

Первичная профсоюзная организация работников
Удмуртского государственного университета
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации

ОТЧЕТ
об итогах социологического опроса преподавателей Удмуртско-
го государственного университета
«О работе преподавателя»

Ижевск 2022

Общая характеристика опроса

Опрос преподавателей федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Удмуртский государственный университет» (далее - УдГУ, Университет) проводился первичной профсоюзной организацией работников Удмуртского государственного университета в период с 30.05.2022 года по 15.06.2022 года.

Цель опроса – определение мнения профессорско-преподавательского состава по нескольким актуальным вопросам социально-трудовых отношений и организации труда.

В фокусе внимания были следующие темы:

- продолжительность академического часа при проведении учебных занятий в университете;
- количество фактически затрачиваемого времени преподавателя на исполнение трудовых обязанностей;
- оптимальные величины учебной нагрузки преподавателя для обеспечения качества учебного процесса и эффективной деятельности по иным направлениям работы;
- оптимальный срок трудового договора для качественной и результативной работы преподавателя;
- вопросы организации системы эффективного контракта в университете;
- требования к результатам работы преподавателей, установленные в рамках процедуры объявления и проведения конкурса на замещение должности ППС.

Опрос проводился в электронной форме на портале ИИАС. В процессе опроса поступило 148 анкет от работников университета. Опрос являлся анонимным. Алгоритм проведения опросов в ИИАС исключает возможность многократного

прохождения анкетирования одним человеком, а также получения данных о личностях участников.

В структуре анкеты было 11 вопросов, из них в 7 вопросах предлагался выбор варианта (вариантов) ответа из набора предложенных, для четырёх вопросов предполагался произвольный текстовый ответ. В ряде вопросов была возможность добавления свободного ответа.

Структура участия в опросе по должностям ППС приблизительно соответствует распределению должностей в преподавательском коллективе. Среди участников опроса было 57% доцентов, 22% старших преподавателей, 9% заведующих кафедрой, 5% профессоров, 4% ассистентов; директора институтов не приняли участие в анкетировании.

Вопрос 11. Укажите Вашу должность		
	Частота	Доля
Ассистент	6	4%
Старший преподаватель	32	22%
Доцент	85	57%
Профессор	7	5%
Заведующий кафедрой	13	9%
Директор	0	0%
Другие	5	3%



Продолжительность учебного занятия в УдГУ

Одной из проблем организации образовательного процесса в вузе, общеизвестным негативным фактором социально-трудовых отношений является перегруженность профессорско-преподавательского состава учебной работой. Это выражается в высоких по сравнению с ситуацией постсоветского времени величинах учебной нагрузки на ППС – до 900 часов на ставку заработной платы. Так как большую часть этой нагрузки составляет аудиторная работа, то важным фактором фактического объема учебной работы является продолжительность академического часа.

До начала 2013/2014 учебного года продолжительность академического часа в Удмуртском государственном университете составляла 40 минут, соответственно, одно спаренное учебное занятие (лекция, практика, лабораторное занятие) продолжалось 1 час 20 минут без перерыва между часами.

В июне 2013 года было принято решение о переводе образовательного процесса УдГУ на академический час продолжительностью 45 минут, и, соответственно, одного учебного занятия – на 1 час 30 минут также без перерыва. Обоснованием такого перевода стали ссылки на изменение нормативной базы, регулирующей организацию образовательного процесса в вузах, а также необходимость повышения качества образования.

Профсоюзная организация УдГУ провела в июне 2013 года опрос преподавателей вуза об отношении к такому увеличению длительности пары (далее - Опрос-2013), результаты которого представлены по ссылке[1].

В 2021 году Министерство науки и высшего образования Российской Федерации выпустило приказ от 06.04.2021 № 245 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры". В этом приказе появилась норма, факти-

чески позволяющая с 1 сентября 2022 года установить продолжительность академического часа равную 40 минутам с сохранением всех других составляющих организации учебного процесса - трудоемкости образовательной программы, планов и графиков учебного процесса. С соответствующей инициативой профсоюзная организация УдГУ обратилась к администрации вуза [2].

В данной части опроса преследовались следующие цели:

- изучение отношения преподавателей университета к возможному возврату продолжительности учебного занятия равной 80 минутам;

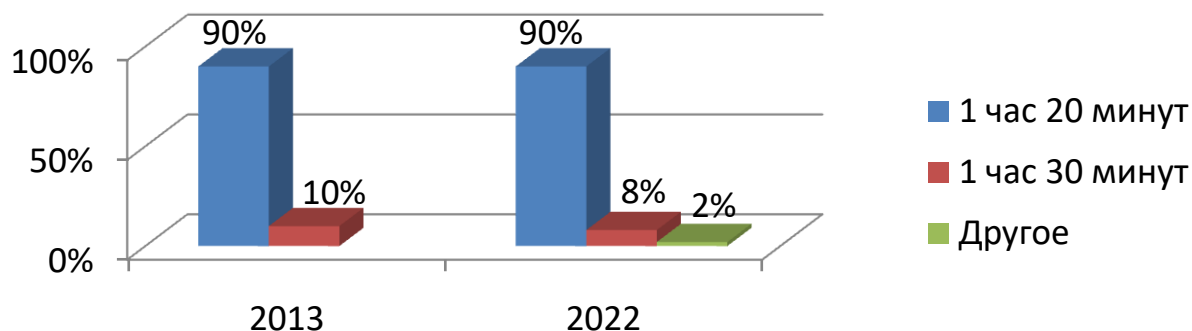
- изучение мнения о влиянии на качество учебного процесса повышения длительности пары до 1 часа 30 минут;

- изучение динамики мнений преподавателей на протяжении 9 лет с момента перехода УдГУ на 45-минутный академический час.

Подавляющее большинство преподавателей – 90%, поддерживают использование продолжительности учебного занятия равной 1 часу 20 минутам. Только 8% склоняются к длительности пары в 1 час 30 минут как оптимальной.

Следует сказать, что ситуация с отношением преподавателей к продолжительности занятия по сравнению с 2013 годом не изменилась: такое же число преподавателей (90%) были на стороне более короткой по длительности пары [1]. Таким образом, в течение этого периода, несмотря на переход к полуторачасовому занятию, отношение профессорско-преподавательского состава сохранилось прежним: преподаватели не видят в увеличении времени учебного занятия оптимизирующий фактор образовательного процесса, не считают этот параметр определяющим в вопросе эффективности обучения студентов.

Какую продолжительность учебного занятия в университете Вы считаете оптимальной?



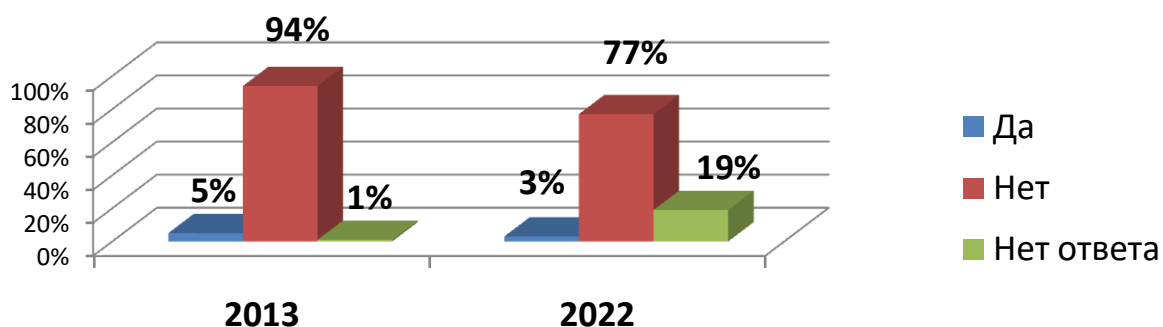
Вопрос 1. Какую продолжительность учебного занятия в университете Вы считаете оптимальной? (2022 год)

	Частота	Доля
1 час 20 минут	133	90%
1 час 30 минут	12	8%
другие ответы	3	2%

Может ли повлиять на качество обучения студентов, глубины усвоения ими учебного материала продолжительность пары – это был второй вопрос опросов 2013 и 2022 года. В обоих случаях мнение преподавателей склонилось на сторону отрицания факта прямой зависимости качества обучения и повышения длительности академического часа.

Девять лет назад 94% преподавателей университета на вопрос «Приведет ли увеличение продолжительности академического часа к повышению качества обучения?» ответили отрицательно. В 2022 году соотношение тех, что соглашался с положительным влиянием на качество обучения более продолжительное учебное занятие и тех, кто отрицал это, составило 3% к 77% от общего числа респондентов. 19% участников не смогли выразить мнение по этому вопросу.

