

XIV Ежегодный международный форум
«Международные стандарты и современные
подходы к оценке качества образования – 2018»
16 ноября 2018 года

Критерии и показатели оценки эффективности труда вузовского преподавателя на кафедре

СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА ПИСАРЕВА

ДОКТОР ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР, ЧЛЕН-КОРРЕСПОНДЕНТ
РАО

ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА ПЕДАГОГИКИ РГПУ ИМ. А.И. ГЕРЦЕНА

Яндекс

Оценка эффективности труда вузовского преподавателя



Найти



Поиск

Картинки

Видео

Карты

Маркет

Новости

ТВ онлайн

Музыка

Ещё

Специальная оценка условий труда – СОУТ от 770 руб.!

Нашлось 66 млн результатов

[Контакты](#) [Отзывы](#) [Разрешительная документация](#)

[ecostandardgroup.ru](#) > СОУТ реклама

 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

Поиск в библиотеке



Навигатор



[Начальная страница](#)



РЕЗУЛЬТАТЫ ПОИСКОВОГО ЗАПРОСА

ВСЕГО НАЙДЕНО ПУБЛИКАЦИЙ: 9 из 31393360

№	Публикация	Цит.
1	ОЦЕНКА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В РОССИЙСКОМ ВУЗЕ: ВЫЗОВЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ <i>Маркова Т. Д.</i>	



Трудовой договор
Эффективный контракт
Профессиональный стандарт



«Под **эффективным контрактом** понимается **трудовой договор с работником**, в котором конкретизированы его **трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности** для **назначения стимулирующих выплат** в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

Источники выбора критериев и показателей оценки эффективности труда преподавателя

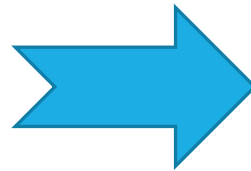
Система плановых заданий зачастую формируется в соответствии с существующей структурой управления в вузе:

ректор → проректоры → факультеты (учебные институты) → кафедра

Основные виды деятельности преподавателя - образовательная деятельность, научно-исследовательская деятельность, методическое обеспечение образовательного процесса, воспитательная работа и т.д.

Учитываются **мониторинговые показатели вузов**

Практика введения эффективного контракта такова: **критерии и показатели** эффективного контракта работников пока **недостаточно проработаны**, ориентированы на **количественный рост** и их применение носит **формальный характер**, т.к. **не способствует совершенствованию деятельности** преподавателя и приводит к **усилению бюрократизации** этой деятельности



Например, введены такие критерии:

- ✓ **Оценка труда со стороны студентов**
- ✓ **Успеваемость студентов** по дисциплинам, преподаваемым Работником (за исключением выпускного курса)
- ✓ **Доход Университета от НИР и НИОКР, привлеченный (обеспеченный) Работником**
- ✓ Обеспечение **количества диссертаций**, защищенных штатными сотрудниками и аспирантами Кафедры
- ✓ **Исполнительская дисциплина** работника, контроль исполнения должностных обязанностей, нормативных актов работниками Кафедры
- ✓ **Индекс Хирша** по данным РИНЦ

Один из вариантов приложения к трудовому договору (эффективный контракт)

Приложение № 1
к пункту 1.1 Трудового договора
от ____ 20__ г. № ____
(в редакции дополнительного
соглашения от ____ 20__ г.
№ ____)

Виды (перечень) работ, выполняемых работником

(Фамилия, имя, отчество)	
(должность с указанием подразделения)	
№ п. п.	Виды работ (ЛПС, доцент)
1	Учебная работа
1.1	чтение лекционных курсов, проведение практических, лабораторных, семинарских занятий со студентами бакалавриата и магистратуры в соответствии с индивидуальным планом работы преподавателя, утверждаемым ежегодно в установленном порядке, в том числе по дисциплинам:
1.2	организация и руководство учебной, производственной практикой студентов бакалавриата и магистратуры
1.3	руководство научно-исследовательскими работами студентов и аспирантов
1.4	руководство ВКР по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры
2	Научная работа
2.1	подготовка заявок на финансирование научных проектов, руководство научными проектами, участие в реализации научных проектов
2.2	участие в конференциях, а также в подготовке и проведении конференций
2.3	публикация не менее _____ статей в год в изданиях, зарегистрированных в РИНЦ
2.4	публикация монографии
3	Методическая работа
3.1	подготовка учебников, УМК, в том числе:

3.2	подготовка учебных пособий, методических рекомендаций и руководств для студентов
3.3	разработка и актуализация рабочих учебных программы
3.4	разработка учебно-методического и информационного обеспечения преподаваемых дисциплин
4	Использование информационных систем
4.1	оформление индивидуального плана работы в ИС «Учебная нагрузка»
4.2	размещение содержания учебных курсов, организация и сопровождение работы студентов в информационных системах, используемых для организации учебного процесса
5	Воспитательная работа
5.1	организация мероприятий со студентами (студенческие конференции, подготовка к олимпиадам, выставки и пр.), в том числе:
6	Прочее
6.1	профориентационная работа в школах
6.2	заполнение показателей в ИС «Комплексный рейтинг кафедр»
	Представление ежегодной отчетности по учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной деятельности в соответствии с требованиями Университета

Работодатель

Работник

(подпись)

(подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Декан факультета/Директор института

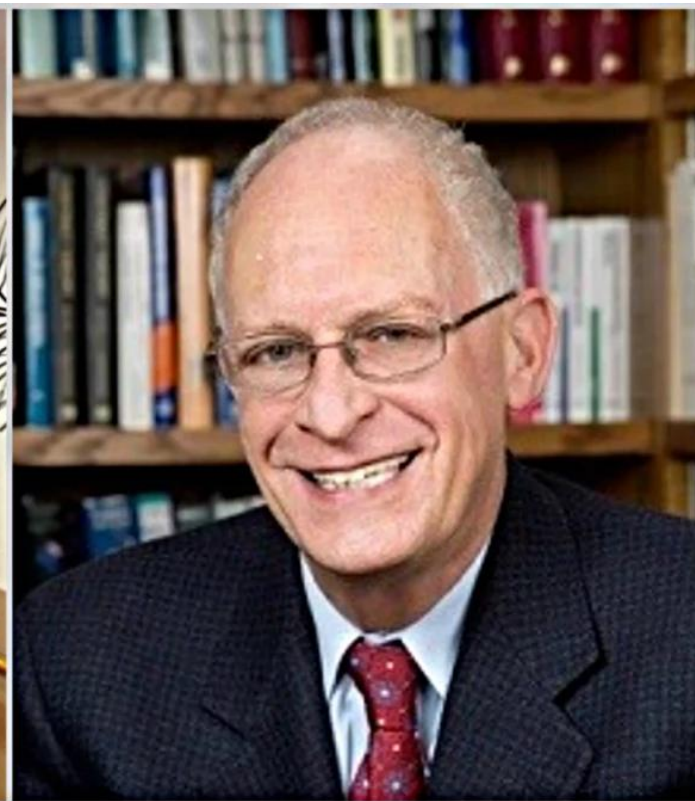
Подпись

Фамилия И.О.

Заведующий кафедрой

Подпись

Фамилия И.О.



Бенгт Холмстрем (род. 1949 г.)
профессор
Массачусетского университета

Оливер Харт (род. 1948 г.)
профессор
Гарвардского университета

Лауреаты Нобелевской премии по экономике за вклад в развитие
теории контрактов (2016 год)

Теория контрактов (несколько тезисов для неспециалистов)

Теорией контрактов пользуются для определения **правильного вознаграждения подчиненных**. Ее приложение универсально: **поиск новых стимулов для эффективной работы в условиях свободного рынка**.

