

## Результаты анкетирования преподавателей по вопросам применения системы Эффективного контракта в УдГУ

Анкетирование проводилось по инициативе профкома работников УдГУ в электронной форме на портале ИИАС УдГУ в разделе «Анкетирование» с 11 по 21 марта 2017 года. Всего приняло участие 46 человек. Анкетирование не было анонимным.

### Эффективный контракт в УдГУ: первые итоги

#### Вопрос 1. Знаете ли Вы о том, что в УдГУ в 2016 году была реализована системы эффективного контракта с преподавателями?

<input type="radio"/> Да, знаю	93% 43 из 46
<input type="radio"/> Нет, не знаю	7% 3 из 46

#### Вопрос 2. Насколько Вы знакомы с Положением о системе эффективного контракта?

<input type="radio"/> Я подробно изучил(-а) Положение	33% 15 из 46
<input type="radio"/> Я изучил(-а) некоторые условия Положения	26% 12 из 46
<input type="radio"/> Я просмотрел(-а) Положения вскользь	15% 7 из 46
<input type="radio"/> Я не читал(-а) Положения	24% 11 из 46

#### Вопрос 3. Изучили ли Вы условия, вносимые в Ваш трудовой договор при вступлении в систему ЭК?

<input type="radio"/> Да, я подробно изучил(-а) новые условия трудового договора	39% 18 из 46
<input type="radio"/> Я "пробежал(-а)" глазами по новым условиям трудового договора	33% 15 из 46
<input type="radio"/> Я не изучал(-а) новые условия трудового договора, подписал "что дали"	11% 5 из 46
<input type="radio"/> Я не подписывал(-а) дополнительное соглашение по внесению изменений в трудовой договор (не подписывал трудовой договор в форме ЭК)	13% 6 из 46

#### Вопрос 4. Насколько вы использовали раздел "Эффективный контракт" Вашего личного кабинета системы ИИАС?

<input type="radio"/> Да, я часто входил(-а) в раздел ЭК для контроля учета моих результатов	20% 9 из 46
<input type="radio"/> Да, я входил(-а) несколько раз в раздел ЭК для контроля учета своих результатов	57% 26 из 46
<input type="radio"/> Я зашел(-шла) в раздел только однажды	9% 4 из 46
<input type="radio"/> Я не входил(-а) ни одного раза в раздел ЭК	11% 5 из 46

#### Вопрос 5. Укажите, какие из показателей эффективности преподавателя вы считаете необходимым СОХРАНИТЬ в ЭК на следующем этапе оценки?

<input type="checkbox"/> П1. Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя	70% 32 из 46
<input type="checkbox"/> П2.1. Количество отличных оценок выпускных квалификацион-	28% 13 из 46

ных работ , выполненные под руководством преподавателя

<input type="checkbox"/> П2.2. Количество защит диссертационных работ работниками УдГУ	57% 26 из 46
<input type="checkbox"/> П3. Обеспеченность рабочими программами читаемых дисциплин	80% 37 из 46
<input type="checkbox"/> П4. Подготовка учебных комплексов и рабочих программ по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением или введением новых учебных планов	78% 36 из 46
<input type="checkbox"/> П5. Издание учебно-методических материалов, в том числе - электронных (учебник, уч. пособие, уч.-мет. пособие)	87% 40 из 46
<input type="checkbox"/> П6. Количество научных публикаций (рецензируемые изд., РИНЦ, ВАК, WoS/Scopus)	85% 39 из 46
<input type="checkbox"/> П7. Объем средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты	61% 28 из 46
<input type="checkbox"/> П8. Прохождение курсов повышения квалификации	72% 33 из 46
<input type="checkbox"/> П9. Присвоение ученого звания. Присвоение ученой степени	57% 26 из 46
<input type="checkbox"/> П10. Другие показатели (межд. стажировки, гранты, патенты, иностр. аспиранты)	65% 30 из 46

