



Трансформация системы кадрового и финансового обеспечения Университета

2017-2018

Цель проекта:

**Разработка системы управления
показателями эффективности
университета на основе оценки
компетентности ППС**



МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ БАЗА ПРОЕКТА

Рекомендовано НИИ

КОМПЕТЕНЦИИ

МОДЕЛИ МАКСИМАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

КОМПЕТЕНЦИИ НА РАБОТЕ

Лайл СПЕНСЕР | Сайн СПЕНСЕР

DEVELOPING PRACTICE

РУКОВОДСТВО ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ



СТИВ УИДДЕТ & САРА ХОЛЛИФОРД

с ро NIPO

ЦИКЛ СЕМИНАРОВ «Методические среды» Март 2015г.

ОЦЕНИВАНИЕ СТУДЕНТАМИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

А.В. Серова, Методический центр НИУ ВШЭ

НИУ МГУ
Управление по работе с персоналом

ОКА ПВД 01-121-2016

УТВЕРЖДАЮ
Ректор НИУ МГУ
А.А. Волков
04 мая 2016 г.

Власти в действие:
с 04 мая 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с педагогическими работниками
— профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА, КАФЕДР И ФАКУЛЬТЕТОВ

СМК-П-02-17

УТВЕРЖДАЮ
Решение Ученого совета Волгоградского ГАУ
протокол № 2 от 06 апреля 2014
А.А. Овчинников
член-корреспондент РАН, профессор

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к приказу
от _____ № _____

Положение
о рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава, кафедр и факультетов
Воронежского ГАСУ

И.А. Зимняя

ПЕДАГОГИКА ПСИХОЛОГИИ

В.А. БОЛОТОВ
Н.Ф. ЕФРЕМОВА

Системы оценки качества образования

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ МЕТОДА ЭЛЕКТРОННОГО ПОРТФОЛИО

e-portfolio

Серия «Новые стандарты»



А.В. Хуторской

Компетентностный подход в обучении

Научно-методическое пособие

Модели компетенций ППС

А.А. Дульзон
О.М. Васильева

Инструмент для оценки и самооценки преподавателя вуза на основе модели компетенций

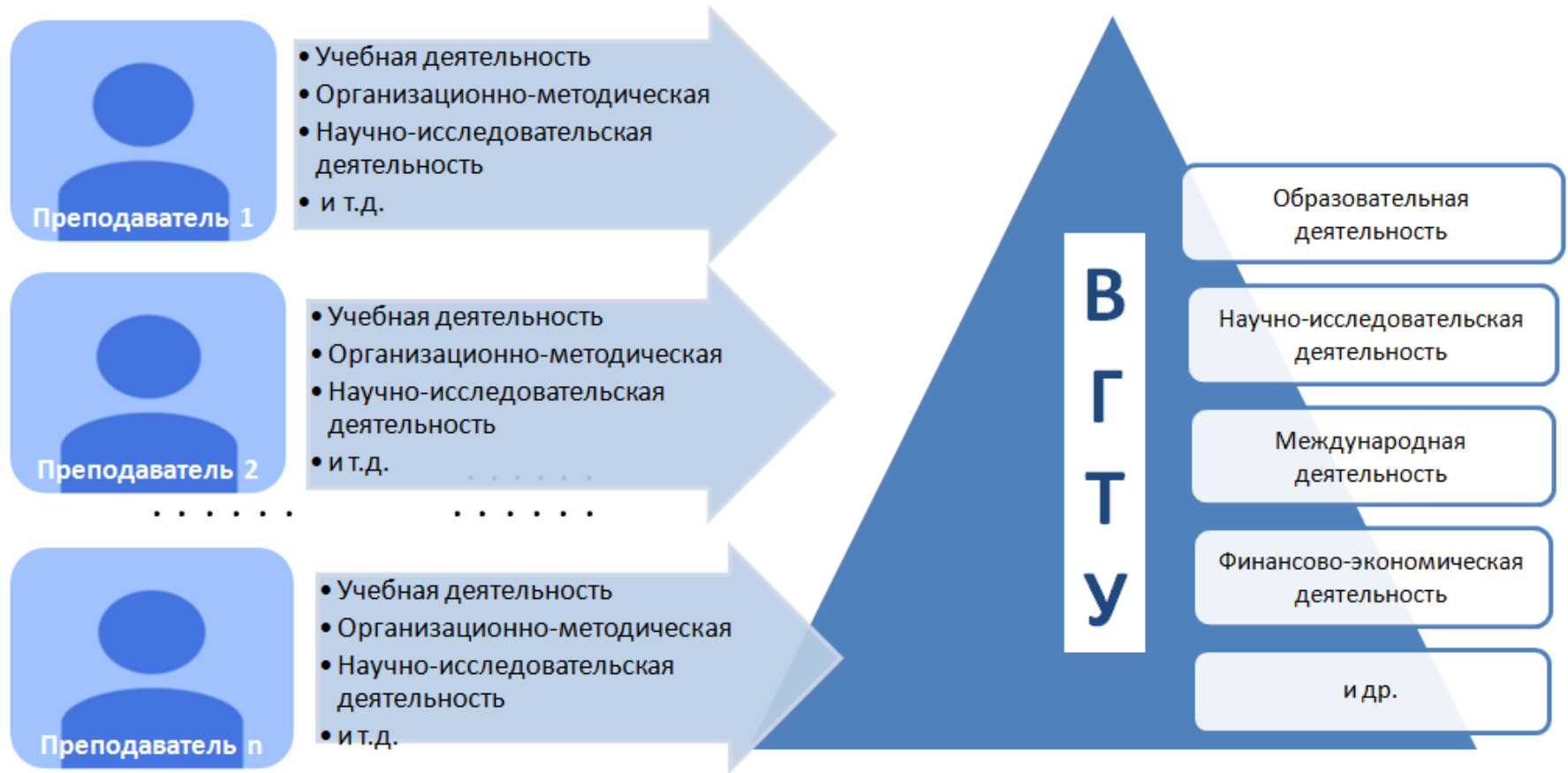
Национальный исследовательский Томский политехнический университет
А.А. Дульзон, О.М. Васильева