Влияет ли увеличение продолжительности ак. часа на повышение качества обучения?



Таким образом, большинство преподавателей не считают механическое увеличение продолжительности учебного занятия фактором повышения качества обучения. Этот факт был подтверждён как в 2013 году, так и в настоящее время.

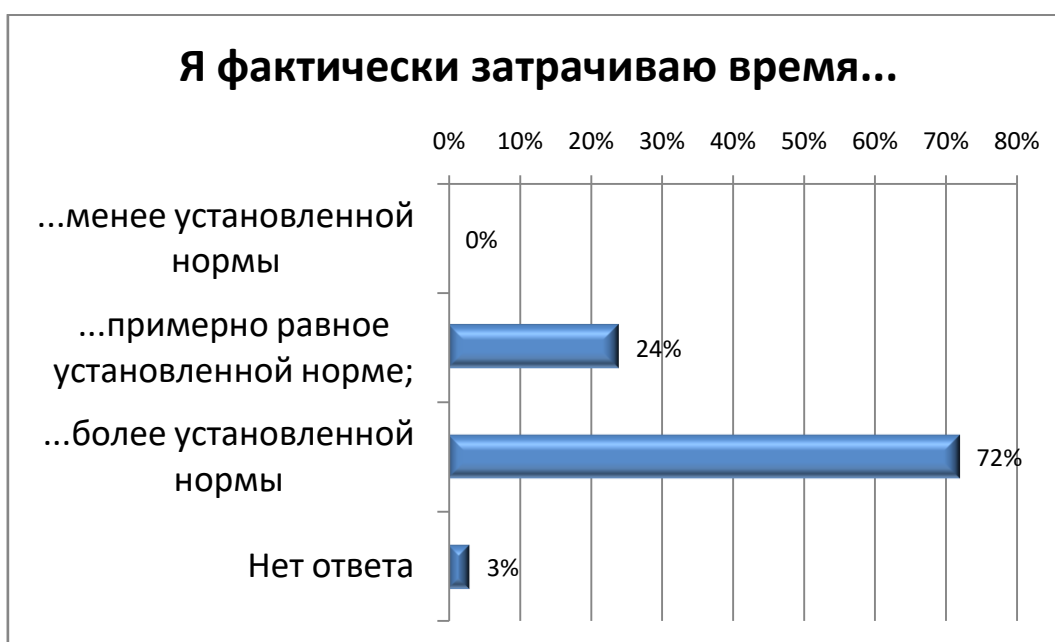
Таким образом, преподавательское сообщество не видит необходимости и обоснованных причин сохранения более длительной продолжительности академического часа 45 минут, и приветствовало бы переход на 40-минутный учебный час. При этом качество образовательного процесса не пострадает.

Рабочее время и учебная нагрузка преподавателя

Еще одной острой темой, активно обсуждаемой в преподавательском сообществе и определяемой как одна из ключевых проблем работы ППС в вузах, является высокая нагрузка преподавателя. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Однако, соответствуют ли реальные затраты времени на выполнение работы преподавателя этой норме?

Почти три четверти преподавателей указали, что фактически затрачивают на свою работу времени более, чем 36 часов в неделю, каждый четвертый определил, что он работает примерно те самые 36 часов. Ни один участник опроса не признался, что затрачиваемое им время меньше установленной нормы.

Таким образом, преподаватели в большинстве своём определяют затраты своего рабочего времени как превышающие норму. Безусловно, на это может влиять весьма широкий круг задач, которые вменяются в обязанности преподавателя: это не только работа со студентами, но и научно-исследовательская, методическая, организационная и другие виды труда вузовского педагога.



Вопрос 3. Как реально соотносится фактически затрачиваемое время на исполнение Ваших должностных обязанностей как преподавателя и указанная выше норма времени в 36 часов?		
	Частота	Доля
я фактически затрачиваю время менее установленной нормы	0	0%
я фактически затрачиваю время примерно равное установленной норме;	36	24%
я фактически затрачиваю время более установленной нормы	107	72%
Нет ответа	5	3%

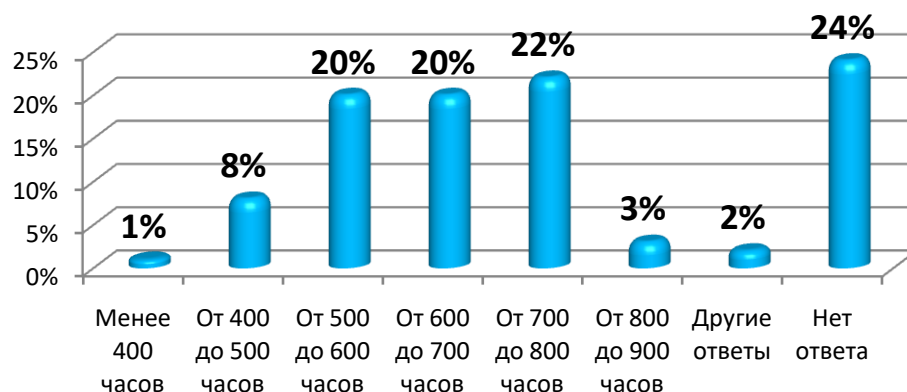
В рабочее время преподавателя входят самые разные виды работ, в первую очередь – учебная (преподавательская). Объем этого вида деятельности устанавливается в трудовом договоре и определяется на каждый учебный год учебным поручением. В соответствии с приказом Минобрнауки № 1601 от 22.12.2014 года верхние пределы устанавливаются организацией дифференцированно и не могут превышать 900 часов.

Какой объем учебной нагрузки преподаватели считают оптимальным с точки зрения качества и эффективности своей работы? Это был следующий вопрос анкеты.

Большинство ответов сосредоточились в диапазоне от 500 до 800 часов: примерно поровну (по 20-22%) получили ответы из диапазонов «от 500 до 600», «от 600 до 700» и «от 700 до 800» часов. Другие варианты ответов (менее 500 либо более 800) выбрали значительно меньшее количество респондентов.

Таким образом, большинство преподавателей уверены, что объемы учебной нагрузки, близкие к 900 часам не являются оптимальными с точки зрения эффективности и качества работы педагога. Можно условно назвать «среднюю» величину оптимальной нагрузки – 650 часов, взяв середину трёх наиболее часто выбираемых интервалов.

Какой годовой объем учебной нагрузки Вы считаете оптимальным?



Вопрос 4. Какой годовой объем учебной нагрузки, определяемой учебным поручением на ставку, Вы считаете оптимальным с точки зрения качества и эффективности Вашей работы? (в часах)

	Частота	Доля
Менее 400 часов	2	1%
От 400 до 500 часов	12	8%
От 500 до 600 часов	30	20%
От 600 до 700 часов	29	20%
От 700 до 800 часов	33	22%
От 800 до 900 часов	5	3%
Другие ответы	3	2%
Нет ответа	34	24%

Также некоторые респонденты более развернуто выразили свою позицию по этому вопросу. Сделать величину учебной нагрузки зависимой от стажа, учёной степени, научных работ либо от преподавательской должности предлагают сразу несколько участников. Некоторые преподаватели выразили мнение о том, что должен учитываться не только общий объем нагрузки, но и её аудиторная часть.

Срок трудового договора с преподавателем

Проблема краткосрочных трудовых договоров с преподавателями вузов отмечается рядом экспертов и представителей преподавательского сообщества. Трудовой Кодекс дает возможность заключать трудовые договоры как на неопределённый срок, так и на срок до 5 лет. Однако, во многих вузах сроки трудовых договоров с ППС в большинстве своём менее 5 лет, и составляют, как правило, 3 года, 2 года или годовые. В указанный краткий период, как отмечают преподаватели, трудно проектировать результаты научно-исследовательской и учебно-методической деятельности с длинным горизонтом планирования. Другая проблема краткосрочных трудовых договоров – необходимость частой подготовки документов при прохождении конкурса для избрания на должность.

В данном исследовании два вопроса были посвящены сроку трудового договора. Первый вопрос – о сроке действующего трудового договора с преподавателем.



Каков срок вашего текущего трудового договора ППС?		
	Частота	Доля
1 год или менее	6	4%
2 года	14	9%
3 года	113	76%
более 3 лет	6	4%
ТД заключен на неопределенный срок	4	3%

Три четверти участников указали трёхлетний срок трудового договора, у 9% этот срок составляет два года. Одинаковая доля преподавателей указали как предельно краткий срок договора (один год или менее), так и срок более трёх лет. У 3% преподавателей трудовой договор заключен на неопределённый срок.

Таким образом, общим правилом в университете является заключение трудовых договоров на трёхлетний период, в то время как иные сроки договоров являются скорее исключением из правила.