**Вопрос 6. Укажите, какие показатели эффективности деятельности преподавателя и критерии их оценки Вы предлагаете добавить в систему?**

.без ответа (1)

В научные публикации включить монографии (1)

в ходе обсуждения на втором этапе. (1)

ведение курсовой и выпускных работ по направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры (1)

Включить в число научных публикаций РИНЦ статьи из сборников материалов конференций, особенно международных или с международным участием. (1)

внеучебная работа (1)

внутренняя мобильность преподавателя - чтение лекций для студентов других российских вузов (1)

Воспитательная работа со студентами (участие в конкурсах, фестивалях, семинарах и пр. разного уровня) (1)

достижения студентов (олимпиады, конкурсы) под руководством преподавателя (1)

Издание монографий (1)

Издание научной монографии (1)

количество выпускных квалификационных работ, подготовленных под руководством преподавателя (1)

количество и публикация научных материалов и участие в конференциях студентов, работающих под руководством преподавателей (1)

Количество лабораторных стендов, программного обеспечения, других материальных признаков СДЕЛАННЫХ преподавателем для обеспечения учебного процесса. (1)

Количество подготовленных учебных комплексов и программ по дисциплинам, а не только 100 % их наличия (1)

Количество призовых мест студентов на Всероссийских и Международных Чемпионатах, Олимпиадах, конкурсах, в которых преподава-

тель являлся научным руководителем (1)

количество публикаций студентов под руководством преподавателя (1)

Количество статей, опубликованных студентами под научным руководством преподавателя (1)

концертно-выставочная работа преподавателя и его студентов (республиканский, всероссийский и международный уровень) (1)

мнение студентов о преподавателе дисциплины (в баллах) (1)

Монографии. (1)

научное руководство студентов к Олимпиадам, конкурсам, конференциям (за 1,2, 3 место) (1)

научные конференции ( с разграничением пленарного, секционного , стендового доклада) (1)

Научные статьи, опубликованные во всех иных изданиях, помимо указанных в п.6 вопроса 5 (рецензируемые изд., РИНЦ, ВАК, WoS/Scopus). (1)

Нет ответов

общественная работа по профилю кафедры (1)

Опубликованные монографии (1)

организация и проведение мероприятий институтского, ВУЗовского. городского , республиканского и общероссийского уровня, работу преподавателей в общественных и экспертных советах министерств и ведомств, разработка нормативных актов УдГУ, концепций и др.советах (1)

Отзывы Ведущей организации, отзывы оппонентов, отзывы на автореферат. (1)

отличные оценки выпускников-заочников (1)

оценка качества проведения практических занятий, П2.1 2.2,П4 для кафедры физвоспитания не работает (1)

Подготовка победителей, лауреатов и призеров конкурсов, фестивалей выставок всероссийского и международного уровня (1)

Поднять минимальную планку хотя бы до 10 баллов (1)

Положительные оценки выпускных квалификационных работ, а не только отличные (1)

Получение призов и наград с выставок, конкурсов и фестивалей всероссийского и международного уровня (1)

привлечение преподавателя в качестве эксперта в госуд. и муницип. ин-ститутции ( работа в общественных, экспертных советах, в ЕГЭ) (1)

применение средств электронного обучения студентов - использование платформы дистанционного обучения УдГУ в реализации учебных дисциплин (1)

профориентационная работа (2)

профориентационная работа преподавателя (организация школьных олимпиад, конкурсов и т.п.) (1)

Профориентационная работа (подготовительные курсы, школьные курсы и т.п.) (1)

публикация монографий (1)

П10. другие показатели. Не только то, что перечислено, а еще и специфику кафедры. Например, у археологов есть полевые исследования и последующий за этой работой - научный отчет в ИА РАН (Москва), а эта важная и затратная по времени работа не учтена! (1)

