

Система мотивации и стимулирования работы ППС в инновационном университете

02 ноября 2010

В.Г. Минашкин

Структура системы мотивации и стимулирования работы ППС

- Материальное стимулирование
- Профессиональная мотивация
- Социальная мотивация

Задачи системы мотивации и стимулирования в повышении качества образовательного процесса:

- Повышение активности ППС в ИЦД
- Стимулирование процессов создания качественного контента
- Мотивация научной активности ППС и студентов
- Улучшение качественного состава ППС
- Привлечение докторов и кандидатов наук в учебный процесс
- Увеличение доли штатных ППС
- Привлечение в учебный процесс специалистов-практиков

Направления изменений

- Установление в качестве одного из основных критериев качества образовательного процесса - уровень работы в ИЦД, оцениваемый на основе системы e-metrics.
- Введение рейтингования как оценочного инструмента, влияющего на оплату труда.
- Дифференцирование доплаты ППС непосредственно за учебную работу, за научную активность и методическую работу.
- Дифференцирование доплаты ППС с учетом штатности и уровня квалификации.
- Применение единой стимулирующей надбавки в часовой ставке за исполнение утвержденных в МЭСИ методик и технологий обучения.
- Изменение норм трудоемкости

Критерии доплат стимулирующего характера: работа в ИЦД, создание контента

- Соответствие контента современному (в том числе – международному) уровню знаний в данной предметной области, использование открытых образовательных ресурсов
- Доступность изложения материала для студентов, возможность использования при самостоятельном изучении
- Логическая взаимосвязь тем курса, его целей и задач
- Глубина теоретической проработки проблем и практическая значимость для выпускника
- Актуальность, новизна используемых данных, нормативно-правовых актов, методик и т.п.
- Наличие ссылок на использованные источники, нормативно-правовые акты, литературу, открытые интернет источники на русском и иностранных языках
- Наличие описания и рекомендаций по использованию современных информационных технологий и ППП студентом
- Соответствие ФГОС, отраслевым нормативам, программе курса, методическим рекомендациям и т.д.

Критерии доплат стимулирующего характера: **НИР и публикации**

- Участие в научно-исследовательской работе, выполнение грантов, подготовка заявок на гранты
- Патенты
- Монографии
- Сборники научных трудов
- Учебники и учебные пособия, изданные российскими и зарубежными издательствами
- Статьи, опубликованные в российских и зарубежных изданиях, цитируемость публикаций
- Работа с аспирантами и докторантами

Приказ «О системе стимулирования и структуре часовой ставки ППС»

№ 161-об от 31.08.2010г.

- С 1 сентября 2010 г. установить ППС выплаты стимулирующего характера за работу в соответствии со стандартами, принятыми в Университете, использование знаний и навыков в научной и педагогической деятельности:
- за увеличение объема работ, использование в учебном процессе современных методик и технологий обучения, высокие показатели рейтинга;
- за организацию учебно-методической работы в ИЦД;
- за научно-исследовательскую работу и организацию НИРС;
- за руководство аспирантами и докторантами, за работу в диссертационных советах;
- за эффективную организацию работы кафедры.

Проект структуры внебюджетной оплаты труда ППС

Переменная часть

Условно-фиксированная часть (на семестр)



Стимулирующие доплаты ППС за учебную работу (максимальные размеры часовой ставки)

<i>Категория ППС</i>	<i>Базовая часть стимулиру ющей доплаты*</i>	<i>Штатность**</i>	<i>Практическ ая работа в данной предметной области***</i>	<i>Использование утвержденных в МЭСИ методик и технологий обучения при ведении учебного процесса (E-learning, БРС, пакет сертифи- катов) ****</i>	<i>Рейтинг (удовлетворен- ность потреби- телей)***** *</i>	<i>Всего (максимальная ставка)</i>
Преподаватель без степени	67	50	-	130	60	307
	67	-	50	130	60	307
Преподаватель (кандидат наук)	73	75	-	130	80	358
	73	-	50	130	80	333

Применимость отдельных критериев определения размеров стимулирующих доплат к различным видам учебной нагрузки