Однако, является ли такой срок трудового договора оптимальным для самого преподавателя, какой срок он считает разумным? Это был следующий вопрос анкеты.



Наибольшее количество преподавателей (46%) считают, что срок трудового договора должен составлять пять лет. Именно такой срок чаще всего применялся ранее в практике советских вузов. 14% склоняются к существующему положению вещей, когда договор заключается на трёхлетний период. 11% считают разумным бессрочный контракт, и 10% обозначают свои представления об оптимальном сроке в диапазоне от трёх до пяти лет.

Таким образом, представление большинства преподавателей о разумном сроке трудового договора расходится со сложившейся практикой трёхлетних контрактов: ППС выражают желание работать на договорах с бóльшими, чем существующие, сроками - пятилетним или без определённого срока.

В обоснование своей позиции респонденты приводят много различных аргументов (Приложение № 1), среди которых можно выделить следующие:

- «5 лет. Такой срок, в частности, позволяет лучше планировать научно-исследовательскую и методическую работу». Вопросы долговременного планирования ключевых видов преподавательской деятельности – один из главных аргументов сторонников «длительных» трудовых договоров;
- «при <...> частом проведении по конкурсу слишком много времени уходит на бюрократию и отчеты». Оформление документов и подготовка объемных отчётов для прохождения конкурса преподаватели считают нерациональными затратами своего рабочего времени;
- «по сути только 2 года нормальной работы, а 1 год проводишь в стрессе», «какой смысл начинать что-то важное, если не уверен в будущем». Процесс подготовки к конкурсу преподаватели считают испытанием своей нервной системы, которая не только отвлекает от основной работы, но и негативно сказывается на её результатах.

Таким образом, оптимальным сроком трудового договора преподаватели считают пятилетний период, при этом основная аргументация этой позиции основана на обеспечении эффективного планирования и осуществления своей преподавательской работы, исключении непроизводительных затрат времени и психологических издержек.

Как вы считаете, каким должен быть разумный срок вашего трудового договора? Пожалуйста, обоснуйте ответ.		
	Частота	Доля
1 год	0	0%
2 года	0	0%
3 года	21	14%
4 года (или диапазон от 3 до 5 лет))	15	10%
5 лет	68	46%
С неопределённым сроком	16	11%
Нет ответа	28	19%

Эффективный контракт

В УдГУ более семи лет применяется системы эффективного контракта (ЭК), основной целью которой обозначена мотивация профессорско-преподавательского состава на достижение результатов по ключевым направлениям деятельности, необходимых для развития университета. У преподавателей также сформировались весьма разноплановые мнения об эффективности этой системы и ряд предложений по её модернизации. В опросе были три вопроса, касающиеся развития системы ЭК и удовлетворённостью участием в ней.



Большинство преподавателей выражают положительное отношение к системе ЭК (32%) либо формулируют критические конструктивные замечания к ней (24%). Только каждый шестой преподаватель настроено резко отрицательно к эффективному контракту и предлагает отменить ЭК. Четверть респондентов уклонились от ответа.

Таким образом, в коллективе сложилось преимущественно конструктивное отношение к такой системе стимулирования и большинство преподавателей не только приняли «правила игры», но и высказывают предложения по совершенствованию ЭК.

Вопрос был открытого типа, и в приложении приводятся ответы к нему.

В УдГУ более семи лет действует система эффективного контракта. Удовлетворены ли Вы участием в ней? Укажите наиболее важные с Вашей точки зрения достоинства системы ЭК и её недостатки.		
	Частота	Доля
Положительное отношение	47	32%
Конструктивная критика	35	24%
Нейтральный взгляд	4	3%
Отрицательное отношение	24	16%
Нет ответа	38	26%
ИТОГО	148	100%

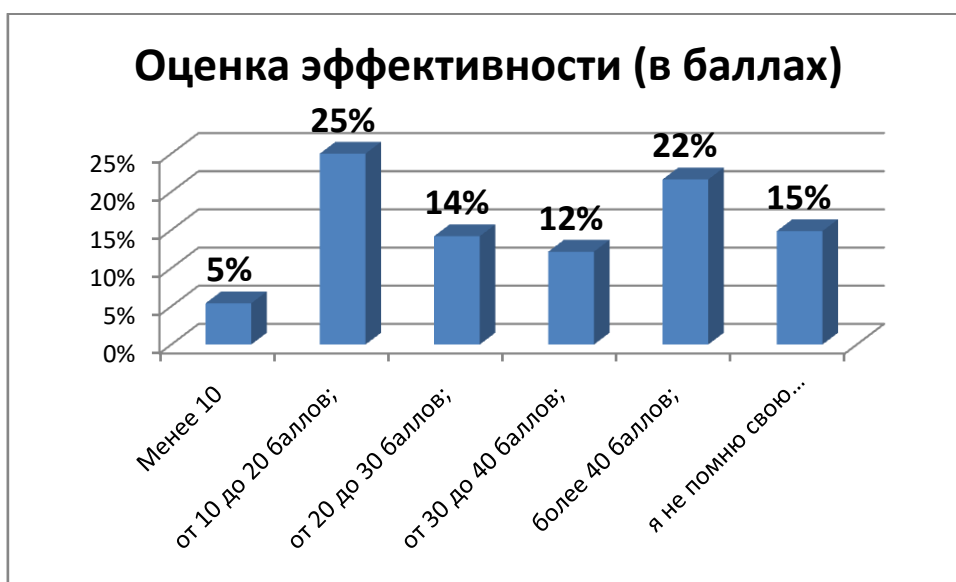
Наиболее характерные ответы на вопрос об удовлетворённости участием в системе ЭК, её достоинствам и недостаткам:

- «Недостатки - входной порог, плохая информированность о том, что относится к ЭК, а что нет, зачастую эта информация прописана сложной и непонятной терминологией. Не удовлетворён. Достоинство - её наличие, как альтернативной формы»;
- «Не удовлетворена, поскольку есть много видов работ, неучтенных в ЭК: гранты вне ВУЗа, конкурсы и участие студентов-которые не заняли призовые места, а педагог тратил время на их подготовку. Руководитель ОП имеет нагрузку за руководство 30 часов, а фактически тратим 100 и более»;
- «Да. Система ЭК позволяет в какой-то мере компенсировать временные и финансовые затраты на публикации. В качестве недостатков хотелось бы отметить, что не все результаты деятельности ППС возможно включить в ЭК. Как пожелание, хотелось бы учитывать участие преподавателей в работе метод. комиссий институтов, руководство образовательными программами»;

- «да, удовлетворен. Достоинства в прозрачности критериев и четком понимании, какое вознаграждение можно получить. Недостаток в том, что учитывается не вся палитра выполняемой работы»;
- «Хорошо. Очень приятно, что дела вознаграждаются. Но как молодому нужно немного лояльнее систему. Некоторые пункты без звания почти недоступны или нужен наставник».

Другие ответы в свободной форме приведены в Приложении № 2.

Также в анкете бы вопрос о полученной оценке эффективности деятельности преподавателя за последний отчетный период (т.н. «Шестой период ЭК», 2020 календарный и 2020/2021 учебный год). Наибольшее количество оценок (четверть всех ответивших) находится в диапазоне от 10 до 20 баллов. 5% преподавателей получили низкие оценки – менее 10 баллов. Диапазону от 20 до 30 баллов принадлежит оценка 14% респондентов, от 30 до 40 – 12%. Примерно 22% ответивших получили оценку, превышающую 40 баллов.



В опросе была возможность преподавателям высказать свои предложения по совершенствованию системы ЭК, 58% респондентов этим воспользовались (Приложение № 3).

Каждый четвёртый преподаватель сформулировал предложения к системе ЭК общего характера, в том числе:

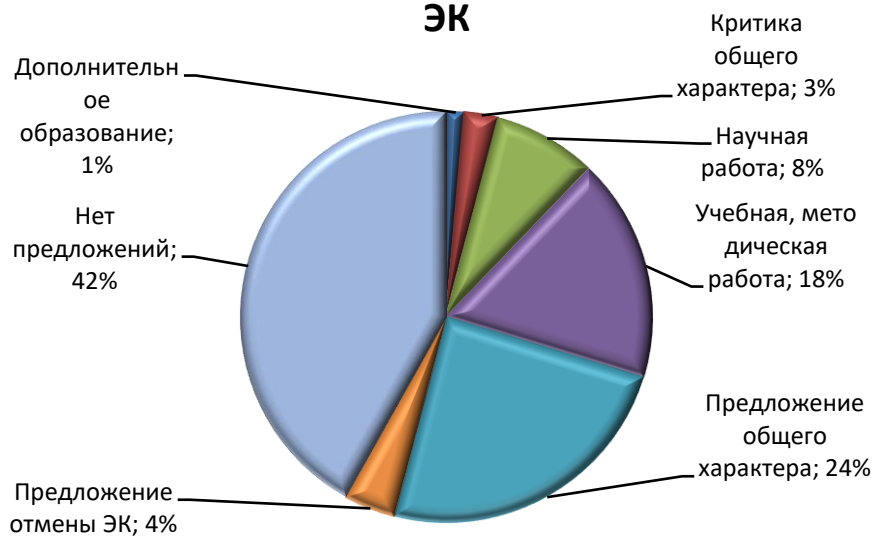
- предложения по повышению размера стимулирующих выплат;
- предложения о введении новых видов показателей (общественная работа, проектная деятельность, работа в качестве эксперта и др.);
- предложения о разграничении видов показателей по значимости и весу (учебная, научная, методическая работа и др.);
- унификация систем стимулирования в УдГУ;
- предложения по периодичности выплат.