работа в диссертационных советах УдГУ; работа ученого секретаря, председателя и заместителя председателя диссертационного совета; (1)

Работа со студентами (организация акций, мастер-классов и т.д.) (1)

разработка новых для преподавателя впервые читаемых курсов (1)

Разработка электронных материалов для дистанционного обучения (1)

Редактирование и составление сборников научных статей, в т.ч. публикуемых по итогам проведения научных мероприятий (конференций). (1)

руководство научной деятельностью студентов. подготовка к олимпиадам. научное консультирование мероприятий. например. олимпиады. модель ООН (1)

Руководство студенческими научными конференциями и конкурсами (1)

связность и целостность курса, современность читаемой дисциплины (1)

Стипендии, гранты, полученные студентами под непосредственным руководством преподавателя. (1)

трудова дисциплина; кураторство; участие в проектах (внутривузовских / институтских, региональных, общероссийских, международных) со студентами; участие студентов в конференциях под руководством ППС; статьи студентов под руководством ППС; наличие индивидуальной работы со студентами-инвалидами; наличие пособий с системе электронного обучения УдГУ. (1)

Участие в грантах не только в качестве руководителя, но и исполнителя (1)

участие в конференциях, круглых столах, общественных советах (в качестве эксперта) разного уровня и ведомственной принадлежности (1)

участие в организации и проведении конференций различного уровня; (1)

Участие в организации и проведении курсов повышения квалификации (1)

Участие в организации и проведении научных конференций (1)

Участие в практикоориентированных научно-методических семинарах и конференциях совместно с работодателями (1)

Участие во Всероссийских и Международных конференциях (1)

Участие в подготовке школьных и студенческих олимпиад (1)

Учебно-методическая работа (фос, применение новых образовательных технологий, e-learning...) (1)

учет открытых занятий (1)

учет смешанных групп студентов (совместное обучение российских и иностранных студентов) (1)

учет студентов заочной формы обучения (1)

число заявок на гранты (1)

эксперт международных организаций, организаций федерального уровня (1)

эффективность педагогической деятельности преподавателя (1)

эффективность подготовки студента к участию в конкурсах и олимпиадах (1)

1) Руководство магистерскими программами (1)

**Вопрос 7. Укажите Ваши предложение по показателям эффективности деятельности директора института (если есть).**

без ответа (2)

грантовая деятельность для института как подразделения, способного комплексно решать крупные научные задачи (1)

Ежегодный отчет директора о проделанной им лично работе на Ученом совете института. Голосование по отчету директора на Ученом совете института с оценкой "удовлетворительно" либо "неудовлетворитель-

но". В случае неудовлетворительной оценки - объявление о начале конкурса на должность директора института. (1)

количество выпускников института, работающих по специальности (1)

количество личных научных грантов российского и международного уровня (1)

личное количество научных публикаций и уровень личного рейтинга в российском научном сообществе как ученого (1)

не знаю о показателях эффективности директоров (1)

Нет ответов

позиционирование института на рынке образовательных услуг, экспертиз, проектов (фронт работ для кафедр) (1)

Показатели директоров надо обсуждать, конечно, с учетом специфики их работы. Считаю, что у каждого Института будет что-то свое. (1)

привлечение и поощрение специалистов и преподавателей высокого уровня (последних с высокими рейтингами). (1)

результаты независимой оценки (анкетирования анонимного) среди студентов и профессорско-преподавательского состава института (1)

Сумма средств, привлеченных на обновление материально-техническое оборудования института. (1)

Установить единую "стоимость" балла для всех категорий сотрудников (ППС, зав. кафедрами, директоров институтов). (3)

Эффективность работы директора зависит от эффективности конкретного сотрудника, коллектива в целом. Можно связать с суммарным баллом всех сотрудников, плюс особые показатели руководителя (1)

**Вопрос 8. Укажите Ваши предложения по показателям эффективности деятельности заведующего кафедрой (если есть).**

без ответа (2)

