

## НОВОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

### Стимулирующие надбавки ППС

В Министерстве образования и науки РФ состоялась конференция «Система оплаты труда педагогических и научных работников в учреждениях высшего образования: новые механизмы и ожидаемые результаты», в которой приняли участие 218 представителей вузов.

Заместитель министра образования и науки РФ А.Б. Повалко отметил, что необходим комплексный подход к повышению как заработной платы преподавательского состава, так и кадрового потенциала высшей школы. Инструментом такой работы должен стать эффективный контракт с преподавателями вузов. А.Б. Повалко предложил ориентироваться на модели контракта, которые позволят учитывать различия в результатах и качестве работы преподавателей и транслировать эти различия в заработную плату. Наряду с этим, эффективный контракт призван формировать мотивацию к повышению качества и результатов работы преподавателей.

Одна из таких эффективных моделей была представлена МГТУ имени Н.Э. Баумана.

**Особенности установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу<sup>1</sup>**

**Надбавка за высокий уровень текущей успеваемости студентов**

Ежемесячная надбавка устанавливается по итогам предыдущего семестра в процентах от должностного оклада сроком на семестр при минимальном уровне текущей успеваемости 70%.

Уровень текущей успеваемости	Размер надбавки, в % от оклада
от 95 до 100%	25
от 90 до 94.99%	18
от 85 до 89.99%	16,5
от 80 до 84.99%	15
от 75 до 79.99%	12
от 70 до 74.99%	10

### Надбавка за успешное руководство аспирантами

Надбавка за успешное руководство аспирантами устанавливается преподавателям, назначенным руководителями аспирантов очной и заочной формы обучения, обучающихся за счет средств бюджета и успешно прошедших аттестацию.

В случае успешного руководства двумя и более аспирантами размер надбавки рассчитывается как сумма надбавок за руководство каждым аспирантом.

Год обучения аспиранта	Размер надбавки, руб.
Первый	2 000
Второй	4 000
Третий (для очных аспирантов)	6 000
Третий (для заочных аспирантов)	4 000
Четвертый (для очных аспирантов)	6 000
Четвертый (для заочных аспирантов)	5 000
Пятый (для заочных аспирантов)	6 000

### Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора

По итогам защиты аспирантом кандидатской диссертации руководителю устанавливается разовая поощрительная выплата, размер которой устанавливается отдельным приказом ректора в зависимости от срока защиты:

- ◆ досрочно — 50 000 рублей;
- ◆ в установленный срок — 25 000 рублей;
- ◆ через год после окончания аспирантуры — 5000 рублей.

### Надбавка за качество выполнения научно-методическую работы

Надбавка за качество выполнения научно-методической работы устанавливается в виде поощрительной разовой выплаты два раза в год по итогам прошедшего семестра за успешное выполнение порученного задания в соответствии с индивидуальным учебным планом преподавателя.

### Надбавка за качество работы по довузовской подготовке и за обеспечение нового набора

За интенсивность труда при выполнении плана работ по подготовке нового набора преподавателям может быть установлена надбавка. Надбавка устанавливается в виде разовой поощрительной выплаты по итогам семестра два раза в год.

### Надбавка за академическую активность

Надбавка за академическую активность устанавливается преподавателям, имеющим публикации. Под публикацией понимается статья, изданная в научных журналах: российских и зарубежных (включая электронные научные журналы), в т.ч. входящих в список рецензируемых журналов Scopus, WEB of Science и РИНЦ.

Публикации включают тексты, опубликованные издательствами в печатном виде или на электронных носителях, имеющие номер ISBN или ISSN, редактора и установленный тираж.

При установлении надбавки за академическую публикационную активность также учитываются публикации статей в трудах международной конференции, семинара или симпозиума, индексируемых иностранными организациями (WEB of Science, Scopus, Web of Knowledge, Astrophysics, PubMed, Mathematics, Springer, Agris).

<sup>1</sup> Доклад Н.Б. Озеровой, ПФЭУ МГТУ им. Баумана.

Дифференцированные размеры выплат по видам опубликованных статей устанавливаются приказом ректора с учетом значимости статьи и издания, в котором она опубликована. При этом конкретный размер выплаты сотруднику при наличии соавторов определяется в соответствии с личным вкладом каждого.

Надбавки за статьи и доклады как в российском, так и зарубежном рецензируемом издании устанавливаются при условии наличия обязательного указания на связь автора с университетом. Надбавки устанавливаются ежемесячно по результатам публикаций.