18% респондентов сформулировали предложения по оценке учебной деятельности педагога. Выражается мысль о приоритете этого вида работы преподавателя над другими видами деятельности. Также предлагается расширить оценку ЭК дополнительными показателями работы со студентами (научная педагогическая деятельность, кружковая работа, олимпиады, внеучебная работа и пр.).

По разделу «научная работа» также поступили предложения: учитывать оппонирование, рецензирование диссертационных работ, работу в научных изданиях, увеличить вес научной составляющей ЭК и другие.

Указанные предложения необходимо учесть рабочей группе по ЭК и ученому совету УдГУ при обсуждении показателей на следующий период эффективного контракта.

Предложения по совершенствованию ЭК

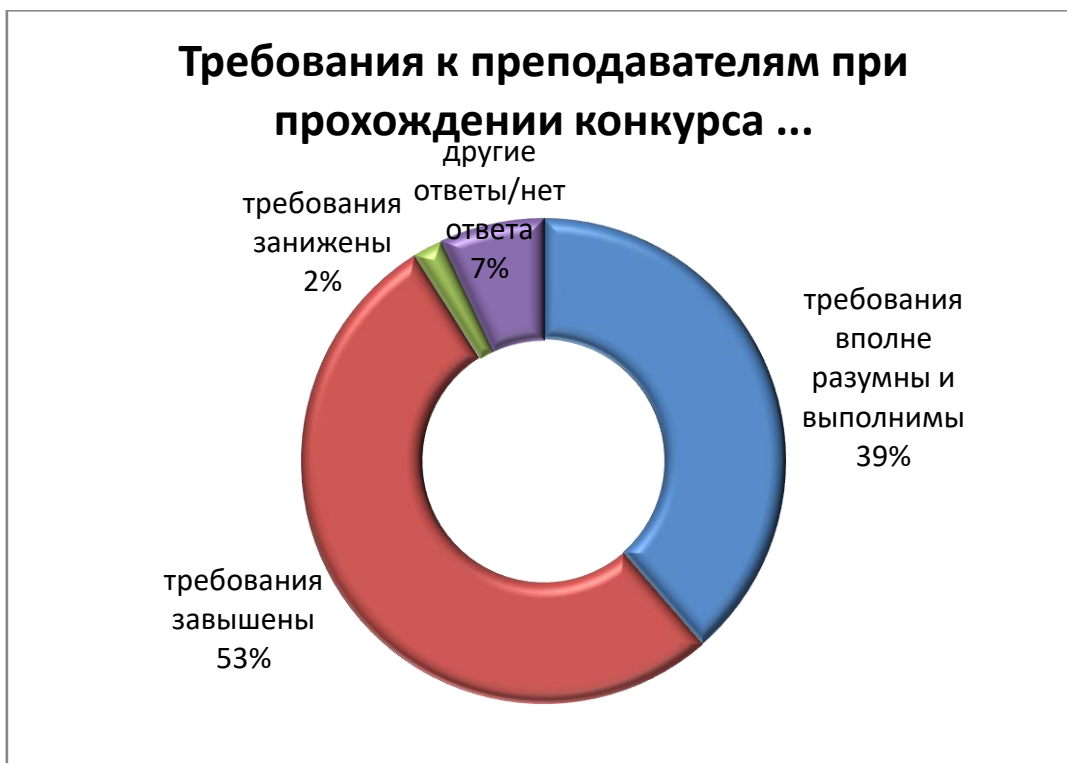


Требования при объявлении конкурса на должность ППС

В УдГУ уже более трёх лет применяются новый перечень требований к результатам работы преподавателя, который используется при принятии решения об объявлении конкурса на должность ППС. К таким требованиям за трёхлетний отчетный период относятся:

- наличие научных публикаций (профессор – не менее 1 WoS/Scopus + 2 в изданиях списка ВАК; доцент – не менее 3 в изданиях списка ВАК; ст. преподаватель – не менее 2 в изданиях РИНЦ);
- участие в реализации программ дополнительного образования (зарплата не менее 100 / 75 / 50 тыс. руб. соответственно);
- издание учебно-методических пособий (не менее одного);
- руководство НИР, участие в НИР, получение патентов и др.

В опросе предполагалось оценить отношение профессорско-преподавательского состава университета к указанным требованиям и их выполнимости.



Более половины (53%) преподавателей считают требования завышенными. В свободных ответах некоторые респонденты подробнее раскрывают такое отношение:

- «Очень завышены. Такое ощущение, что мы все пишем вторые диссертации. За три года требуют 3 ваковские статьи и плюс ещё пособие»;
- «Публикационная активность, как показатель, характерна для научно-исследовательских учреждений. Вуз имеет иные приоритеты в соответствии с Уставом. На первом месте это учебная деятельность»;
- «существующая система требований по сути - "уровнировка", она не учитывает, что есть преподаватели-практики, которые сосредоточены на метод работе, а есть преподаватели, которые хотят развиваться в научной деятельности»;
- «требования формальные и бюрократичные».

Однако значительное число преподавателей (39%) настроены к требованиям более взвешенно и считают их уровень разумным. Характерный ответ этой категории: «требования вполне разумны и выполнимы при обеспечении материально-технической базы».

Считают требования к результатам работы заниженными только 2% преподавателей.

В УдГУ применяются требования к преподавателям при прохождении конкурса на замещение должности по научной и методической публикационной активности, в сфере научно-исследовательской работы и другие. Как Вы считаете		
	Частота	Доля
требования вполне разумны и выполнимы	57	39%
требования завышены	78	53%
требования занижены	3	2%
другие ответы/нет ответа	10	7%
ИТОГО	148	100%

Таким образом, мнения в отношении требований к результативности работы преподавательского состава, установленные в Удмуртском государственном университете в 2019 году, разделились (Приложение № 4). Большинство считает их завышенными и трудновыполнимыми, однако часть преподавателей относится к уровню требований как к реально достижимому. Также преподаватели полагают, что затрачивают на выполнение своих обязанностей больше времени, чем это установлено нормой Трудового Кодекса.

Выводы

Проведённый социологический опрос был разноплановым и нацелен на изучение комплекса вопросов различной проблематики в университете.

Подавляющее число преподавателей считает оптимальной **продолжительность академического часа 40 минут**, соответственно, одного учебного занятия – 1 час 20 минут. При этом преподаватели не считают механическое увеличение продолжительности занятия фактором повышения качества образования.

Также большинство преподавателей считают установленные **нормы учебной нагрузки**, близкие к 900 часам в год, завышенными. Наиболее оптимальным для обеспечения качества образовательного процесса и совмещения с ним других видов работ, в том числе – научно-исследовательской, преподавательский коллектив видит объем работы, близкий к 650 часам в учебном году.

Значительная часть преподавателей считает, что **срок трудового договора**, заключаемого между ними и университетом, должен быть более продолжительным, чем это установилось практикой. Наибольшее количество респондентов склонились к пятилетнему сроку договора как наиболее оптимальному отчетному периоду своей деятельности.

В отношении **системы эффективного контракта** были высказаны разные мнения, но преобладает в целом положительное отношение к целям и задачам ЭК, а также конструктивная критика системы, направленная на её дальнейшее развитие. Многие преподаватели университета сформулировали свои пожелания и предложения для модернизации ЭК.

Более половины преподавателей считают установленные в университете **требования к результатам работы преподавателя** при проведении процедуры избрания по конкурсу на замещение преподавательской должности завышенными.

ми. Вместе с тем значительное число педагогов воспринимает эти требования как реальные и достижимые.

