

Аннотация. В статье рассматривается содержание феномена «социальная зрелость» в философии, социологии, психологии, педагогике. Философские и социологические исследования рассматривают социальную зрелость с точки зрения становления личности, усвоения личностью и социальными группами социальных, моральных норм.

Отечественные психологические теории рассматривают феномен «социальная зрелость» с точки зрения значимости для общества. В западных психологических теориях понятие «социальная зрелость» рассматривается как результат индивидуального самоопределения.

Педагогические исследования рассматривают феномен «социальная зрелость» как комплекс социальных качеств личности; интегрированное свойство личности, проявляющееся в сформированности социальных установок, направленных на сознательную реализацию общественных норм и ценностей.

Ключевые слова: социальная зрелость, социальное взросление, социальные качества, самоопределение, социальное развитие.

ANALYSIS FOR A PHENOMENON OF «SOCIAL MATURITY» IN THE HUMANITIES

M. S. Shkolna

Abstract. The article deals with the content of the phenomenon of «social maturity» in philosophy, sociology and pedagogy. It was determined that the philosophical and sociological studies have linked the social maturity with the development of the individual, the assimilation of the individual and social groups, social, moral norms. Native psychological theories are considered the phenomenon of «social maturity» in terms of value to society. In Western psychological theories of the concept of «social maturity» are seen as the result of individual self-determination. Pedagogical studies are considered the phenomenon of «social maturity» as a complex of social personality traits; integrated property of the person, which manifests itself in the formation of attitudes aimed at the conscious realization of social norms and values.

Keywords: social maturity, social adulthood, self-determination, social development.

УДК 51+796/799 (023)

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ ЗА ДОПОМОГОЮ КІЛЬКІСНИХ КРИТЕРІЇВ

А. В. ШОСТАК, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри технічного сервісу та інженерного менеджменту ім. М.П. Момотенка

Національний університет біоресурсів і природокористування України

E-mail: anatoliy_shostak@voliacable.com

Я. М. РУДИК, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри методики навчання та управління навчальними закладами

Національний університет біоресурсів і природокористування України

E-mail: rudyk.yaroslav@gmail.com

© А. В. Шостак, Я. М. Рудик, 2016

Анотація. На шляху до інтеграції у європейський простір освіти надзвичайно важливим є вирішення проблеми оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів університету. Ця проблема постійно перебуває в полі зору керівництва НУБіПУ. Каменем спотикання у вирішенні цієї проблеми був пошук простої і доступної методики, що дозволила б формалізувати гуманітарну природу науково-педагогічної діяльності, яка важко піддається формалізації. Методика визначення рейтингу суб'єктів такої діяльності на принципово новій основі розроблена й впроваджена в НУБіПУ та його відокремлених структурних підрозділах. У статті розглядаються й інші аспекти керування якістю освіти, зокрема, роль рейтингу в гармонізації державних стандартів освіти з міжнародними вимогами.

Ключові слова: методика, рейтингове оцінювання, навчальне навантаження, наукове дослідження, впровадження, суб'єкт оцінювання, об'єкт оцінювання, структурний підрозділ, державні стандарти освіти, міжнародні стандарти, гармонізація.

Актуальність (Introduction). Креативна природа навчально-виховної й наукової діяльності важко піддається формалізації. Розроблена у НУБіП України методика (автор доцент Шостак А.В.) дає можливість якісні критерії такої діяльності представити за допомогою кількісних показників (коефіцієнтів).

Останнім часом методика оцінки освітнього процесу зводилася до рівня пошуку *якісних* критеріїв. Пошук *кількісних* критеріїв оцінки різних аспектів науково-навчально-виховного процесу, які подають об'єктивну інформацію про сильні й слабкі грані діяльності ВНЗ, – необхідна передумова вдосконалювання його роботи. Саме тому, спробуємо крізь призму якісних показників побачити, вивести деякі кількісні показники (критерії). Інакше кажучи, формалізувати гуманітарну діяльність із метою об'єктивної оцінки ефективності роботи ВНЗ, його підрозділів і окремих науково-педагогічних працівників (НПП).