**На 2013 год установлены номинации за:**

- ◆ успешную защиту диссертации и получение ученого звания в текущем периоде;
- ◆ успешную работу в качестве кураторов групп;
- ◆ успешную работу в качестве заместителей декана;
- ◆ успешную работу в качестве заместителей заведующих кафедрами;
- ◆ высокий уровень успеваемости на первом курсе;
- ◆ особые достижения в научно-методической работе за прошедший период;
- ◆ создание электронных учебных и учебно-методических ресурсов, позволивших перейти на качественно новые методы обучения студентов;
- ◆ выдающиеся научные достижения в прошедшем периоде;
- ◆ создание новых учебников и монографий (включая электронные версии), рекомендованных к использованию в качестве учебного пособия в университетах России;
- ◆ подготовку студенческих команд для участия в межпредметных и иных общероссийских и международных олимпиадах при условии занятия командой университета призовых мест или присвоения званий лауреатов;
- ◆ активную научно-исследовательскую работу со студентами (при наличии конкретных результатов);
- ◆ достижения в области международного сотрудничества в области образовательной деятельности;
- ◆ высокий уровень успеваемости в группах иностранных студентов;
- ◆ чтение курсов лекций на иностранном языке;
- ◆ активную работу с иностранными студентами;
- ◆ активное участие в международных конференциях;
- ◆ внедрение новых форм (технологий) и видов занятий (дистанционные виды занятий, новых технологий образовательного процесса, проведение практических занятий в виде проектных заданий и деловых игр);
- ◆ чтение открытых лекций (не менее 3-х в семестр);
- ◆ проведение видеозаписей лекций выдающихся ученых и профессоров университета для дальнейшей их демонстрации в рамках учебных курсов по предмету.

#### Всемирный образовательный саммит в Катаре

В столице Катара Дохе прошел пятый Всемирный инновационный саммит в сфере образования (WISE 2013)<sup>22</sup>. Для обсуждения вечных вопросов — как учить и чему учить — собрались ведущие эксперты из сферы образования, политики, общественные деятели и представители корпоративного сектора более чем 100 стран мира.

<sup>22</sup> WISE был учрежден в 2009 г. Фондом Катара по инициативе супруги бывшего эмира Катара.

Как показал саммит, актуальные для России вопросы волнуют весь мир. Главными темами обсуждения стали все более увеличивающийся разрыв между подготовкой специалистов и тем, что требуется работодателям, необходимость приблизить обучение к жизни. Кроме того, затронуты проблемы нехватки инвестиций в образование и недооцененности педагогов.

О том, что у выпускников высшей школы нет практических знаний, опыта, критического мышления и творческого подхода, а сами они разочарованы своими бесполезными дипломами, говорили и еврокомиссар по вопросам образования, молодежи и культуры А. Вассилиу, и представитель крупнейшей IT-компании из Азии, и ректор университета из ЮАР. Это вынуждает предприятия тратить время и средства на повторное обучение молодых специалистов, заодно являясь одной из причин растущего уровня безработицы среди молодежи.

Лучшим на сегодняшний день решением этой проблемы жюри саммита признало британский проект Studio Schools, представляющий собой партнерство между учебными заведениями и местными работодателями.

Смысл партнерства — в том, что разрабатываемая совместно с представителями бизнеса, экспертами сферы образования и самими учащимися программа обучения позволяет выпускникам сразу же приступить к полноценной работе. Во время учебы студентам предоставляется наставник — представитель выбранной ими компании, — в целях изучения рабочего процесса непосредственно на производстве и создания проектов, базирующихся на полученном практическом опыте.

Еще один финалист WISE Awards 2013 — чилийский проект Elige Educar по повышению статуса педагогической профессии. Авторы проекта поставили перед собой цель переломить очень схожую с российской ситуацию, при которой низкооплачиваемая работа учителя давно перестала быть престижной. Также проект призван привлечь талантливых студентов в педагогические вузы, изменив отношение к преподавателям.

Лауреатом премии за выдающийся вклад мирового масштаба в образование WISE Prize 2013 стала колумбийка В. Колберт. Созданная ею более 30 лет назад для улучшения качества образования в непривилегированных школах педагогическая модель «Новая школа» доказала свою эффективность как в Колумбии, так и за ее пределами. Модель признана ООН и Всемирным банком как одна из самых успешных государственных программ в развивающихся странах.

