Требования к системе показателей оценки деятельности преподавателей, факультетов и кафедр

Круглый стол

Пермский государственный университет

29 апреля 2011

НАЗНАЧЕНИЕ

Оценка работы профессорско-преподавательского состава:

1. при проведении конкурсного отбора
2. при проведении процедуры аттестации
3. при формировании кадрового резерва
4. для материального и морального стимулирования их деятельности

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

Разделы системы оценки:

- Потенциал
- Результативность
- Эффективность
- Востребованность

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

Подразделы системы оценки:

- Результативность

1. Учебная работа
2. Научная работа
3. Методическая работа
4. Внеучебная работа
5. Кадровая работа
6. Административная работа
7. Экономическая работа
8. Иная деятельность

СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Три системы показателей:

- для преподавателя
- для кафедры
- для факультета

ИЗМЕРИМОСТЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Показатели должны быть измеримыми, то есть, преимущественно, – количественными.

Допускается использование качественных показателей, при условии возможности их оценки по системе “да–нет”, “есть–нет” и т.п.

ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ

- Система показателей преподавателя должна быть универсальной и, в то же время, должна допускать возможность разделения показателей по должностям
- Показатели преподавателей должны соотноситься с перечнем видов работ а также с действующими на настоящее время должностными инструкциями преподавателей
- Показатели должны обеспечить корректное сравнение преподавателей, кафедр, факультетов между собой

ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ

- Для показателей должна быть указана периодичность измерения
- При выборе показателей, при прочих равных условиях, преимущество должно отдаваться уже имеющимся показателям
- необходимо указать источник информации для определения значения показателей

ВНЕШНИЕ ТРЕБОВАНИЯ

Системы показателей должны соотноситься с официальными и неофициальными внешними требованиями:

- требования государственной аккредитации
- показатели выполнения программы развития НИУ

ВНЕШНИЕ ТРЕБОВАНИЯ

Системы показателей должны соотноситься с официальными и неофициальными внешними требованиями:

- отчетные показатели различных направлений деятельности подразделений, установленные в ПГУ, например, по науке или финансам
- требования значимых международных и российских рейтинговых организаций (рейтинги агентства Рейтор, рейтинг российского союза ректоров, рейтинг Таймс, Шанхайский рейтинг и т.д.)

АНАЛОГИ

- При разработке систем учитываются аналогичные системы показателей оценок в и сравнимых организациях. Сравнимыми организациями являются национальные исследовательские университеты, МГУ и СпбГУ, федеральные университеты, институты РАН. Также сравнимых организаций должна быть представлена значимым зарубежным вузом или научной организацией.

ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ

1. Официальное применение показателей при приеме на работу профессорско-преподавательского состава
2. Распределение стимулирующего фонда на часть, определяемую руководителем, и часть, определяемую по показателям
3. Разделение фонда по общим результатам выполнения показателей или разделение фонда по выполнению отдельных показателей (групп показателей)

ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ

4. Периодичность контроля показателей (ежемесячно, поквартально, по семестрам, за год, на срок избрания и т. п.)
5. Управление значимостью показателей в зависимости от достигнутых университетом результатов против стабильности системы показателей