Аналіз останніх досліджень та публікацій (Analysis of recent researches and publications). Відповідно до положення "Про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників НУБіПУ", яке щорічно змінюється (в залежності від складності завдань, які стоять перед колективом) і затверджується ректором, бюджетна частина посадового окладу складається з ряду видів робіт: навчальної; науково-інноваційної; інвестиційно-впроваджувальної; навчально-методичної; організаційно-виховної. Зазначене положення складене відповідно до законів України "Про вищу освіту" і наказу Міністерства освіти і науки України № 450 від 7.08.2002 р. "Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ". Те ж саме й в індивідуальному плані викладача, за яким він звітує наприкінці року. Річний бюджет часу для науково-педагогічного працівника (НПП) становить 1548 годин (258 шестигодинних робочих днів). Розроблена в НУБіПУ методика визначення рейтингу суб'єктів діяльності дозволяє оцінити якість освітнього процесу за допомогою кількісних показників (критеріїв). І не тільки оцінити, але й оптимізувати його організацію, поліпшити керування, підсилити мотивацію до праці, привчити до ретельного обліку власноруч виконаної роботи, спонукати до самоаналізу і самокорекції, іншими словами, розкрити приховані внутрішні резерви особистості і колективу [1].

Далеко не завжди якість діяльності структурних підрозділів і окремих співробітників вдається формалізувати. Що стосується НПП, то запропоновані для рейтингу критерії оцінки його діяльності базуються на вищезгаданому "Положенні" і узгоджені зі Статутом НУБіПУ й посадовими інструкціями. Автори ретельно відслідковували, як вирішуються питання оцінювання науково-педагогічної діяльності у провідних вітчизняних та зарубіжних університетах. Було з'ясовано, що головним недоліком всіх відомих методик є те, що розробники, прагнучи до об'єктивності і максимального врахування різноманітних факторів, створюють надто громіздкі і незручні методики. Зазвичай, вони обтяжені великою кількістю анкет, формул, таблиць, додатків, рейтинг-листів та іншою супровідною документацією. Це завжди викликає внутрішній протест і несприйняття у безпосередніх виконавців: *оцінити роботу за такими методиками складніше, ніж виконати саму роботу. Такі методики вже не обслуговують основну діяльність з метою її оптимізації, а самі виступають окремим видом діяльності. Але тоді виникає питання: кому і навіщо вони потрібні?* Окрім того, наша методика має одну унікальну привабливу властивість: кожен виконавець сам підраховує свої здобутки і особисто подає в електронну базу кафедри. А рейтинговій комісії університету залишається перевірити достовірність поданих первинних документів, проконтролювати, щоб процедура відбувалася згідно з "Положенням про застосування рейтингової системи" і скласти відповідний звіт [2].

Мета (Purpose). Теоретично та експериментально обґрунтувати доцільність застосування методики рейтингового оцінювання діяльності НПП та структурних підрозділів НУБіП України, що базується на кількісних показниках, для управління якістю освіти.

Методи (Methods). Метою рейтингового аналізу у НУБіПУ є стимулювання зростання кваліфікації, професіоналізму, продуктивності педагогічної і наукової роботи, розвиток творчої ініціативи науково-педагогічних працівників шляхом диференціації оплати їх праці та морального стимулювання. Відомо, що за НУБіП України офіційно затверджено статус самоврядного (автономного) дослідницького Національного університету. Він увійшов до числа 14 найкращих університетів України, маючи визнання провідних університетів світу, отримавши широкі права і повноваження, але взявши при цьому на себе надзвичайно складні зобов'язання і *якісно* нові критерії діяльності, за якими надається, – а у подальшому підтверджується, – статус дослідницького. Це 28 критеріїв діяльності міжнародного рівня. Наш університет – це сучасний, реально діючий технопарк, до якого увійшли 22 юридичні особи зі сфер освіти, науки та виробництва. Така університетська модель відповідає міжнародному рівню. А діюча в НУБіП України рейтингова система є потужним *інструментом*, органічною складовою у вирішенні поставлених завдань, її концепція і зміст підпорядковані саме цій стратегії. Таким чином, основними *завданнями рейтингового аналізу* є: створення фактографічної інформаційної бази, яка всебічно віддзеркалює як діяльність окремих НПП, так і кафедр, факультетів, навчально-наукових інститутів (ННІ) і університету в цілому; удосконалення діяльності і розвитку університету через критичний, серйозний і відвертий аналіз результативності власної праці всіх структурних підрозділів; стимулювання видів діяльності, які сприяють підвищенню рейтингу університету в цілому; отримання єдиних комплексних критеріїв для оцінки і контролю рівня ефективності роботи ННІ, факультетів, кафедр і НПП; створення максимально повного електронного банку даних, що відображатиме у динаміці ефективність діяльності універ-

ситету в цілому, його структурних підрозділів, окремих НПП.