Как рассказала Колберт, основанная ею модель не требует больших финансовых затрат и при этом позволяет существенно поднять успеваемость и дисциплину учеников, а также самоуважение учителя. «Это реформа психологической модели, — считает лауреат. — Мир за последние десятилетия очень изменился, при этом образование и преподавание практически единственная сфера, которую не затрагивают перемены. Мы предложили с помощью простых инструментов полностью поменять традиционную систему преподавания, не затрагивая содержание образования. Роль учителя в XXI в. — не просто передавать информацию, а быть модератором, посредником между учеником и окружающим миром. А его главная цель — научить тому, чему не учат компьютеры, — находить информацию, проявлять инициативу и работать в команде. Основные принципы — приоритет интересов ученика, его активное участие в образовательном процессе, развивающая гражданскую позицию работа на равных в небольшой группе. И ключевой момент — все, что изучает ребенок, должно также быть интересно и применяться в его семье».

По словам представителя Фонда развития образования Катар, ирландца Р. Бакстера, «предложенные Колберт базовые вещи могут быть адаптированы в любой стране. Но ни в коем случае нельзя забывать об учителе — самом важном звене в образовании. На конкретных примерах можно видеть связь между условиями работы учителей и уровнем образования населения и экономическими успехами страны».

По словам представителя российской делегации, ректора Тюменского института развития регионального образования О. Ройтблат, WISE — это «глобализация в действии». «Мы увидели, что весь мир волнуют одни и те же проблемы. Сегодня мы лишь начинаем говорить не только об уровне фундаментальных знаний, но и о развитии ребенка, о том, насколько он себя хорошо ощущает в той или иной области. А это те критерии, по которым в мире оценивают труд педагога и успешность ребенка».

Газета.ру

### Попасть в рейтинг

Вузы, которые претендуют на попадание в мировые рейтинги, представили свои программы развития. Из 15 предложенных международному экспертному совету «дорожных карт» утверждены 12. Эти вузы получают на цели своего развития на 2013–2014 гг. от 1,1 до 1,5 млрд руб. «Дорожные карты» трех вузов — ЛЭТИ, Самарского аэрокосмического института имени С.П. Королева и Дальневосточного федерального университета — отправлены на доработку.

Так называемая программа «5–100» предполагает, что к 2020 г. пять российских университетов должны войти в сотню лучших вузов мира по версии одного из трех мировых рейтингов — THE, QS и ARWU.

«Задача попадания в рейтинги не является самоцелью, — сообщил министр образования и науки Д.В. Ливанов. — Самое главное — выстроить новое качество исследований и преподавания в российских университетах».

Перед вузами-кандидатами стояла задача сформировать план развития, чтобы обеспечить международную конкурентоспособность образовательных программ и их привлекательность для студентов со всего мира. Международный совет, составленный из российских и западных экспертов, провел экспертизу программ развития и дал рекомендации всем участникам.

В частности, совет сформулировал два общих замечания, которые коснулись «дорожных карт» всех вузов. «Во-первых, не нужно преувеличивать значение рейтингов, важно не делать ставку на развитие каких-то специальных технологий продвижения в них. Формальные показатели рейтингов не должны рассматриваться как единственные критерии успешности вузов. Важно, чтобы у университетов был свой путь, который станет для них оптимальным при достижении конкурентоспособности».

Вторая рекомендация касается необходимости тесной интеграции университетов с институтами РАН. Сейчас идет изменение системы академических институтов. Важно, чтобы университеты использовали эту возможность для усиления своего исследовательского потенциала.

Потому что основная область, в которой наши университеты отстают от своих зарубежных конкурентов, — исследования и присутствие университетов на международном рынке исследований, разработок, публикаций новых результатов», — отметил Д.В. Ливанов.

Вузы, которым удалось защитить свои программы развития, смогут начать реализацию предусмотренных ими мероприятий уже в ближайшее время. «Основная часть средств будет расходоваться на повышение человеческого капитала, привлечение новых преподавателей, интернационализацию образовательных и научных проектов, чтобы лучшие выпускники приезжали работать в Россию», — заявил Д.В. Ливанов.

Один из членов Совета по повышению конкурентоспособности российских вузов, директор Центра международного высшего образования Бостонского колледжа Ф. Альбах отметил, что необходимо повышать уровень зарплаты профессорско-преподавательскому составу вузов. «Мы проводили анализ уровня заработной платы профессорско-преподавательского состава по 28 странам. Анализ, — по словам Ф. Альбаха, — показал, что в России уровень зарплаты у профессоров и педагогов находится на одном из трех последних мест в мире. Ниже России в рейтинге только Китай и Армения».