ПОЛОЖЕНИЕ
об аттестации деятельности профессорско-преподавательского состава, кафедр, институтов (факультетов) Федерального государственного образовательного учреждения «Морской государственный университет имени адмирала Г. И. Невельского»

ПОРЯДОК
оценки эффективности работы профессорско-преподавательского состава ОмГПУ

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников ОмГПУ

**Результаты деятельности университета =
= Сумме результатов деятельности
каждого отдельного преподавателя + Δ**



ПРОЕКТ



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

Департамент государственной
политики в сфере высшего
образования

Тверская ул., д. 11, Москва, 125993.
Тел./факс (495) 629-76-22.
E-mail: d05@mon.gov.ru

05.10.2017 № 05-18965

О методических рекомендациях

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации и проведению в образовательных организациях высшего образования внутренней независимой оценки качества образования по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Цели проведения внутренней независимой оценки качества образования в образовательной организации.....	4
2. Организация и проведение внутренней независимой оценки качества подготовки обучающихся.....	5
3. Организация и проведение <u>внутренней независимой оценки качества работы педагогических работников образовательной организации</u>	17

Внутреннюю независимую оценку качества работы педагогических работников образовательной организации рекомендуется осуществлять в рамках:

- контроля остаточных знаний и умений, приобретенных обучающимися в ходе изучения дисциплины (модуля);
- мониторинга компетентности и уровня квалификации педагогических работников, участвующих в реализации ОПОП ВО;
- анализа портфолио профессиональных достижений педагогического работника;
- процедуры оценки качества работы педагогических работников обучающимися;
- процедуры оценки качества работы педагогических работников представителями профильных организаций и предприятий.

Задачи проекта – разработка элементов системы управления показателями эффективности университета на основе оценки компетентности ППС