Кінцеве, стратегічне завдання – добитися, щоб університет потрапив до 500 найкращих ВНЗ світу. А для цього треба, щоб три напрямки його діяльності – *освітнянський, науковий та інноваційний* – були однаково потужними.

В основу механізму визначення рейтингу покладено уявлення про нього, як про акт визнання колегами і адміністрацією університету кінцевих результатів діяльності конкретного викладача, продуктивності і якості його роботи по підготовці спеціалістів та проведенню наукових досліджень. Показники, що використовуються при цьому, і *авторська методика кількісного оцінювання (ранжування)* діяльності НПП погоджені з кафедрами, факультетами та ННІ, схвалені на зборах трудового колективу університету, затверджені ректором та Вченою радою НУБіП України.

Розроблена і впроваджена у НУБіПУ методика пройшла добротну і багатоступеневу експертизу, має міцну нормативну і правову основи. *Ми відірвалися від системи нарахування балів, на чому, власне, базуються майже всі існуючі методики.* Наша методика, - на сьогодні єдина в Україні, – дозволяє максимально формалізувати навчально-науково-виховний процес у ВНЗ і, в той же час, вона достатньо *об'єктивна, проста у впровадженні і використанні.* Як відомо, усе пізнається в порівнянні: відношенні того, що маємо до того, що необхідно або бажано мати (нормативу). Числовим визначником такого відношення є *коефіцієнт.* Тому й *суть методики зводиться до визначення коефіцієнтів, що найбільш повно характеризує навчально-науково-виховний процес і його суб'єктів* [3].

Результати (Results). Розглянемо фінансову складову рейтингу (діяла у 2015 році). Якщо НПП реально виконав робіт обсягом 1548 год/рік (чисельник), то його $K_{заг}=1,00$ і він отримує базовий посадовий оклад (БПО) і плюс 20% підвищеного посадового окладу (ППО) зі всіма належними надбавками (за науковий ступінь, за вчене звання, за нагороди, за вислугу років тощо). Нагадаємо, що за розміром БПО і ППО однакові, це по-суті, подвійний БПО. Таким чином, рейтинговий фінансовий зазор (РФЗ) становить 80% від ППО. У 2004 році ми починали з 10%.

Розглянемо варіант, коли НПП реально виконав річний обсяг робіт 3096 год. (чисельник), тоді його $K_{заг}=2,00$ і він отримує у повному обсязі все: 100% БПО, плюс 20% ППО, плюс 80% РФЗ. У вигляді формули це виглядає так:

$$\text{ППО} = \text{БПО} \times 1,2 + \text{ППО} \times 0,8 \times (\text{РП} - 1),$$

де *РП* – рейтинговий індивідуальний показник ($K_{заг}$), визначений за даною методикою.

Посадові оклади НПП та науковців встановлюються згідно з наказом МОНУ від 29.06.05 р. № 557 "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ".

Ось тут доречно згадати про серйозну неузгодженість щодо внутрішньоуніверситетських сумісників (як правило, керівний склад усіх рівнів), які без зайвих зусиль набирають підсумкові коефіцієнти 3,0, 4,0, 5,0, 7,0, 10,0 і більше (тобто, ніби "виконують норму" на 300%-1000%), а реально дискредитують систему такою несправедливістю. Наприклад, отримуючи 1,5 посадових оклади мають виконати "норму" 0,5 і перескакують цей пільговий "бар'єр" із запасом. Ризикуємо накликати гнів цих достойних людей, але навіть їм такі компрометуючі цифри? Хто не знає тонкощів, думає, що ці несусвітні значення

коефіцієнтів не мають фінансових наслідків, адже під час нарахування зарплати, все, що понад 2,00, – "зрізається". Дійсно, зрізається на рівні окремого виконавця, але ці "стахановці" безпідставно підвищують рейтинг власних підрозділів (кафедр) і, відповідно, загальноуніверситетський рейтинг (у колективному здобутку ці показники не зрізаються і враховуються без змін), а це вже має фінансові наслідки і впливає на використання РФЗ. А це кошти, і кошти немалі. Наприклад, кафедра має $K_{\text{підс}} = 1,87$. Навчально-допоміжний персонал, наприклад, у 2015 р. отримував щомісячну рейтингову надбавку за показниками своїх кафедр у розмірі 4 грн. за кожен 0,01 понад 1,00, що у масштабах університету становить десятки тисяч гривень щомісячно. Таким чином, навчально-допоміжний персонал має бути зацікавленим у рейтингових показниках кафедри. Але викладені зауваження потребують обговорення – система повинна стимулювати реальні зусилля і здобутки. Безумовно, що мотиваційна частина РФЗ дає додаткову можливість керівництву університету більш вагомो і ефективно підтримувати коштами інноваційні проекти, цікаві наукові розробки, здобутки окремих виконавців різного рівня тощо [7].