Результаты данного социологического исследования отражают текущее отношение профессорско-преподавательского состава Удмуртского государственного университета к ряду проблемных вопросов организации основных процессов вуза. Эти результаты необходимо учитывать как администрации учреждения в своей организационно-управленческой деятельности, так и профсоюзной организации работников УдГУ при защите прав и представлении интересов трудового коллектива.

Литературные источники и ссылки

1. Результаты социологического опроса работников УдГУ на тему «Об увеличении продолжительности академического часа (2013)». Ижевск, Сайт первичной профсоюзной организации работников УдГУ, 2013. Раздел «Мероприятия». Режим доступа [URL] <https://profcom.udsu.ru/meropriyatia>.

2. Обоснование возможности и целесообразности перевода с 1 сентября 2022 года образовательного процесса Удмуртского государственного университета на продолжительность академического часа 40 минут. Режим доступа [URL] <https://profcom.udsu.ru/files/dokumenty/034210-%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%20301%20%D0%B8%20245.pdf>

Полученные мнения в свободной форме по вопросу 6 «Как вы считаете, каким должен быть разумный срок вашего трудового договора? Пожалуйста, обоснуйте ответ»

Орфография и стилистика ответов респондентов сохранены.

- Бессрочно. Обоснование: расстрелять.
- Бессрочный с ежегодным обучением и повышением квалификации
- бессрочный
- бессрочным, за три года я не теряю квалификацию. АУП и УВП не требуется подтверждения, что они за три года сохранили профпригодность. А что происходит с преподавателем?
- Бессрочным, так как обладаю высокой квалификацией и большим опытом как по воей специальности, так и в сфере преподавания и организации научной учебно-методической деятельности, а также имею достаточный потенциал для дальнейшего совершенствования в свое предметной области.
- Более 3 лет
- более 3 лет
- в соответствии с периодом времени, затрачиваемым на подготовку студента - 4 года + 2 года = 6 лет
- договор на неопределенный срок, что позволит сосредоточиться на преподавании дисциплин, а не на погоне за выполнением результатов контракта.
- Зависит от дисциплин, если специалиста приглашают читать дисциплину, то сначала на год(что бы стало понятно...), А потом на срок этих групп(4 года). А если для научной работы, которая должна реализоваться в течении 5 лет, то на на эти 5 лет.(на срок реализации)
- контракт должен быть бессрочным
- лучше бессрочный с аттестацией через 3 года
- Меня устраивает 3-х летний срок.
- минимум 5 лет, чтобы можно было спокойно работать, а не готовится постоянно к конкурсным делам, т.к. конкурс теперь объявляется практически за 8 мес.
- на неопределенный срок, для нормального развития и оптимального качества преподавания,
- на неопределенный срок
- на период контракта
- не менее 3 лет . За 3 года можно реально отчитаться по результатам работы
- не менее 3 лет, для разумного планирования деятельности
- Не менее 5 лет. За три года преподаватель не успевает подготовить качественные посо-

бия, написать действительно научные статьи, отличающиеся новичной и актуальностью, так как для этого требуется время для проведения исследования, качественной обработки данных и т.д. Если имеешь нагрузку почти полностью аудиторную, то невозможно за 3 года успеть выполнить качественно все требования трудового контракта.

- не менее 5 лет
- неопределенный срок. Выборы каждые 3 года негативно сказываются на психическом состоянии, так как это перманентный стресс и повод для манипуляции.
- Нет ответов
- Он должен быть бессрочным. Преподаватель всегда строит планы - дипломные проекты, собственные научные поиски, выстраивает логику своих курсов, постоянно их меняет и совершенствует (в чём нет нужды, если мой контракт только на три года - зачем мне думать о качестве преподавания на перспективу?)
- от 3 до 5 лет
- Пять лет, чтобы была возможность выполнять долгосрочные исследовательские проекты
- Срок заключенного трудового договора при избрании по конкурсу должен составлять не менее пяти лет.
- Срок трудового договора должен составлять 5 лет.
- Т.к. более частые выборы вынуждают тратить время на сбор подготовку бумаг
- Тоже в зависимости от должности: без ученой степени - 3 г., для доцентов - 5 лет, для докторов - бессрочный.
- Точно более 3 лет, чем больше срок договора, тем комфортнее работать, появляется ощущение стабильности.
- Три года по конкурсу
- трудовой договор заключен на неопределённый срок
- Что-то реальное можно успеть сделать за 5 лет. Поэтому срок должен быть не менее чем 5 лет
- 10 лет.
- 3 года. а это время можно сделать то, что необходимо для отчёта
- 3 года, более частые переизбрания на должность вызывают дополнительную напряженность
- 3 года вполне оптимально. Не так часто выборы, но и не дает расслабляться
- 3 года. Для выполнения показателей и завершения многих образовательных проектов оптимальный срок заключения договора - 3 года. Частое заключение договоров подрывает настрой преподавателя на плодотворную работу.
- 3 года. Можно успеть подобрать другую работу.
- 3 года, оптимально
- 3 года оптимальный срок трудового договора, учитывая снижение контингента
- 3 года, поскольку это оптимальный срок для реализации планов и отчётам по ним
- 3 года, так как более частые переизбрания - дополнительная нагрузка для преподавателя
- 3 года, чтобы было понимание перспективы работы в УдГУ

- 3 года (7)
- 3 и более года. Контракт на 1-2 года не добавляет уверенности в будущем, деморализует...
- 3. Стимулирует частое (трехлетнее) прохождение конкурса
- 3 (6)
- 3года
- 3-4 года для молодых, 1-2 для старшего поколения. Но в каждом случае должна учитываться активность сотрудника в направлении развития кафедры и университета. Активность, подтвержденная результатом
- 3-5 лет в среднем, но для некоторых категорий лучше оставить 1 год, чтоб мотивировать их
- 3-5 лет. На длительность контракта должны влиять стаж, опыт, желание работника. Также в сегодняшней ситуации огромным минусом считаю неустойчивость критериев для прохождения по конкурсу.
- 3-5 лет. Не вижу смысла устанавливать срок менее 3 лет, поскольку очереди на места доцентов кафедры нет
- 4 года - для преподавателей бакалавриата, 6 лет - для преподавателей магистратуры.
- 4 года: срок обучения на бакалавриате
- 4 года, это продолжительность бакалавриата, и также работа по более-менее постоянному ФГОС (хотя не всегда)
- 4-5 лет. Срок трудового договора должен быть равен сроку бакалавриата или специалитета для оптимизации эффективности преподаваемых курсов
- 4-5
- 5 лет
- 5. За такой период получится наиболее объективно оценить качество и эффективность сотрудника
- 5 лет в силу того, что регулярно меняется нормативная база образовательного процесса, в том числе вводятся новые ФГОС. Необходимо пройти полный цикл обучения студентов по новым ФГОС (у бакалавров заочной формы обучения это 5 лет)
- 5 лет дают больше стабильности
- 5 лет для профессоров, 3 года для доцентов, 2 год для ассистентов т старших преподавателей
- 5 лет, для того чтобы успевать обновлять свой теоретический курс, вести научную деятельность и обновлять информацию по практическим занятиям
- 5 лет. Идеальный срок для повышения квалификации и, соответственно написания /статей или методичек в условиях изменения нормативной базы
- 5 лет Много повторяющегося формализма, нет необходимости это делать чаще.
- 5 лет. Можно спокойно работать, на отвлекаясь на лишние бюрократические процедуры.
- 5 лет, позволяет более рационально распланировать задачи, полностью завершить научное руководство хотя бы бакалаврами (заочники учатся 4,5 года), а не бросать студента на полпути