Структурная модель компетентности ППС и ее оценки

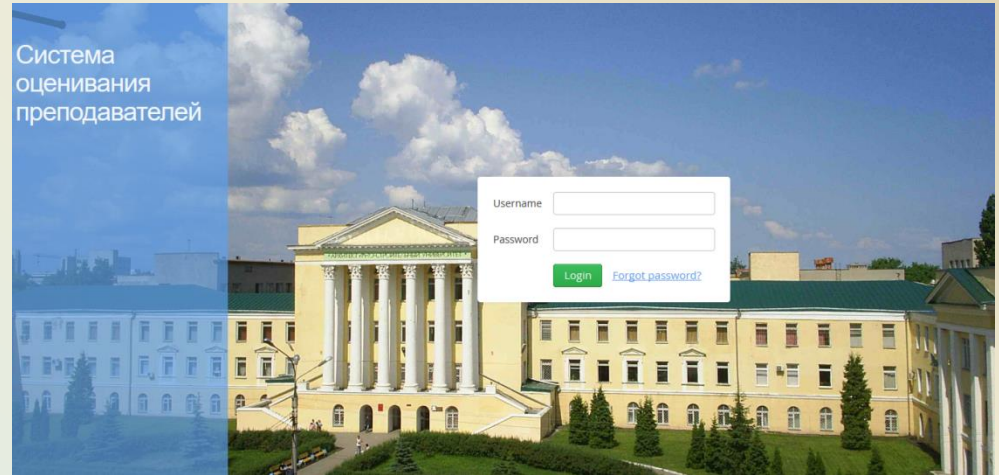


ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ «ОЦЕНКА ППС»

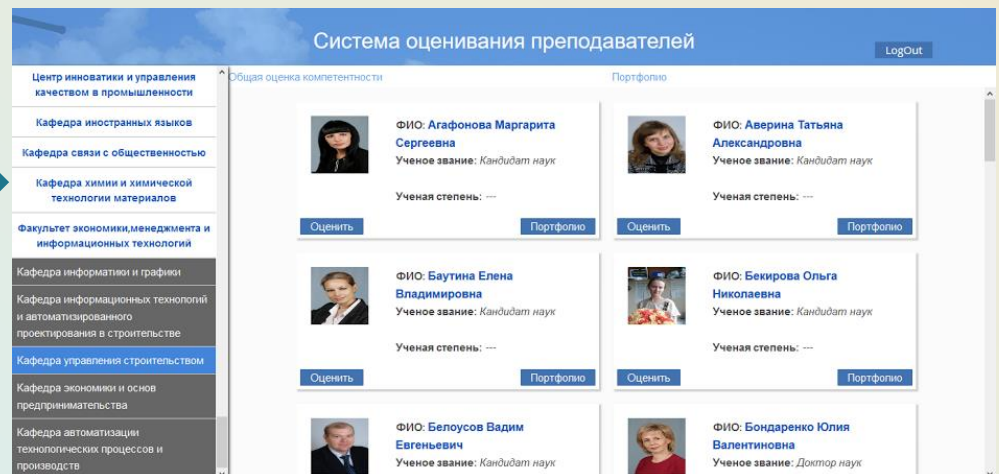
предназначено для получения оценки уровня компетентности применительно к сотрудникам и структурным подразделениям высшего учебного заведения, траектории ее развития, а также анализа динамики целевых показателей деятельности вуза.

ПО предполагает реализацию следующих основных направлений функционирования:

Блок управления
уровнем доступа



Блок управления
нормативно-
справочной
информацией.



ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ «ОЦЕНКА ППС»

Блок сбора данных от
экспертов,
руководителей,
сотрудников и
студентов

Система оценивания преподавателей

Агафова Маргарита Сергеевна

Должность: Доцент
Ученая степень: Кандидат наук
Ученое звание: ...

Учебная деятельность: 0
Методическая деятельность: 0
Научно-исследовательская деятельность: 0
Итого: 0

Учебная деятельность
Методическая деятельность
Научно-исследовательская деятельность

Показатели

Ссылки на подтверждающие документы

Оценка в баллах

1) Количество разработанных рабочих программ дисциплин/практик/ГИА, включая ФОСы: 0 Отсутствует 0

2) Количество обновленных рабочих программ дисциплин/практик/ГИА, включая ФОСы: 0 Отсутствует 0

3) Объем изданных учебных пособий с ...: 0 Отсутствует 0

Система оценивания преподавателей

В области научно-исследовательской деятельности 1/4

1) Владение технологиями публичных выступлений на различных конференциях, симпозиумах, семинарах и т.д. 5.0

2) Способность к поддержанию широких активных и разнообразных контактов по вопросам научной и педагогической деятельности 10

3) Способность к участию в региональных, всероссийских и международных конкурсах и выставках 10

ОЖИДАЕМЫЕ ЭФФЕКТЫ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА:

- Повышение эффективности системы сбора показателей деятельности вуза;
- Повышение уровня мотивации преподавателей к развитию имеющихся и приобретению новых компетенций;
- Повышение качества образовательных услуг;
- Экономия Фонда заработной платы;
- Повышение уровня объективности отбора и оценки преподавательских кадров в условиях внедрения профессиональных стандартов;
- Формирование новых ценностных ориентиров в корпоративной культуре опорного вуза.
- Повышение имиджа вуза.