Хочемо звернути увагу зацікавленого читача на закладену у методиці "фору" (від італ. *fora* – вперед), тобто, наперед надану перевагу. Як було сказано, річний нормативний бюджет часу НПП становить 1548 год. І це не умовні, і не віртуальні години, а реальні, фізичні (астрономічні) години. Навчальна робота у річному бюджеті робочого часу НПП у 2015 р. складала 900 год. І якщо у структурі навчальної роботи НПП має, скажімо, 300 год. лекційно-практичних занять (ЛПЗ), то зважаючи на те, що академічна година дорівнює 40 хв., а у рейтинг викладач записує 60 хв., то різниця у 20 хв. і є "форою". У даному випадку 300 год. ЛПЗ, які запише собі НПП реально становлять 200 год. Тобто, 100 год. можна витратити за власним розсудом або на більш якісну підготовку до ЛПЗ (хоч на це закладені окремі години). Особливо це відчутно на гуманітарних кафедрах, де так зване "горлове" навантаження сягає 400 і більше год./рік. Тут ще слід зауважити, що згідно з "Положенням про організацію навчального процесу у ВНЗ" НПП може бути залучений до проведення навчальних занять понад обов'язковий обсяг до 0,25 мінімального обов'язкового обсягу навчального навантаження (в межах річного нормативного навантаження). Особливо у тих випадках, коли НПП недостатньо активно займається науково-інноваційною діяльністю.

Повинна виконуватись ще одна *дуже важлива* умова. Годинні нормативи на окрему роботу з будь-якого із існуючих видів діяльності, *не можуть перевищувати* значення річного обсягу часу на цей вид діяльності. Це цілком логічно: частка не може бути більшою від цілого. У той же час керівники всіх рівнів постійно порушують цю аксіому з усіх всіх видів діяльності (окрім навчальної) – в результаті систему "глючить", кінцевий (підсумковий) університетський коефіцієнт виходить занадто великий (до 2,00, а то і більше), при цьому зникає мотиваційна складова рейтингу. Рейтингова комісія вимушена "зрізати" часові нормативи, що викликає спротив і соціальну напругу в колективі. І так повторюється з року в рік. Тому слід обов'язково встановити граничну межу годинних нормативів на окремі роботи усередині кожного виду діяльності, що дозволить скласти перелік цих робіт у ранжованому порядку. Довелося переглянути всі існуючі нормативи і експертним шляхом обґрунтувати нові годинні нормативи, які при напруженій продуктивній роботі відповідають *робочому* дню тривалістю до дванадцяти годин ($K_{\text{заг}} \leq 2,00$), що й закладено в "Положенні про оплату праці". Хоча спокуса підсилити значимість певного виду ро-

боти за рахунок збільшення норми часу на її виконання в деяких НПП залишилися. Але це, скоріше, від нерозуміння фізичної суті методики [4].

Кілька слів про окремий розділ "Інші види робіт". Це віртуальний розділ, що враховує види й обсяг робіт, що передбачені "Положенням про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників НУБіПУ". Крім того, це реалізація програм науково-консультаційної підтримки розвитку підприємств аграрного сектора й сільської місцевості (Extension Service), надання *конкретної допомоги* навчально-дослідним господарствам університету та реалізація програми "Євросело XXI століття". За письмовим поданням завідувача кафедри й наявності віз директорів ННЦ і ННІ проректор відповідного напрямку може додати виконавцям до 0,5 річного навантаження. Нарешті, всі розібрались, що розроблена методика проста, доступна, працює знизу доверху (тому й прижилася) і дає можливість формалізувати *будь-яку* навчальну, науково-інноваційну, впроваджувально-інвестиційну чи організаційно-виховну діяльність. *У тому числі і міру участі у модернізації університетських навчально-дослідних господарств (чи то персональну, чи то колективну).*

Нами вирішені також питання оцінки діяльності й стимулювання не тільки штатних працівників, але й сумісників. Не лише сумісників, у яких основним місцем роботи є НУБіП, а й залучених з інших закладів, установ, фірм у т.ч. і закордонних.

