трудовые цели.

Личная организованность – это способность жить и действовать по системе, умение ценить и эффективно использовать время, сосредоточиться на главном, всё делать по порядку, не упускать из виду мелочей.

Самодисциплина – это умение держать себя в руках, управлять своим поведением, зависящее от таких качеств, как чувство ответственности, обязательность, способность держать слово, собранность, точность исполнения.

Знание технологии личной работы предполагает знание правил и приёмов организации личной работы и умение пользоваться ими:

- организация рабочего места;
- умение работать с информацией;
- разрабатывать и составлять документы;
- говорить по телефону;
- выслушивать собеседника.

Способность формулировать и реализовывать свои жизненные цели предполагает способность познавать самого себя, определять жизненные цели, принимать решения, планировать свою карьеру и т. п.

Личный самоконтроль – это способность контролировать процессы своей жизнедеятельности и анализировать их результаты.

Выработка и сохранение перечисленных качеств и умений заведующим кафедрой невозможны без организации персонального планирования деятельности, практического применения научных рекомендаций, ценных советов сотрудников, способствующих получению максимально плодотворного результата работы.

Заведующий кафедрой в любой области работы должен владеть техникой системы самоорганизации, самоконтроля и самоуправления.

ВЫВОДЫ. *Управление кафедрой включает в себя комплекс мероприятий, направленных на организацию деятельности кафедры. Основными функциями организации деятельности на кафедре являются планирование мероприятий, координация, мотивация труда, контроль и учёт.*

Организует работу коллектива кафедры и несёт личную ответственность за её деятельность заведующий кафедрой. Однако он не может и не должен выполнять функциональные обязанности единолично. Задачи, которые стоят перед кафедрой, должны быть распределены между всеми членами коллектива на основе организационно-функциональной структуры управления, разработанной заведующим с преподавателями кафедры.

Заведующий кафедрой должен проводить в жизнь собственную политику, быть независимым в суждениях и постоянно находиться в творческом поиске. Эта политика должна быть направлена на развитие кафедры, факультета и вуза.

Список литературы

1. Трубилин А.И., Григораш О.В. Роль заведующего кафедрой в организации повышения квалификации преподавателей. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2014. № 1. С. 48–52.
2. Григораш О. В. Повышение эффективности управления качеством образовательного процесса. *Высшее образование в России*. 2013. № 1. С. 72–78.
3. Григораш О.В. Инновации в организационно-методической работе на кафедре / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №07(091). С. 488 – 499. – IDA [article ID]: 0911307031. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/07/pdf/31.pdf>, 0,75 у.п.л.
4. Григораш О. В., Трубилин А.И. Организация деятельности и оценка результатов работы кафедры. Краснодар. 2012. 596 с.
5. Трубилин А.И. Реализация инноваций образовательной программы университетом. *Экономика сельского хозяйства России*. 2008. № 3. С. 13–18.
6. Трубилин А.И. Кубанский госагроуниверситет – крупнейший центр образования, науки, инноваций. *АПК: Экономика, управление*. 2012. № 10. С. 8–16.
7. Трубилин А. И. Традиции, фундаментальность, инновации. *Высшее образование в России*. 2013. № 1. С. 55 – 59.
8. Трубилин А.И. Методика оценки эффективности работы профессорско-преподавательского состава и кафедры / А.И. Трубилин, О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №09(093). С. 1610 – 1623. – IDA [article ID]: 0931309111. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/09/pdf/111.pdf>, 0,875 у.п.л.
9. Григораш О. В. К вопросу улучшения качества подготовки студентов. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2013. № 3. С. 71–75.
10. Трубилин А. И., Григораш О.В., Тельнов Г.В. Оценка эффективности деятельности кафедры и факультета. Краснодар. 2008. С. 97.
11. Григораш О. В. Основы учебно-воспитательной работы / О. В. Григораш, А. В. Загорюлько, Д. Г. Серый. Краснодар. 2010. 126 с.
12. Григораш О.В. Методика оценки качества подготовки студентов и эффективности учебной работы преподавателей и кафедры / О.В. Григораш, А.И. Трубилин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №08(092). С. 1087 – 1099. – IDA [article ID]: 0921308073. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/08/pdf/73.pdf>, 0,812 у.п.л.
13. Нечаев В. И., Григораш О.В. Научно-исследовательская работа на кафедре. Краснодар. 2009. С. 143.
14. Трубилин А.И. Научно-исследовательская работа – один из важных аспектов качества образовательного процесса / А.И. Трубилин, О.В. Григораш // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №01(095). С. 699 – 713. – IDA [article ID]: 0951401036. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/36.pdf>, 0,938 у.п.л.
15. Трубилин А. И., Григораш О.В. Система оценки качества деятельности преподавателей и кафедры вуза. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2011. № 2. С. 60–64.