Заведующий должен объективно и заслуженно иметь высокий рейтинг, чтобы руководить кафедрой (1)

Количество ВЫИГРАННЫХ грантов и заявок. Количество средств в среднем выплаченных на одного сотрудника, не на выплаченных, а на всех ИМЕЮЩИХСЯ. Будет у него хоть стимул включать всех сотрудников, а не делить междусобойчиком. (1)

количество выпускников (1)

количество исполненных "социальных" заказов на исследования, составление программ и т.п. (1)

Количество штаток ППС для реализации ОП и наличие полного цикла высшего образования (бакалавриат-магистратура-аспирантура) (1)

Контингент студентов от 100 и более (1)

наличие научно-исследовательского направления кафедры и исследовательских работ обучающихся, выполненных для ее реализации через учет этих работ (1)

наличие публикаций по итогам исследовательской деятельности коллектива сотрудников кафедры (1)

не знаю показателей (1)

Нет ответов

организация внешних связей - международных, российских, создание совместных ОП (1)

Присвоение учёных степеней членам кафедры, защиты диссертаций, издание учебно-методических материалов членами кафедры. (1)

профориентационная работа (2)

работа с абитуриентами, отражение деятельности кафедры на сайте Института (1)

разделы - личные показатели как преподавателя и показатели работы кафедры (1)

результаты независимой оценки (анкетирования анонимного) среди студентов и профессорско-преподавательского состава кафедры (1)

своевременное распределение учебной нагрузки (1)

своевременность исполнения распоряжений руководства института или факультета ( например, выставление рабочих программ, ОП ВО и т.п.) (1)

То же - связать с суммарным показателем сотрудников. Чем он выше, тем выше показатель заведующего. И стимул поднимать его. А то работают на кафедре одни и те же... (1)

Установить единую "стоимость" балла для всех категорий сотрудников (ППС, зав. кафедрами, директоров институтов). (3)

#### Вопрос 9. Знаете ли вы величину оценки эффективности Вашей деятельности по ЭК в баллах?

<input type="radio"/> Да, знаю точно	67%
	31 из 46
<input type="radio"/> Да, приблизительно	17%
	8 из 46
<input type="radio"/> Нет, не знаю	7%
	3 из 46

#### Вопрос 10. Знаете ли Вы установленную "стоимость" балла для назначения стимулирующей выплаты?

<input type="radio"/> Да, знаю	74%
	34 из 46
<input type="radio"/> Нет, не знаю	22%
	10 из 46

#### Вопрос 11. Участвовали ли Вы лично в обсуждении системы ЭК во время её разработки в 2015 году?

<input type="radio"/> Да, участвовал(-а), вносил свои предложения	22%
	10 из 46
<input type="radio"/> Да, участвовал(-а), но предложений не вносил	20%
	9 из 46
<input type="radio"/> Нет, не участвовал(-а)	52%
	24 из 46

#### Вопрос 12. Знаете ли Вы размер Вашей стимулирующей выплаты по итогам ЭК?

<input type="radio"/> Да, знаю точно	76%
	35 из 46
<input type="radio"/> Да, знаю приблизительно	7%
	3 из 46
<input type="radio"/> Нет, не знаю	9%
	4 из 46

#### Вопрос 13. Считаете ли Вы, что оценка эффективности Вашей деятельности реально отражает её результаты?

<input type="radio"/> Да, оценка соответствует результатам	26%
	12 из 46
<input type="radio"/> Оценка ниже моих результатов	54%
	25 из 46
<input type="radio"/> Оценка выше моих результатов	0%
	0 из 46

#### Вопрос 14. Соответствует ли фактический размер стимулирующей выплаты по итогам ЭК Вашим ожиданиям в начале периода?

<input type="radio"/> Да, я ожидал(-а) выплаты примерно такого размера	17%
	8 из 46
<input type="radio"/> Нет, я ожидал(-а) выплаты в большем размере	26%
	12 из 46