Розроблена також *окрема* методика оцінки діяльності й визначення рейтингу штатних співробітників науково-дослідних інститутів. У 2015 році ректором НУБіП України, професором С.М. Ніколаєнком було поставлене завдання розробити методику, яка дозволила б оцінювати наші структурні підрозділи (кафедри, факультети, ННІ) за показниками *зовнішнього тестування*, зокрема, МОНУ і МінАПУ. Нами був опрацьований Додаток №1 до листа МОНУ від 12.01.07 №1/9-7, який містить у собі 10 тематичних напрямів, 112 абсолютних показників та 94 рейтингових індикатори. З 2010 року сюди обов'язково входять критерії діяльності університету, за якими надається (підтверджується) статус дослідницького. Їх, як вже було сказано, 28.

І така методика була створена. Відповідно до вказаних документів були розроблені первинні форми для заповнення, а саме: "рейтинг-карти" для оцінювання діяльності структурних підрозділів за додатковими показниками. Для кожного структурного підрозділу були вибрані, в залежності від навчально-науково-виробничих завдань, які стоять на сьогодні перед колективом університету дослідницького типу критерії діяльності, найбільш притаманні тому чи іншому підрозділу. Нами були розроблені механізм підрахунку і відповідна електронна форма для збору даних та обчислення показників рейтингу.

Зі сказаного випливає, що зовнішнє тестування базується на принципово інших критеріях, ніж внутрішньоуніверситетське. Існує є безліч показників діяльності університету, які неможливо персоніфікувати, тобто поставити в заслугу одній особі. Слід зауважити, що з часом критерії, показники та їх кількість (за вимогами часу) змінюються. Наприклад, у 2009 році МОНУ розробило "Показники діяльності за переліком тематичних напрямів, субнапрямів" (86 показників), а МінАПУ розробило "Показники для визначення рейтингу напрямів підготовки та відповідних спеціальностей" (302 показники) та ще десятки Додатків до цих розробок. З 2010 року сюди обов'язково входять критерії діяльності університету, за якими надається (підтверджується) статус дослідницького – їх, як було зазначено, 28.

Кількість показників та рейтингових індикаторів не змінюють фізичної

суті новоствореної методики. Важливим є те, що університетське Положення поповнилося у розділі "Міжнародна діяльність" пунктом "Опублікування наукових праць у зарубіжних виданнях, які знаходяться у базах даних FAO ООН (Agric/Caric), JCR та SCOPUS". Про користування вказаними базами даних більш детально можна ознайомитися у статті А. Шостака "Дослідницький університет: як покращити індекс Хірша" [9].

Таким чином, показники галузевого рейтингу університетів, котрі проводять міністерства - знеособлені, це колективні, сумарні здобутки всього ВНЗ, а внутрішньоуніверситетські – персоналізовані.

Оцінювання ННІ з урахуванням показників зовнішнього тестування, вносить принципові зміни до розподілу місць між кафедрами, факультетами та інститутами. Тут мова вже йде про ефективність управління з боку керівників. До того ж у нашому університеті впроваджена сертифікована система менеджменту якості на основі вимог міжнародного стандарту ISO 9001:2008. Система менеджменту якості – це інструмент для керівників всіх рівнів, його впровадження дає змогу не лише підвищити ефективність роботи, але й забезпечує конкурентоспроможність і постійний розвиток будь-якого підприємства. Стандарт ISO 9001:2008 базується на восьми принципах та містить універсальні вимоги до систем управління якістю [8].

За таких умов важко переоцінити роль рейтингового оцінювання через те, що СМЯ передбачає узгодження державних стандартів з міжнародними вимогами, іншими словами гармонізацію стандартів. Гармонізація стандарту – це приведення його змісту у відповідність з іншим стандартом для забезпечення взаємозамінності продукції (послуг), взаємного розуміння результатів випробувань і інформації, яка міститься в стандартах. Отож в процесі гармонізації стандартів рейтинг виступає, як ефективний, незамінний інструмент. Вже перевірено – практично нема такого навчально-науково-виробничого виду діяльності, який би було неможливо формалізувати за допомогою розроблених у НУБіП України двох методик рейтингу. За допомогою другої методики університет фактично проводить *самоатестацію і самокорекцію*, у адміністрації з'являється можливість критично оцінити діяльність усіх структурних підрозділів, виявити вузькі місця в роботі, не чекаючи міністерських оцінок, і зайняти достойне місце не лише у Всеукраїнських рейтингах, а й серед провідних університетів Європи [6].