References

1. Trubilin A.I., Grigorash O.V. Rol' zavedujushhego kafedroj v organizacii povyshenija kvalifikacii prepodavatelej. Alma mater (Vestnik vysshej shkoly). 2014. № 1. S. 48–52.
2. Grigorash O. V. Povyshenie jeffektivnosti upravlenija kachestvom obrazovatel'nogo processa. Vysshee obrazovanie v Rossii. 2013. № 1. S. 72–78.
3. Grigorash O.V. Innovacii v organizacionno-metodicheskoj rabote na kafed-re / O.V. Grigorash, A.I. Trubilin // Politematiceskij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta (Nauchnyj zhurnal Kub-GAU) [Jelektronnyj resurs]. – Krasnodar: KubGAU, 2013. – №07(091). S. 488 – 499. – IDA [article ID]: 0911307031. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/07/pdf/31.pdf>, 0,75 u.p.l.
4. Grigorash O. V., Trubilin A.I. Organizacija dejatel'nosti i ocenka rezul'ta-tov raboty kafedry. Krasnodar. 2012. 596 s.
5. Trubilin A.I. Realizacija innovacij obrazovatel'noj programmy universi-tetom. Jekonomika sel'skogo hozjajstva Rossii. 2008. № 3. S. 13–18.
6. Trubilin A.I. Kubanskij gosagrouniversitet – krupnejshij centr obrazova-nija, nauki, innovacij. APK: Jekonomika, upravlenie. 2012. № 10. S. 8–16.
7. Trubilin A. I. Tradicii, fundamental'nost', innovacii. Vysshee obrazova-nie v Rossii. 2013. № 1. S. 55 – 59.
8. Trubilin A.I. Metodika ocenki jeffektivnosti raboty professorsko-prepodavatel'skogo sostava i kafedry / A.I. Trubilin, O.V. Grigorash // Politema-ticheskij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarno-go universiteta (Nauchnyj zhurnal KubGAU) [Jelektronnyj resurs]. – Krasnodar: Kub-GAU, 2013. – №09(093). S. 1610 – 1623. – IDA [article ID]: 0931309111. – Rezhim dostu-pa: <http://ej.kubagro.ru/2013/09/pdf/111.pdf>, 0,875 u.p.l.
9. Grigorash O. V. K voprosu uluchshenija kachestva podgotovki studentov. Alma mater (Vestnik vysshej shkoly). 2013. № 3. S. 71–75.
10. Trubilin A. I., Grigorash O.V., Tel'nov G.V. Ocenka jeffektivnosti deja-tel'nosti kafedry i fakul'teta. Krasnodar. 2008. S. 97.
11. Grigorash O. V. Osnovy uchebno-vospitatel'noj raboty / O. V. Grigorash, A. V. Zagorul'ko, D. G. Seryj. Krasnodar. 2010. 126 s.
12. Grigorash O.V. Metodika ocenki kachestva podgotovki studentov i jeffek-tivnosti uchebnoj raboty prepodavatelej i kafedry / O.V. Grigorash, A.I. Trubilin // Politematiceskij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstven-nogo agrarnogo universiteta (Nauchnyj zhurnal KubGAU) [Jelektronnyj resurs]. – Krasnodar: KubGAU, 2013. – №08(092). S. 1087 – 1099. – IDA [article ID]: 0921308073. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/08/pdf/73.pdf>, 0,812 u.p.l.
13. Nechaev V. I., Grigorash O.V. Nauchno-issledovatel'skaja rabota na kafedre. Krasnodar. 2009. S. 143.
14. Trubilin A.I. Nauchno-issledovatel'skaja rabota – odin iz vazhnyh aspektov kachestva obrazovatel'nogo processa / A.I. Trubilin, O.V. Grigorash // Politematiche-skij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta (Nauchnyj zhurnal KubGAU) [Jelektronnyj resurs]. – Krasnodar: Kub-GAU, 2014. – №01 (095). S. 699 – 713. – IDA [article ID]: 0951401036. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/36.pdf>, 0,938 u.p.l.
15. Trubilin A. I., Grigorash O.V. Sistema ocenki kachestva dejatel'nosti pre-podavatelej i kafedry vuza. Alma mater (Vestnik vysshej shkoly). 2011. № 2. S. 60–64.