- |  |          |
|--|----------|
| <input type="radio"/> Нет, я ожидал(-а) выплаты в меньшем размере  | 9%       |
|  | 4 из 46  |
| <input type="radio"/> Я вообще не ожидал(-а) стимулирующей выплаты | 30%      |
|  | 14 из 46 |

**Вопрос 15. В начале второго этапа будут вноситься изменения в систему ЭК. Планируете ли вы участвовать в ней на втором этапе?**

- |  |          |
|--|----------|
| <input type="radio"/> Да, я буду участвовать   | 63%      |
|  | 29 из 46 |
| <input type="radio"/> Нет, я откажусь от участия   | 9%       |
|  | 4 из 46  |
| <input type="radio"/> Я буду участвовать при выполнении некоторых условий (указать ниже в пункте "другое") | 11%      |
|  | 5 из 46  |

Другие варианты ответов:

Если ректором будет не Мерзлякова

если эта система будет прозрачной и справедливой  
обсуждение на кафедре

1. преподаватель сам должен контролировать в режиме он-лайн все свои параметры ( не просто цифра, а конкретные публикации, конкретные ведомости, конкретные сканы конференций и т.п.) с тем. чтобы ясны были учетные показатели.

**Вопрос 16. С какими трудностями Вы столкнулись при подведении результатов Вашей деятельности в системе ЭК?**

- |   |          |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> Были учтены не все мои научные публикации                                  | 46%      |
|   | 21 из 46 |
| <input type="checkbox"/> Были учтены не все мои учебные и учебно-методические публикации            | 15%      |
|   | 7 из 46  |
| <input type="checkbox"/> Были учтены не все мои гранты, патенты или заявки на них                   | 13%      |
|   | 6 из 46  |
| <input type="checkbox"/> Неверно была рассчитана доля моей аудиторной нагрузки                      | 24%      |
|   | 11 из 46 |
| <input type="checkbox"/> Неверно была учтена обеспеченность рабочими программами дисциплин.         | 17%      |
|   | 8 из 46  |
| <input type="checkbox"/> Неверно был рассчитан объем привлеченных при моем участии средств на НИОКР | 4%       |
|   | 2 из 46  |

Другие варианты ответов:

-

их нет

не были учтены результаты других функциональных обязанностей преподавателя, не включенных в показатели ЭК

не было трудностей

не учтена успеваемость выпускников-заочников

неверно были рассчитаны разработанные мною НОВЫЕ программы

нет согласованности действий научных подразделений УдГУ при расчете ЭК

никакими

**Вопрос 17. Укажите, в каком институте Вы работаете как преподаватель**

- |   |         |
|---|---------|
| <input type="radio"/> Институт гражданской защиты | 7%      |
|   | 3 из 46 |
| <input type="radio"/> Институт естественных наук  | 0%      |
|   | 0 из 46 |

<input type="radio"/> Институт искусств и дизайна	4%	2 из 46
<input type="radio"/> Институт истории и социологии	22%	10 из 46
<input type="radio"/> Институт математики, информационных технологий и физики	11%	5 из 46
<input type="radio"/> Институт нефти и газа имени М.С. Гущериева	0%	0 из 46
<input type="radio"/> Институт педагогики, психологии и социальных технологий	13%	6 из 46
<input type="radio"/> Институт социальных коммуникаций	15%	7 из 46
<input type="radio"/> Институт удмуртской филологии, финно-угроведения и журналистики	2%	1 из 46
<input type="radio"/> Институт физической культуры и спорта	2%	1 из 46
<input type="radio"/> Институт экономики и управления	4%	2 из 46
<input type="radio"/> Институт языка и литературы	7%	3 из 46
<input type="radio"/> Институт права, социального управления и безопасности	2%	1 из 46