<i>Виды учебной нагрузки</i>	<i>Базовая часть стимулирующей доплаты</i>	<i>Штатность</i>	<i>Практическая работа в данной предметной области</i>	<i>Использование утвержденных в МЭСИ методик и технологий обучения при ведении учебного процесса (E-learning, БРС, пакет сертификатов)</i>	<i>Рейтинг (удовлетворенность потребителей)</i>
Аудиторная работа (лекции, семинары)	+	+	+	+	+
Консультации семестровые, предъэкзамен.	+	+	+	+	+
Курсовые работы	+	+	+	-	+
Семестровые контр. мероприятия (экзамены, зачеты)	+	+	+	+	-
Проверка контр. работ заочников	+	+	+	+	-
Дипломное проектирование (руководств, консультирование)	+	+	+	-	+
Руководство практикой	+	+	+	-	-
ГАК (Москва)	+	+	+	-	-

Расчет размера стимулирующей доплаты по критерию «Рейтинг ППС»

Рейтинг: «Преподаватель глазами студента»

Периодичность рейтинга: ежесеместрово (декабрь, май)

Оплата: ежемесячно по итогам рейтинга за предыдущий семестр

Значение рейтинга преподавателя (баллы)	Ученая степень (звание)	Процент от максимальной базовой части стимулирующей доплаты (%)
4,5 – 5,0	без степени	100
	кандидат наук	
	доктор наук (профессор)	
4,0 – 4,5	без степени	70
	кандидат наук	
	доктор наук (профессор)	
3,8 – 4,0	без степени	40
	кандидат наук	
	доктор наук (профессор)	
до 3,8	-	-

Содержание анкеты для определения рейтинга преподавателя

Уважаемый студент!

Данный опрос проводится с целью совершенствования уровня преподавания в МЭСИ. Ответьте на вопросы, представленные ниже. Во второй части опроса возможный диапазон ответов от 1 (неудовлетворительно) до 5 (отлично), баллы проставляют во второй колонке «Балл».

I. Общие сведения.

1. Название дисциплины	_____
2. ФИО преподавателя	_____

II. Мнение о курсе.

<u>Разделы анкеты*</u>	<u>Балл</u>
Профессиональные знания	
Качество учебно-методического обеспечения и доступность изложения материала	
Работа в электронной среде обучения и использование современных ИТ-технологий	

* Каждый раздел анкеты включает несколько вопросов.

Стимулирующая доплата за организацию учебно-методической работы в ИЦД (ответственным за дисциплину)

Периодичность: ежемесячно

Уровень активности и результативности работы ответственного преподавателя в ИЦД	Процент от максимальной доплаты по данному критерию
Высокий	100
Средний	50
Низкий	30
Отсутствует	—

Стимулирующая доплата за научно-исследовательскую и методическую работу, за организацию НИРС

Периодичность: единовременно при выполнении данной работы

№ п.п.	Виды работ	Единовременная выплата, руб.
1.	Получение патента, производственное изобретение, регистрация ноу-хау (в рамках МП), базы данных, программы ЭВМ	30 000
8.	Актуализация УМК (с учетом требований МЭСИ)	5 000
9.	Работа председателя совета (заместителя председателя) по подготовке к защите, защите и оформлению личного дела по диссертации: - кандидатской - докторской	2 000 2 500
10.	Работа ученого секретаря по защите кандидатской (докторской) диссертации	1 500
13.	Работа экспертной комиссии по защите кандидатской диссертации, в т.ч.: председателя члена комиссии	2 000 1 000

Семестровые стимулирующие выплаты (2 раза в год)

Периодичность: ежесеместрово

Виды работ*	Балльная оценка
Подготовка монографии	10-25
Публикация статьи в зарубежном журнале	15-20
Публикация статьи во внешних журналах, согласно перечню утвержденному ВАК	10
Подготовка учебника во внешнем издательстве (без грифа)	15-20
Подготовка учебника или учебного пособия во внешнем издательстве (с грифом Министерства образования и науки РФ, УМО и др.)	15-25
Публикация статьи в прочих журналах и сборниках (не ВАК)	5-10
Доклад на международных конференциях	10-20
Доклад на российских конференциях	5-15
Доклад студентов по результатам НИРС	5-10
Публикация научных статей студентов	5-15
Руководство темами НИР (внешними)	10
Участие в темах НИР	5
Подготовка студентов к участию во внешних Олимпиадах	5-15
Итого	200

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

E-mail: VMinashkin@mesi.ru