- 5 лет, при таком частом проведении по конкурсу слишком много времени уходит на бюрократию и отчеты, а статьи и учебники так быстро не пишутся.
- 5 лет, снижается уровень неопределенности. 1 - 2 года - нет заинтересованности преподавателя в разработке учебно методической литературы, лабораторных и практических занятий. 1-2 разрабатываешь, а по конкурсу прошел другой.
- 5 лет. Такой срок, в частности, позволяет лучше планировать научно-исследовательскую и методическую работу.
- 5 лет, уч. степень и звание заслуживают уважения
- 5 лет, формирование учебно-методического и научного опыта по преподаваемым дисциплинам
- 5 лет, чтобы мы вкладывались в профессию больше, понимая, что у нас будет нагрузка на 5 лет и могли реально успеть осуществить интересные и важные проекты
- 5 лет, это дает возможность иметь лучшие результаты преподавателям, для выпуска статей и пособий нужно время, а в трехлетний срок это часто не укладывается.
- 5 лет. Это оптимальный срок для спокойной, качественной и эффективной работы.
- 5 лет. Это позволит сосредоточиться на фактической деятельности, в первую очередь, преподавании, потому что работаешь со студентами с первого курса до 4, и ведешь взаимосвязанные дисциплины
- 5 лет. Это разумный срок для любой деятельности.
- 5 лет. Этот срок даёт возможность спокойно, без стресса работать, готовить публикации, методички, обновлять программы.
- 5 лет (24)
- 5 лет-достаточно времени для требуемых публикаций и опробирования учебно- методических материалов, повышения квалификации и подведения итогов деятельности
- 5 (8)
- 5 лет, т.к. частые конкурсы требуют много времени на "бумажную" деятельность, вместо которой лучше было бы повышать квалификацию или писать статьи для высокорейтинговых журналов
- 5-10 лет
- 5-6 лет было бы оптимально. Можно распределить время на сбор материалов, проведение исследования, эксперимента, анализ деятельности для написания статей ВАК. За 3 года, а фактически за 2 года (публикуют статьи не сразу, иногда приходится ждать публикацию год) сложно написать качественные статьи. К тому же за 10 месяцев до окончания срока договора начинается подготовка документов. Все время что-то требуют, часто обновляют формы, в которых предлагают все больше и больше форм рекомендуемой к выполнению деятельности, и не понятно, почему всё это нужно делать, если для прохождения по конкурсу нужны только статьи и пособие. В общем, 3 года, а по сути только 2 года нормальной работы, а 1 год проводишь в стрессе.
- 5-6 лет, чтобы работать на перспективу. Какой смысл начинать что-то важное, если не уверен в будущем.
- 7, что позволяет планировать работу и быть более заинтересованным в отношении разработки методических пособий

Полученные мнения в свободной форме по вопросу 7 «В УдГУ более семи лет действует система эффективного контракта. Удовлетворены ли Вы участием в ней? Укажите наиболее важные с Вашей точки зрения достоинства системы ЭК и её недостатки.»

Орфография и стилистика ответов респондентов сохранены.

Критические мнения

- В эффективном контракте не учитывается работа со студентами, совместные статьи. Баллы за статьи нужно постоянно контролировать, решать вопрос через библиотеку, даже если они размещены на платформе eLibrary.
- Включение в эффективный контракт результатов внешней экспертной оценки качества обучения (данные ФЭПО)
- Главная проблема - общие критерии для всех преподавателей, хотя направления деятельности различаются (чтение лекций, проведение практических занятий и т.п.)
- Долгое внесение данных за которые идёт начисление баллов
- достоинства - учет публикационной активности, недостатки - отсутствие учета оппонирования и участия преподавателя в конкурсах научных и учебных изданий при получении призовых мест и
- есть достоинства и недостатки. Надо учитывать конкретное направление подготовки (физическая культура и спорт) и исходя из этого вносить коррективы. Многие критерии выполняемой работы отсутствуют, хотя мы ведем данную работу.
- изменяющиеся правила ; путаница с разными положениями о стимулирующих надбавках: эффективный контракт, какие -то выплаты по Приоритету (которые. суда по распоряжению, получишь только в общей куче с Институтом, или не получишьЮ если Институт войдет в группу С; отдельные КРІ заведующего - критерии везде разные...+ еще требования к конкурсному отбору - надо унифицировать)
- Низкая оплата
- Может быть, есть достоинства. Скорее всего, можно найти недостатки... Нет ничего совершенного...
- Наиболее неудобный момент это ежегодные изменения показателей, отсутствие жестко установленного минимального балла и стоимости балла.
- Не в полной мере учитываются реальные научные достижения, есть некий перекоп в сторону формального объема аудиторной нагрузки.
- не все благополучно с критериями
- не достаточно стимулирует публикационную активность преподавателей
- не учтена специфика кафедры
- Недостатки - входной порог, плохая информированность о том, что относится к ЭК, а что нет, зачастую эта информация прописана сложной и непонятной терминологией. Не удовлетворён. Достоинство - её наличие, как альтернативной формы стимулирования работника к повышению выработки и продуктивности.
- недостатки: не учитываются публикации в местных журналах и газетах (но это важно для позиционирования университета)

- Недостатком является "уровниловка"! Институты имеют разную направленность содержания подготовки студентов, должны быть разные показатели эффективности.
- Недостаток- не учитывает оргработу на благо удгу
- Недостаток- уровниловка нагрузки по позициям преподавателей проводящих занятия в магистратуре и бакалавриате по нагрузке, руководству ВКР
- нет Не все виды работы учитываются
- Основной недостаток - постоянно меняются некоторые показатели. Не учитываются достижения как преподавателя - участие его или его пособий в конкурсах и др. Основной упор делается на публикации , причем в иностранных БД, хотя наша основная деятельность - преподавательская.
- отчасти. Недостаток - нижний предел баллов
- Отчасти. Низкие баллы за публикации пособий (без грифа)
- Очень многие показатели не актуальны для преподавателя обслуживающей кафедры, который не имеет студентов с курсовыми и дипломными работами
- Очень много чего не учитывает ЭК
- Попытка поощрить. Но не все аспекты выполняемой работы учитываются
- Приоритеты расставлены не так.
- Приятно получать финансовое вознаграждение, но в моем случае ЭК не является целью. Сейчас ЭК можно использовать для личной выгоды, но при этом не приносить пользу кафедре и университету в целом.
- публикационная и общественная активность, учёт аудиторных часов
- Самый большой недостаток - научная работа кафедры засчитывается, если есть гранты. Отсутствие грантов ведет к "обнулению" всех публикационных усилий кафедры, что несправедливо.
- Система оценивания объективная, а вознаграждение - нет.
- система слишком формальная и не учитывает качество непосредственно самого преподавания
- удовлетворен не полностью, к недостаткам можно отнести ежегодное изменение критериев, минимального количества баллов, стоимости балла
- Хоть чем-то обоснованные премии. К сожалению эти крохи не стимулируют качество преподавания, только научную деятельность.

Нейтральные мнения

-
- Эффективный контракт в основном для тех, кто занимается наукой...
- Достоинства: затрудняюсь ответить.
- затрудняюсь с ответом
- не участвую, так как совместитель
- эта система на мне никак не отражается

Отрицательное отношение

- Бесполезная система, полностью нивелирующая основную трудовую функцию преподавателя проведение занятий. Максимально поощряет что угодно, кроме учебного процесса
- Вся система ЭК - один сплошной недостаток
- не вполне удовлетворена., поскольку в ней никак не учитывается бесконечная методическая работа по написанию, редактированию рабочих программ, ФОСов в связи с изменяющимися требованиями руководства., УМД и МинОбр в целом.
- Не обращаю на него внимания. Просто делаю, что считаю нужным.

- не оценивается качество преподавания
- не удовлетв., не учитываются особенности преподавания отдельных предметов
- не удовлетворен, например, т.к. кроме малого кол-ва баллов за заявку, не зачли привлечённые в УдГУ средства по образовательному гранту
- не удовлетворен, не установлена стоимость минимального балла, критерии оценок ежегодно меняются.
- Не удовлетворена, поскольку есть много видов работ, неучтенных в ЭК: гранты вне ВУЗа, курсы и участие студентов-которые не заняли призовые места, а педагог тратил время на их подготовку. Руководитель ОП имеет нагрузку за руководство 30 часов, а фактически тратит 100 и более.
- не удовлетворена.
- Не удовлетворена. Критерии не проработаны, носят всеобщий характер.
- Не удовлетворена. Недостатки: завышены данные по повышению квалификации, считается только более 2. Это много. И Переподготовка тоже завышена, считается более 2. Как это возможно?
- нет (3)
- Нет смысла преподавать, по ЭК
- нет удовлетворения своим участием
- нет удовлетворения, полная ерунда
- Нет, в эк много пунктов, которые не имеют отношения ко мне
- Нет, не вся работа учтена. Конечно, хорошо, что стали платить за публикации.
- нет, система на 90 % ориентирована на добычу преподавателем внебюджетных денег для УдГУ, в остальном (качество образования) исключительно формализована
- нет, так как требования из ЭК перенесли на требования по избранию по конкурсу на должность, это подмена понятий.
- нет. многие показатели не учитываются, появляется ощущение малой значимости некоторых направлений деятельности, снижается мотивация, излишне формализуются показатели, не учитывается работа с практическими учреждениями ,для которых и идет подготовка студентов
- Она слишком формальна и так и не заработала. Мало кто ориентируется на эффективный контракт
- Эффективный контракт - один большой недостаток! Полностью не продуман и недоработан
- Эффективный контракт является профанацией. Необходимо полностью отказаться от этой идеи. Следует не экономить фонд оплаты труда таким скрытым образом, а увеличить оклады сотрудникам и ППС.