А от "Положення про планування і облік роботи НПП" вкрай важливо і надалі *вдосконалювати*. Але це не має ніякого відношення до методики, як такої! Якщо у це "Положення" закласти такі види діяльності, як "відвідування бані – за фактичними затратами часу" або "підготовка і видання мемуарів – 30 год. за 1 ум. друк. арк. " – методика буде працювати! Адже всі знають, що орієнтовний перелік видів діяльності існував і до введення методики десятки років, а часові нормативи були встановлені *лише* для навчальної роботи. Але все це разом ніяк не було ув'язане з річним бюджетом часу, з питомою вагою окремих видів діяльності, з послідуєчим виходом на кількісні показники якості – коефіцієнти. Автор методики врахував і урегулював сотні подібних нюансів, котрі матеріалізувалися у струнку систему. Ось у чому родзинка методики, її "ноу-хау".

По ходу впровадження виникла необхідність створити біля 20 окремих методик, які обслуговують основну [5]. Наприклад, при заповненні електронної кафедральної форми необхідно було, у деяких випадках, визначити фактичну частку посадового окладу (ЧПО) науково-педагогічного працівника: якщо він

протягом року працював кілька місяців на 0,25; на 0,50; на 0,75 або на 1,00, чи жінка, скажімо, вийшла з декретної відпустки на повний оклад (1,00), але працювала 7,5 місяців протягом року.

Подібних ситуацій у багатотисячному колективі може бути безліч. Ми вирішили це питання. Була розроблена окрема методика підрахунку ЧПО (ручний та електронний варіанти). І відразу все стало на свої місця. Приміром, НПП звітує за свою роботу маючи ЧПО = 0,43, що відповідає його персональному річному нормативу: $T_{норм} = 1548 \times 0,43 = 665$ год. Науково-педагогічному працівнику не потрібно викручуватись і щось "натягувати", щоб отримати пристойний коефіцієнт (див. електронну форму кафедри технічного сервісу та інженерного менеджменту) – його здобуток підрахований за *питомим* показником.

Фрагмент рейтингової електронної форми кафедриТСІМ

Технічного сервісу та інженерного менеджменту		Виконання робіт НПП за 2011-2012 роки	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	ТСІМ		1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Будьте особливо уважні при роботі з даною електронною формою		Всього по кафедрі	Войтюк В.Д.	Мельник І.І.	Рубльов В.І.	Бондар С.М.	Гречкосій В.Д.	Демко А.А.	Денисенко М.І.	Михайлович Я.М.	Надточій О.В.	Окоча А.І.	Шатров Р.В.	Шквіра З.А.	Шостак А.В.	Опалко В.Г.	
1,7391		02.01.01	50	75	100	100	75	75	100	50	100	100	100	100	100	100	100
Разом		35745	1997	1716	1813	3412	2132	1667	2981	2327	2472	2955	2873	1933	3464	2523	
Загальний коефіцієнт навантаження	По кафедрі	1,787															
	По штатних і внутрішніх сумісниках	1,787	2,58	1,48	1,17	2,26	1,34	1,44	1,92	3,61	1,60	1,91	1,83	1,25	2,24	1,63	
	По зовнішніх сумісниках	0,000															
1. Навчальна робота (план 58% на рік)		12481	292	866	879	958	986	858	831	426	794	870	1092	886	848	1130	
коефіцієнт навантаження (розділ 1)	По кафедрі	1,073	0,35	1,28	0,98	1,06	1,46	1,27	0,92	0,95	0,88	0,97	1,21	0,98	0,94	1,26	
	По штатних викладачах	1,073															
2. Наукова робота (план 13% на рік)		6718	635	275	382	564	447	467	640	190	90	633	368	433	852	518	
коефіцієнт	По ка-	2,599	6,3	1,8	1,9	2,8	2,9	3,1	3,2	1,9	0,4	3,1	1,8	2,1	4,2	2,5	