#### Вопрос 18. Укажите Вашу должность

<input type="radio"/> Ассистент	2%	1 из 46
<input type="radio"/> Старший преподаватель	11%	5 из 46
<input type="radio"/> Доцент	46%	21 из 46
<input type="radio"/> Профессор	7%	3 из 46
<input type="radio"/> Заведующий кафедрой	4%	2 из 46
<input type="radio"/> Директор	0%	0 из 46

Другие варианты ответов:  
старший лаборант

#### Вопрос 19. Сформулируйте Ваши предложения по совершенствованию системы ЭК в УдГУ

Аудиторная нагрузка должна оцениваться иначе: количество баллов за нее должно быть значительно выше. Часы, выделенные на прием экзаменов, также должны входить в аудиторную нагрузку. (1)

без комментариев (1)

Во главу поставить качество преподавания дисциплины, ее обеспеченность качественными программами и содержанием, а также качественно выполненная ВКР. (1)

выплаты должны быть ежемесячными (1)

выплаты 2 раза в год (1)

Доля аудиторной нагрузки падает, а в контракте это ПП. Считаю, что это не основной показатель. (1)

за предоставление личных сведений, но и мог потребовать отчета в том случае, если они не будут учтены (1)

Как уже было сказано - учитывать количество лабораторных стендов, программного обеспечения, других материальных признаков СДЕ-



ЛАННЫХ преподавателем для обеспечения учебного процесса. (1)

Количество ВЫИГРАННЫХ грантов и заявок под руководством заведующего. Количество средств в среднем выплаченных на одного сотрудника, не на выплаченных, а на всех ИМЕЮЩИХСЯ в выигранном гранте. (1)

Много говорили о том, что современный преподаватель - ученый, лектор, методист. Надо определиться, кто есть кто, тогда и понятно, что с кого спрашивать. В определенной эффективной для каждого области и заключать контракт, поддерживая человека в определенном направлении. (1)

Моей реальной выплаты не хватает на издание, например, статьи в Scopus. Может быть, все же цена балла должна быть другой в среде доцентов. Хотя, не все доценты хотят иметь такого уровня статьи. Надо думать о дифференции баллов в среде категорий. (1)

Необходимо доработать систему внесения показателей в базу данных, так как у некоторых коллег были не учтены или неправильно учтены публикации (не указана индексация или указана не верно), не всегда вносятся в базу заявки на гранты, нет согласованности в работе отдельных служб (перекладывание ответственности за внесение результатов в базу друг на друга) и т.д. (1)

Необходимо создать СПРАВЕДЛИВУЮ и ПРОЗРАЧНУЮ систему эффективного контракта. Сегодня происходит полная дискриминация преподавателей - ученых. Директора институтов "не стесняются" получать премии по 200000 рублей. За что???? Все цифры должны озвучиваться вслух. В противном случае ректорат и директораты институтов с помощью эффективного контракта "конституируют" воровство и коррупцию! (1)

Нет ответов

нужно дифференцировать имеющиеся в зависимости от должности ППС: ассистент, старший пр. и т.д., это все разные возможности работы и задачи (1)

По науке надо разобраться с баллами по оценке публикаций (ВАК, РИНЦ и т.д.). Если сборник не в РИНЦ, а моя статья в РИНЦ, то статью не считают. Считаю, что это не верно. Может быть общее количество публикаций за год учитывать? Надо обсуждать. (1)

Предложения есть, но сформулировать в данной анкете их невозможно. Передам в письменном виде в проф. группу. (1)

При написании статей преподаватели зачастую вынуждены вписывать заведующих кафедр в свои статьи по разным причинам, даже если заведующий в написании ВООБЩЕ не участвовал. Может учитывать количество авторов статей и соотносить доли? (1)

при обсуждении на втором этапе. (1)