### Справка

Президент РФ В.В. Путин в майских указах 2012 г. заявил, что пять российских вузов до 2020 г. должны войти в топ-100 лучших университетов мира. В июле нынешнего года Совет по повышению конкурентоспособности ведущих вузов России среди мировых образовательных центров выбрал 15 университетов, которые попали в программу «5–100»: МФТИ, МИСиС, НИУ ВШЭ, МИФИ, ЛЭТИ, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Санкт-Петербургский НИУ информационных технологий, Дальневосточный федеральный университет, Казанский федеральный университет, Уральский федеральный университет, ННГУ им. Лобачевского, Самарский государственный аэротехнический университет им. Королева, Новосибирский государственный университет, Томский государственный университет, Томский политехнический университет.

Газета.ру

### Предварительные итоги мониторинга вузов

Каждый пятый российский вуз имеет признаки неэффективности. Это следует из предварительных итогов мониторинга вузов, которые представило Минобрнауки. Десятая часть вузов не представила данные для мониторинга. Информация по этим вузам направлена в Рособрудзор и в Генпрокуратуру РФ.

На сегодняшний день признаки неэффективности обнаружены у 18,4% головных вузов и 20,4% филиалов. Доля негосударственных вузов, имеющих «признаки неэффективности», составляет более 35%, государственных — 7,5%.

«Хочу особо обратить внимание, что образовательные организации, которые попали в предварительный список, имеют реальные шансы выйти из него и впоследствии быть признаны эффективными, — заявил министр Д.В. Ливанов. — Для этого есть и реальный инструментарий, который будет использовать Министерство образования и науки при проведении дальнейших этапов мониторинга».

Около 11,5% головных российских вузов не представили в Минобрнауки необходимые сведения. По ним информация направлена в Рособрудзор, который должен провести внеплановые

проверки этих учебных заведений, а также в Генпрокуратуру РФ с просьбой рассмотреть вопрос о нарушении федерального законодательства.

В нынешнем мониторинге крупных вузов вроде МАРХИ, МАИ, РГГУ, которые попали в список неэффективных в прошлогоднем первом мониторинге, не оказалось, поскольку пересмотрены критерии признания вузов неэффективными.

В Москве пять государственных вузов с признаками неэффективности. Кроме того, в столице работают 48 негосударственных вузов с признаками неэффективности. Напомним, что негосударственные вузы приняли участие в мониторинге впервые. Кроме того, 70 московских вузов не представили информацию для мониторинга. В Санкт-Петербурге признаки неэффективности выявлены у двух государственных вузов, при этом 14 вузов не представили информацию Минобрнауки.

В Московской области четыре негосударственных вуза с признаками неэффективности и 24 филиала, среди которых четыре филиала государственных вузов. В Ленинградской области нет государственных вузов с признаками неэффективности, но есть 9 филиалов, среди которых четыре филиала государственных вузов.

Есть регионы, в которых вообще не оказалось вузов с признаками неэффективности — как государственных, так и негосударственных. Среди таковых Брянская, Владимирская и Воронежская области.

В ЦФО признаки неэффективности обнаружены у 13 учебных заведений. В СЗФО признаки неэффективности выявлены в четырех вузах. В ПФО признаки неэффективности имеет 21 вуз. В ЮФО неэффективными признаны 14 вузов, в СКФО — 12 вузов.

В УрФО признаки неэффективности есть у трех вузов, причем только один — государственный. В СибФО с признаками неэффективности работают десять вузов. На Дальнем Востоке признаки неэффективности есть у пяти вузов, причем все они государственные.

Всего в мониторинге эффективности приняли участие 1054 вуза и филиала, в т.ч. 480 негосударственных. Не представили информацию для мониторинга 108 вузов.

Эффективность деятельности, согласно новым правилам, оценивается на основе 50-ти показателей, из которых шесть используются для базовой группы вузов. Остальные применяются для оценки филиалов и специфических вузов. С нынешнего года учебные заведения разделены на шесть групп с ярко выраженной спецификой деятельности — военные, медицинские, сельскохозяйственные, творческие, спортивные и транспортные.

Основные шесть показателей, по которым в этом году оценивается деятельность вузов, следующие:

- ◆ средний балл ЕГЭ зачисленных абитуриентов;
- ◆ объем средств, направленных на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы в расчете на одного педагогического работника;
- ◆ доля иностранных студентов (в т.ч. из стран СНГ);
- ◆ доходы в расчете на одного педагогического работника;
- ◆ общая площадь учебно-научных помещений и инфраструктура в расчете на одного студента;
- ◆ трудоустройство выпускников.

Чтобы вуз был признан эффективным, он должен выполнить по крайней мере три из шести вышеуказанных требований.

*Газета.ру*