ент на-вантаження (розділ 2)	федрі		5	3	1	2	8	1	0	0	5	7	4	7	6	9
	По штатних викладачах	2,599														
3.Науково-інноваційна діяльність, розвиток ВП НДГ НУБІПУ та міжнародна діяльність(9% на рік)		2624	390	7	0	194	14	10	810	100	67	134	260	0	481	97
коefficient на-вантаження (розділ 3)	По кафедрі	1,461	5,61	0,07	0,00	1,40	0,13	0,10	5,83	1,44	0,48	0,96	1,87	0,00	3,46	0,70
	По штатних викладачах	1,461														
4.Науково-методична робота (11% на рік)		12469	680	568	552	1638	613	272	493	1408	1382	1258	871	448	1139	768
коefficient на-вантаження (розділ 4)	По кафедрі	5,675	8,00	4,45	3,25	9,64	4,81	2,13	2,90	16,56	8,13	7,40	5,12	2,64	6,70	4,52
	По штатних викладачах	5,675														
5.Культурно-виховна робота (9% на рік)		1453	0	0	0	58	72	60	207	203	139	60	222	166	144	10
коefficient на-вантаження (розділ 5)	По кафедрі	0,809	0,00	0,00	0,00	0,42	0,69	0,58	1,49	2,92	1,00	0,43	1,60	1,19	1,04	0,07
	По штатних викладачах	0,809														
6.Інші види робіт (не більше 50% на рік)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
коefficient на-вантаження (розділ 5)	По кафедрі	0,000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	По штатних викладачах	0,000														

Так, існує десятки інших, в основному, "бальних" методик оцінювання, але наша – ексклюзивна і вже знайшла прибічників у багатьох ВНЗ як в Україні, так і за кордоном. Зауважимо, що за замовленням керівників ВНЗ I-III рівнів акредитації нами були розроблені окремі методики для цих закладів з урахуванням специфіки їхньої діяльності. На початкових етапах впровадження чинився відвертий спротив і прихований саботаж. Врятувало методику одне: більшість НПП, – а саме ті, *котрі сумлінно трудяться*, – відразу зрозуміли, що це система для них і що за їхньою спиною не вдасться відсидіти тим, хто переймався лише навчальною роботою, іноді мав 4-5 пар на тиждень, а то й менше і – все.

До запровадження методики науковою, методичною, впроваджувальною, виховною роботами можна було не займатись, отримуючи при цьому однакову зарплатню. Звичайно, такі колеги і зараз почуваються вкрай незадоволеними.

І ще кілька слів про персоніфікований рейтинг. У "Положенні про планування і облік роботи НПП" щорічно змінюються види робіт (в залежності від

актуальності) і часові нормативи до них. Нині цей документ покладено в основу методики, він, по суті, є тією планкою, тією висотою, яку перед собою ставить колектив НУБіПУ. Іншими словами, це великий знаменник, наш колективний університетський норматив у світі конкуренції. Тому автори цього документу мають чітко реагувати на його збалансованість. Адже за 15 років з часу впровадження методики "планка" обов'язкових нормативів значно підвищилась, незрівнянно ширшим стало коло діяльності кафедр. І вочевидь, ця діяльність на шляху до Європейського простору освіти буде щорічно лише поглиблюватись і розширюватись.

Слід наголосити, що ні в якому випадку не можна усувати розділ "Інші види робіт". Справа в тому, що як би ретельно не редагували "Положення про планування і облік навантаження НПП" врахувати важливі, але не передбачені протягом року види робіт, неможливо. Хочемо ще раз наголосити, що методики самооцінки за показниками внутрішньоуніверситетського (персоніфікованого) рейтингу та за показниками зовнішнього тестування – дуже зручні і корисні, особливо в умовах впровадженні у НУБіП України системи менеджменту якості на основі вимог міжнародного стандарту ISO 9001:2008.

Висновки і перспективи (Discussion). Обидві розроблені методики – це ефективний інструмент для керівника, який отримує безпосередній зворотній зв'язок з кожним із суб'єктів діяльності університету. Це не менш ефективний інструмент для самооцінки, корекції і самокорекції не лише структурних підрозділів, але й окремих виконавців всіх рівнів. Розроблений науково-методичний супровід методики дозволяє оперативно та гнучко впроваджувати її в умовах вищих навчальних закладів України. Нині методика рекомендована до впровадження у всіх ВНЗ МінАПУ (лист науково-методичного центру аграрної освіти МінАПУ від 09.06.2008 р. № 128/1-288).