Положительное отношение

- + финансовая поддержка педагогов
- ок
- в принципе удовлетворен
- В принципе, удовлетворён. Есть один серьёзный недочёт системы - ведётся учёт только дтх результатов. В то же время, многие активные преподаватели занимаются многообразностью, которые не дают явных результатов здесь и сейчас. Необходимо проводить : ную оценку данных видов деятельности и учитывать эту оценку в эффективном контракте
- В целом удовлетворен, однако некоторые трудозатраты не учитываются, поэтому не опла и в то же время руководителям даются неоправданно высокие баллы за фактическое о работы по отдельным направлениям.
- В целом удовлетворён.

- В целом удовлетворен. Не учитываются участие в конференции, рецензирование научных трудов, оппонирование, защищенные диссертации. Не учитывается руководство (кураторство) образовательной программой (???)
- В целом удовлетворена. Недостаток-мало критериев непосредственно по учебной деятельности преподавателя
- В целом, как инструмент поддержки система ЭК устраивает. К минусам отношу неустойчивость, необъективность отдельных критериев.
- В целом, удовлетворена. Но надо тридцать три раза проконтролировать, чтобы внесли все параметры для подсчета
- Важно то, что материально поддерживается различного рода активность преподавателей, например, со студентами. Это даёт стимул работать дополнительно, даже в своё личное время. К недостаткам можно отнести дублирование материального вознаграждения в некоторых пунктах. Например, работа с грантами. Выигрывая грант, человек уже получает порой неплохое вознаграждение. Читая лекции на ДПО, преподаватель тоже получает хорошую зарплату. И так далее. Радует факт, что убрали стимулирование научных руководителей за отличные оценки студентов при защите ВКР.
- да (3)
- Да, система эффективного контракта позволяет получить материальное поощрение.
- Да, удовлетворён
- да, удовлетворен. Достоинства в прозрачности критериев и четком понимании, какое вознаграждение можно получить. Недостаток в том, что учитывается не вся палитра выполняемой работы.
- Да, удовлетворена. Есть возможность получить материальное вознаграждение за некоторые виды работ.
- Да, удовлетворена. Основное достоинство - материальное стимулирование достижений. Основное недостатком - не все достижения учитываются.
- Да. С помощью ЭК можно влиять на уровень заработной платы.
- Да. Система ЭК позволяет в какой-то мере компенсировать временные и финансовые затраты на публикации. В качестве недостатков хотелось бы отметить, что не все результаты деятельности ППС возможно включить в ЭК. Как пожелание, хотелось бы учитывать участие преподавателей в работе метод.комиссий институтов, руководство образовательными программами
- достоинства ЭК в том, что он мотивирует преподавателя на разные виды деятельности. Минусы - не все пункты по основным видам деятельности преподавателя внесены.
- достоинства: учитывается научная и публикационная активность, недостатки: не учитывается оппонирование диссертаций, участие преподавателей в конкурсах
- Оцениваю положительно
- Система совершенствуется, так что нормально. Для географов явным недостатком является не учёт выездных практик, полевых практик - затраты сил и времени большие, преподаватель со студентами круглые сутки.
- сойдет. прошлая система была во многом завязана во многом на количестве публикаций и научной деятельности. Видимо в связи с СВО ее необходимо корректировать в сторону практики
- Среди достоинств: оценка публикационной активности, в т.ч. со студентами, участие в конференциях, учет курсов повышения квалификации и наличия рабочих программ к началу года, учет оценок при защите ВКР. Недостатки: не учитываются благодарственные письма и грамоты, получаемые на различных городских и республиканских мероприятиях, куда преподаватели привлекаются в качестве экспертов, членов жюри, консультантов.
- Стимул к более активной работе,
- Стимулирует активной учебно-методической и научной деятельности
- Удовлетворен
- Удовлетворен, так как она учитывает наиболее значимые аспекты деятельности ППС.

- Удовлетворен, учитывают все виды деятельности ППС.
- Удовлетворен.
- Удовлетворена
- удовлетворена
- удовлетворена, но не отражается участие в проектной деятельности.
- Удовлетворена. Достоинства: учитываются различные виды деятельности, помимо лекционной, можно получить не только моральный, но и материальный результат. Недостатки: не в полной мере учитывается работа со студентами, а также участие, а не только победы в различных конкурсах и Олимпиадах, а это требует серьезной подготовки. Или организация и проведение подобных мероприятий
- Удовлетворена. Стимул к работе.
- Удовлетворены - да.
- Участием удовлетворена, но вопрос в том, что какие-то показатели считаются за текущий год, какие-то за предыдущий, и некоторые баллы не попадают в расчет, например, публикация вышла в конце декабря, в предыдущий ее не приняли, и в следующий ее тоже уже не учитывают, так как год закончился.
- Учитываются внеаудиторные формы работы
- Хорошо, что в УдГУ есть ЭК, но баллы за виды деятельности ничтожно малы. Разве 7 баллов за учебное пособие, которое готовишь несколько лет, возможно, несколько сроков, адекватная цена. Конечно, можно и чаще и больше публиковать, но будет ли это качественно? И как быстро наступит эмоциональное и профессиональное выгорание? За что лично я могу получить баллы? за обеспеченность рабочими программами, статьи, пособия, конкурсы для школьников, разработку использование ЭОК, удостоверение о повышении квалификации, подготовку студентов к конференции, так чтобы они стали победителями. Пожалуй, всё. А как это оценивается? Разработка заданий для конкурса 2 балла. Они думаю этими 2мя баллами можно заинтересовать преподавателей проводить конкурс? На сбор и составление интересного и привлекательного контента уходит несколько дней, а при большой нагрузке недель. А работа в жюри 1 балл. Это мало. А почему только для школьников оцениваются конкурсы? Можно было бы и всероссийские конкурсы организовывать для студентов.
- Хорошо. Очень приятно, что дела вознаграждаются. Но как молодому нужно немного лояльнее систему. Некоторые пункты без звания почти недоступны или нужен наставник. Достижение дипломов спо перестали учитывать, а для молодых это тоже...
- Четко понимаешь за что дают деньги и премии.
- ЭК - хорошо, но сильно отложено вознаграждение
- ЭК стимулирует преподавателя на получение дополнительного материального поощрения
- Это хороший стимул для развития. Недостатки- не учитываются научное руководство студенческими публикаций в РИНЦ на иностранных языках, а также получение призовых мест в национальных международных конкурсах учебно-методических работ.курсах
- Эффективно. Не понятны баллы за публикации студентов в дурналах ВАК, Scoous, в такие журналы статьи студентов не берут
- эффективный контракт начал учитывать внеучебную, организационную, общественную работу, это радует.
-

Полученные мнения в свободной форме по вопросу 9 «Какие предложения Вы могли бы сформулировать для улучшения системы эффективного контракта в УдГУ?»

Орфография и стилистика ответов респондентов сохранены.

Дополнительное образование

- Количество слушателей, прошедших ДПО по программам преподавателя - убрать минимальное количество: затрат времени на 15 слушателей и на 21 отличаются незначительно.
- Учитывать повышения квалификации преподавателей, которые сейчас не учитываются; учёт онлайн стажировок

Критика

- не вижу смысла во внесении предложений - ни одно из них не было ни разу учтено
- При достойной зарплате не нужен никакой эффективный контракт...
- Система ЭК с каждым годом изменяется в невыгодную для преподавателей сторону.
- слишком много мелочёвки в требованиях

Научная работа

- В большей мере учитывать научную работу, особенно публикации в авторитетных изданиях.
- Включить статьи, по которым преподаватель осуществлял научное руководство.
- Добавить - Научная публикационная активность студентов под руководством преподавателя в РИНЦ.
- Должны учитываться показатели научной деятельности, такие как участие в конференциях, симпозиумах.
- желательно внести в эффективный контракт учет оппонирования диссертаций и призовые места при участии в конкурсах учебных пособий, переводов и т.д.
- Поощрять сотрудников за организацию и проведение крупных мероприятий (конференций, Форумов). Поощрять преподавателей за руководство научной работой студентов (участие в конкурсах, крупных конференциях). Добавить баллы за участие в работе диссертационных советов.
- Считать наличие грантов как отдельный от научных публикаций пункт.
- Усилить научную составляющую. Мотивировать деятельность куратора образовательной программы.
- Учитывают достижения преподавателей, а не только студентов по их руководством.
- учитывать не только статьи ВАК, а также принимать во внимание отзывы, рецензии на диссертации
- учитывать рецензирование и редактирование

- Учитывать членство в редакционных коллекциях. На написание слепых рецензий тратится много времени.