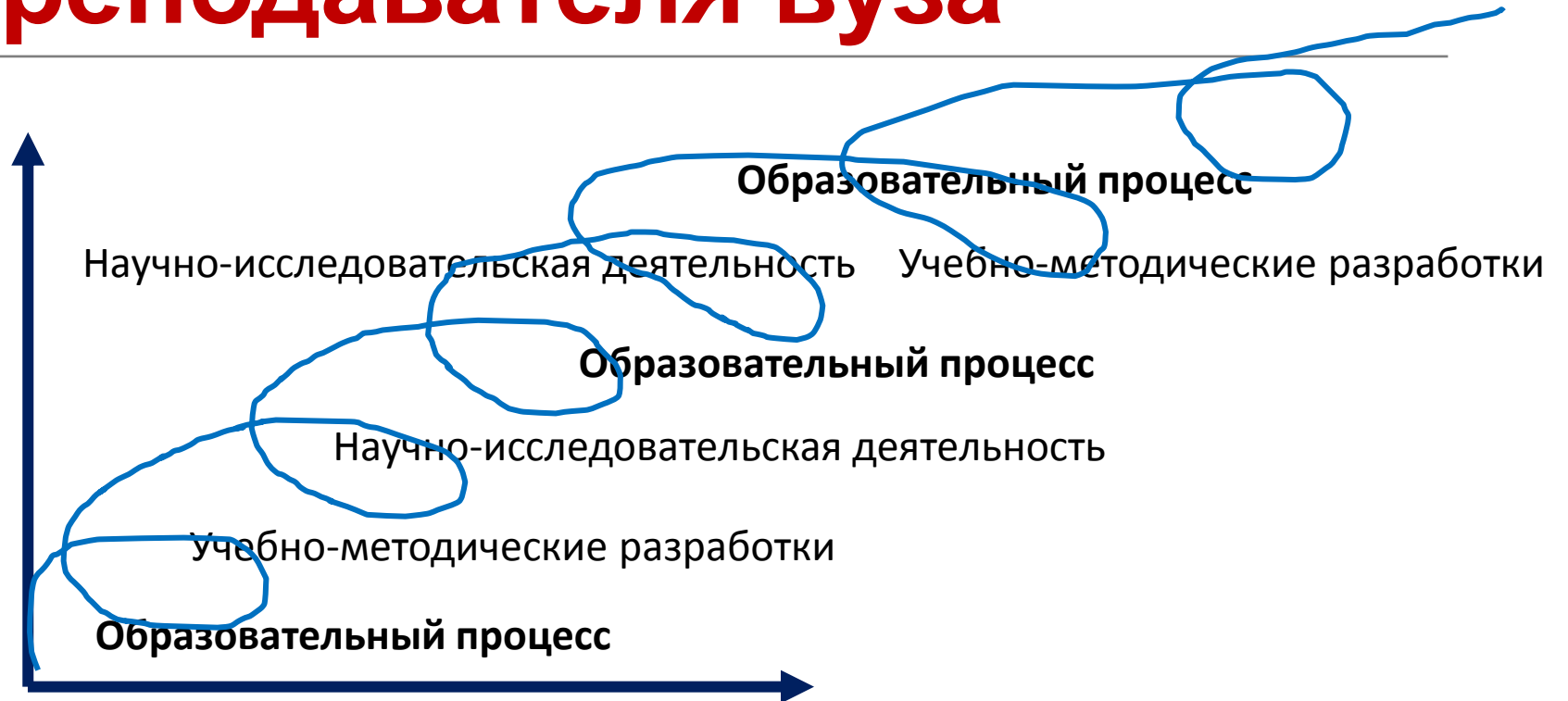
Сложности в формулировке контрактов часто связаны с разным распределением информации между участниками сделки.

Контракт должен привязать оплату труда к результату работы подчиненного.

Мотивацией работника может быть не только высокая заработная плата, но и перспектива карьерного роста.

Особенности оценивания труда преподавателя вуза

Вертикальная карьера
– рост квалификации
путем защиты
диссертации,
присуждения **ученых**
степеней и присвоения
ученых званий



Горизонтальная карьера – развитие своей
компетентности в процессе решения профессиональных
задач

Роль кафедры в оценке труда преподавателя



среда
профессиональной
деятельности

пространство
личностного роста

референтная
группа для
преподавателя

Критерии оценки решения профессиональных задач преподавателем (предложение к размышлению)

Профессиональная задача	Возможный критерий	Показатель	Метод оценки
Отбор содержания образования с ориентацией на формирование необходимых компетенций	Адекватность предлагаемого содержания формируемым компетенциям	Удовлетворенность студентов	Экспертная оценка
Планирование и организация самостоятельной работы студентов	Сопоставимость времени, отводимого на с/р, и ее содержания	Своевременность выполнения заданий для с/р	Экспертная оценка
Проектирование образовательной среды	Оптимизация содержания курса с использованием ИКТ	Востребованность электронного курса	Анализ частоты обращений студентов к материалам курса
Включение и продуктивное взаимодействие в работе команды преподавателей	Частота высказанных пожеланий о готовности к сотрудничеству с преподавателем	Принятие /непринятие преподавателя в команду	Личностное отношение



***Всякая переменная
прокладывает путь
другим переменам.***

Н. Макиавелли

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