прояснить ситуацию с учетом статей, вышедших в РИНЦовских сборниках (а не журналах); отладить каналы передачи информации о своих достижениях (не понятно куда и кому сдавать/отправлять свидетельства, грамоты, др. документы, кто отвечает и за что); разъяснить, влияет ли грантовая активность на показатели ЭК (или только выигранные гранты); (1)

Самое сложное, на мой взгляд, контроль за своими результатами и результатами сотрудников кафедры. Очень странно, что при регулярной подаче наших результатов в различные службы УдГУ, необходимо еще и проконтролировать, а ввел ли их ответственный за это направление сотрудник. Мало проверить, еще три раза перепроверить и убедиться в конечном итоге, что результаты не введены. Еще раз сходить и стоять "над душой" до тех пор, пока точно не будут внесены данные. Я весь этот путь прошла за себя и за других, но за внесенные позднее данные нам уже никто не заплатил. Считаю, что система будет работать тогда, когда ответственные за нее будут отвечать рублем. (1)

Своевременное информирование о предстоящих выплатах по ЭК для того, чтобы каждый преподаватель сам отвечал (1)

Сделать систему ввода результатов научной деятельности более мобильной доступной для контроля преподавателей и кафедр (1)

Система должна быть более прозрачной и автоматизированной. Должен быть простой способ "обратной связи", для того чтобы вовремя редактировать (вносить поправки) в учётные записи ЭК (1)

Сократить срок между учетным периодом и временем выплат, чтобы не получалось так, что между результатом работы их оплатой проходило два года (т.е. в 2018 г. выплатить по итогам 2016-2017 учебного года и 2017 календарного года, а чтобы результаты 2016 календарного года не потерялись оплатить их либо в конце 2017 г., либо вместе с выплатой по итогам 2017 г.) (1)

Сокращение срока между достигнутым результатом и поощрением (1)

Соотнести показатели эффективного контракта и рейтинга, который оказался почти в 2 раза выше (1)

считаю, что есть необходимость включения ещё некоторых показателей эффективности (1)

считаю, что эта система, как и Рейтинг преподавателей должна быть прозрачной. Я хочу видеть свои достижения на фоне своих коллег и по университету в целом, чтобы равняться на лучших. прошу вернуть опцию "В динамике" при просмотре Рейтинга преподавателей. (1)

убрать все пункты, которые "разовые" (защиты диссертаций и пр.) - это должно "оплачиваться" отдельно по факту. (1)

Увеличить количество баллов в показателях учебной и методической работы преподавателя (1)

удельный вес направлений нуждается в корректировке (1)

Усовершенствовать критерии, связанные с научной частью ЭК (учитывать в том числе работу преподавателя по активизации научной деятельности студентов) (1)

Установить единую "стоимость" балла для всех категорий сотрудников (ППС, зав. кафедрами, директоров институтов). (3)

Участие в конференциях должны учитывать, даже заочное. Иначе очень скоро некому будет представлять науку на разного уровня конференциях. Региональные не учитывают, на международные командировки средств у вуза нет. Логика нет. (1)

Учитывать активность студентов под руководством преподавателя (участие в конкурсах, олимпиадах, подача заявок на стипендию и т. д.) (1)

Учитывать меньший объем учебных рабочих программ. Например 50% и более - 1 балл, 80% - 2 балла, 100% - 3 балла (1)

Учитывать особенности преподавания преподавателя одновременно на бакалавриате и в магистратуре (разорванный график работы и постоянная нагрузка в вечернее время как интенсивность труда.) (1)

учитывать результаты основной функции преподавателя как педагога (1)

учитывать результаты преподавателя, исполняющего обязанности заместителя директора института по разным видам деятельности (1)

учитывать специфику кафедры физвоспитания (1)

Учитывать сумму средств, привлеченных на обновление материально-техническое оборудования директором института. (1)

1. Результаты ЭК необходимо проводить в конце учебного года. 2. При расчете баллов за учебно-методические издания необходимо учитывать количество страниц, начислять один балл за количество печатных листов. (1)