Предложения общего характера

- Более гибкие показатели.
- вопрос достаточно сложный и комплексный, необходимо коллегиальное решение
- Дальше продолжать
- дифференциация по должностям
- Для улучшения системы ЭК надо учитывать мнение реально работающих преподавателей (а не создающих вид работы, и не субъективное мнение руководителей)
- заменить не выполнимые пункты из-за специфики кафедры
- Обеспеченность рабочими программами читаемых дисциплин убрать из перечня показателей, т.к. данный показатель является обязательным для всех
- Оплата каждый месяц
- Оставить в контракте только сугубо педагогическую деятельность, методическую и научную. Убрать из контракта оценки по всем видам административного руководства
- Повысить оплату
- повысить цену балла
- Подведение итогов ежеквартально
- Показатели ЭК должны менять под приоритеты вуза и его рейтинг
- Предложения много раз высказывали, но ничего не было учтено
- Предложения неоднократно формулировала, считаю, что у каждой кафедры есть специфика, которая должна учитываться в эффективном контракте
- Пункты, которые стимулирует эффективный контракт не должны являться обязательными в трудовом соглашении.
- Разграничить остепенённых и нет
- Разделить научную и учебную деятельность преподавателей.
- Разработать критерии активности преподавателя по повышению авторитета УдГУ в образовательной и социокультурной среде республики и РФ
- расширить критерии за счет участия преподавателя в качестве эксперта в различных СМИ, отраслевых медиа, изданиях
- сделать систему ЭК более гибкой, сотрудники невыпускающих кафедр не могут обеспечить показатель ВКР, патентов и т.п.
- Сформулированы в п. 7
- требования к зав. кафедрой и директору институтов не стимулируют их улучшать условия работы подчиненных
- Требования контракта отдельно: для остепененных и не остепененных преподавателей, ассистентов и ст. препод., доц. д.б. разные ...
- увеличение стоимости балла
- удовлетворён
- Улучшить.
- УНИФИЦИРОВАТЬ ВСЕ ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В ОДНОМ ДОКУМЕНТЕ, ЧТОБЫ НЕ БЫЛО ПОВТОРОВ ПО КРИТЕРИЯМ ИЛИ ВВЕСТИ КАККОЙ-ТО ОДИН ДОКУМЕНТ
- утвердить общим обсуждением более конкретные пункты ЭК.

- учесть пожелания, высказанные в пункте 7
- учет оценки кафедры
- Учёт общественно-значимой работы преподавателя.
- учитывать благодарственные письма и грамоты, получаемые на различных городских и республиканских мероприятиях, куда преподаватели привлекаются в качестве экспертов, членов жюри, консультантов.
- Учитывать не только показатели для аккредитации
- учитывать участие в проектной деятельности УдГУ
- Чтобы пару-тройку лет система поработала без всяких изменений

Предложения радикальные

- Анулировать его
- Заменить на систему служебных записок заведующего кафедрой / директора института
- Отменить и забыть, как страшный сон
- отменить эту систему, оставить только выплаты за научные публикации, в остальном вернуть право распределения стимулирующих выплат руководителям подразделений
- Система ЭК не оправдала себя. Считаю необходимо полностью отказаться от этой порочной практики. Следует вернуться к системе премирования работников.
- убрать

Учебная работа

- адекватно учитывать работу со студентами (в т.ч. подготовку статей к публикации), профориентационную работу, работу в диссертационном совете
- Баллы для руководителей ОП, особенно при открытии новых програм.
- Внесение в компоненты ЭК пункты, относящиеся к культурно-воспитательной, внеучебной работе преподавателя со своими студентами
- внести баллы за научное руководство студенческих публикаций в РИНЦ на иностранных языках и баллы за призовые места в национальных и международных конкурсах учебно-методических работ.
- Возможно, следует подумать над способом поддержки преподавателей, которые собирают студентов вокруг своей научной задачи. Не просто дипломники или ребята, выступившие одина раз на конференции или олимпиаде, а студенты, которых ведут с 1-2 курса до выпуска.
- Главная работа преподавателя - это преподавание, необходимо, прежде всего, учитывать этот аспект. Эффективный контракт должен мотивировать, а не быть инструментом подавления.
- добавлять баллы за научную и кружковую работу со студентами
- Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя - спорный показатель: выездные полевые практики не менее трудозатратный и тяжелый вид работ преподавателя
- если университет - это вуз (высшее учебное учреждение), то большее внимание уделять именно учебной деятельности преподавателя
- За основу брать аудиторные занятия(живое общение) с учетом мнения студентов.
- использование цифровых технологий при проведении занятий

- Мои предложения такие: добавить пункт - проведение конкурсов и олимпиад для студентов, давать баллы за прохождение курсов на массовых курсах на отечественных и зарубежных платформах без привязки к з.е., их там часто не бывает; получение сертификатов по окончании курсов зарубежных университетов; повысить количество баллов за издание пособий, статей и разработку конкурсов.
- Научная публикационная активность студентов под руководством преподавателя - добавить статьи в журналах РИНЦ, т.к. для преподавателя этот показатель учитывается, а чем студенческая статья хуже?
- Начислять баллы за работу со студентами- должниками
- не учитываются общественно-спортивные мероприятия внутри университета и за университет
- Непонятна формулировка "Участие в проведении олимпиад, конкурсов, турниров, конференций для школьников". Это касается мероприятий ТОЛЬКО со ШКОЛЬНИКАМИ? А почему мы не принимаем внимание на работу в этом направлении со СТУДЕНТАМИ?
- непонятны некоторые пункты, например про олимпиады
- пункт - 02.03 - добавить балл за получение студентом наград на региональном уровне; пункт 04. 02 - вместо показателя 20 дипломов сделать 10, так как набор слушателей на курсы и их организация - невероятно сложное и непостоянное дело; добавить строку - участие в студенческих Олимпиадах и конкурсах в качестве эксперта в жюри
- Сделать акцент на стимулирование преподавателей индивидуально работать со студентами. Не со всеми, а с активными, с теми, кто чего-то хочет.
- Участие в работе со школьниками, как будущими абитуриентами; летние практики со студентами.
- Учет работы по социальным проектам и кружкам вуза.
- Учитывать организационно-методическую работу, которая требует большого количества времени и сил.
- учитывать привлечённые в УдГУ средства по образовательным грантам
- учитывать реальное качество знаний студентов по преподаваемой дисциплине, учитывать методическую работу преподавателя
- Учитывать реальную работу со студентами в аудитории, правда, непонятно, как это можно измерить. Радостно, что стала учитываться профориентационная деятельность.
- Учитывать 1) участие преподавателя или его пособий в конкурсах, 2) работу со студентами (исчез показатель студенческих публикаций, сложно на уровне бакалавриата ожидать от студента публикации в журналах ВАК и Scopus)

Полученные мнения в свободной форме по вопросу 10 «В УдГУ применяются требования к преподавателям при прохождении конкурса на замещение должности по научной и методической публикационной активности, в сфере научно-исследовательской работы и другие. Как Вы считаете...» (собственные варианты ответов)

- нельзя требовать каждые три года требования, которые соизмеримы с требованиями ВАК для получения научного звания
- Очень завышены. Такое ощущение, что мы все пишем вторые диссертации. За три года требуют 3 ваковские статьи и плюс ещё пособие
- Особенно сейчас, когда ВАК сборники становятся все менее доступными, они убираются или сокращаются.
- требования вполне разумны и выполнимы при обеспечении материально-технической базы
- требования часто не соблюдаются
- Требования должны быть не унифицированы, а вариативны.
- не учитывается участие в проектной деятельности
- Скопус и Web of Science надо убрать
- убрать бы проценты за отличные дипломные работы, т.к. то ведёт гонку за сильными студентами, которых забирает зав. каф.
- ха-ха-ха
- Хорошая статья ВАК - это минидиссертация. Не все могут писать статьи такого уровня каждый год. Если прохождение конкурса на замещение должности будет каждые 5 лет, то 3 статьи за 5 лет - это приемлемо.
- Публикационная активность, как показатель, характерна для научно-исследовательских учреждений. Вуз имеет иные приоритеты в соответствии с Уставом. На первом месте это учебная деятельность.
- требования разумные, но хотелось бы, чтобы вуз предоставлял какую-либо материальную помощь при опубликовании ВАКовских статей
- Требования по публикации учебно-методических пособий для докторов наук не должны быть обязательными при наличии достаточного количества научных работ.
- не знаю
- существующая система требований по сути - "уравниловка", она не учитывает, что есть преподаватели-практики, которые сосредоточены на метод работе, а есть преподаватели, которые хотят развиваться в научной деятельности.
- требования формальные и бюрократичные
- Требования неактуальны и не соответствуют действительности
- для преподавателей, которые не занимаются активно научной и публикационной деятельностью, требования завышены