Список використаних джерел

1. Melnychuk, D.O. Method of labor effectiveness estimation for research and educational workers and structural divisions in the national agrarian university of Ukraine [Text] / D.O. Melnychuk, A.V. Shostak // Науковий вісник Національного аграрного університету. – 2004. – 73. – С. 17–27.
2. Melnychuk, D.O. Technique of formalization of scientific and pedagogical activity at National Agrarian University [Text] : 2004 1-а Міжнар. наук.-техн. конф. / D.O. Melnychuk, A.V. Shostak, I.A. Tsurpal // Динаміка, міцність і надійність с/г машин, ТДТУ ім. Івана Пулюя, 2004. – 670 с.
3. Мельничук Дмитро Олексійович. Методика визначення рейтингу структурних підрозділів вищого закладу освіти, викладачів і співробітників за критеріями якості навчально-виховного процесу : метод. посіб. / Д. О. Мельничук, А. В. Шостак. – Київ : НАУ, 1998. – 41 с.
4. Мельничук, Д.А. Рейтинг субъектов деятельности Национального аграрного университета Украины [Текст] / Д.А. Мельничук, И.И. Ибатуллин, А.В.Шостак // Исследования, результаты КНАУ. – 2003. – 2. – С. 3-13.
5. Мельничук, Д.О. Рейтинг у Національному аграрному університеті [Текст] / Д.О. Мельничук, А.В. Шостак // Зб. наук. праць присвячений 110-річчю Ніжинського агротехнічного інституту НАУ. – 2005. – С. 3–10.
6. Shostak, A. About system criteria development and coefficients calculation for an estimation of agrarian-educational lecturers yearly performance / D. Melnychuk, V. Bulhakov, A. Shostak // Motoryzacja i energetyka rolnictwa. – 2006. – Vol. 8. – P. 138–148.

7. Шостак, А.В. Рейтингове оцінювання як елемент системи моніторингу якості освіти в університеті / А.В. Шостак // Сучасна освіта. – 2010. – 7. – С. 28–32.

8. Шостак А.В. Як підрахувати якість освіти / А.В. Шостак // Сучасна освіта. – 2010. – 9. – С. 32-36.

9. Шостак А.В. Дослідницький університет: як покращити індекс Хірша / А.В. Шостак // Сучасна освіта. – 2010. – 12. – С. 40-44.

References

1. Melnychuk, D.O., Shostak, A.V. (2004). Method of labor effectiveness estimation for research and educational workers and structural divisions in the national agrarian university of Ukraine. *Naukovyi visnyk Natsionalnoho ahrarnoho universytetu*, 73, 17–27.

2. Melnychuk, D.O., Shostak, A.V., Tsurpal, I.A. (2004). Technique of formalization of scientific and pedagogical activity at National Agrarian University. 2004 1-a Mizhnar. nauk.-tekhn. konf. *Dynamika, mitsnist i nadiinist s/h mashyn*, 670.

3. Melnychuk, D.O., Shostak, A.V. (1998). *Metodyka vyznachennia reitynhu strukturnykh pidrozdiliv vyshchoho zakladu osvity, vykladachiv i spivrobitnykiv za kryteriiamy yakosti navchalno-vykhovnoho protsesu* [Method Ranking structural units of higher education institution, faculty and staff on the criteria of quality of the educational process]. Kyiv: NAU, 41.

4. Melnychuk, D.O., Ibatullin I.I., Shostak, A.V. (2003). *Reitynh subyektiv deiatelnosti Natsyonalnoho ahrarnoho unyversyteta Ukrainy. Yssledovanyia, rezultaty KNAU*, 2, 3-13.

5. Melnychuk, D.O., Shostak, A.V. (2005). *Reitynh u Natsionalnomu ahrarnomu universyteti. Zbirnyk naukovykh prats prysviachenyi 110-richchiiu Nizhynskoho ahrotekhnichnoho instytutu NAU*, 3-10.

6. Melnichuk, D., Bulhakov, V., Shostak, A. (2006). About system criteria development and coefficients calculation for an estimation of agrarian-educational lecturers yearly performance. *Motoryzacija i energetyka rol'nictva*, 8, 138–148.

7. Shostak, A.V. (2010). *Reitynhove otsiniuvannia yak element systemy monitorynhu yakosti osvity v universyteti. Suchasna osvita*, 7, 28-32.

8. Shostak, A.V. (2010). *Yak pidrakhuvaty yakist osvity. Suchasna osvita*, 9, 32-36.

9. Shostak, A.V. (2010). *Doslidnytskyi universytet: yak pokrashchyty indeks Khirsha. Suchasna osvita*, 12, 40-44.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПОМОЩИ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ КРИТЕРИЕВ А. В. ШОСТАК, Я. М. РУДИК

Аннотация. Проблема оценки деятельности научно-педагогических работников постоянно находится в поле зрения руководства НУБиП Украины. Камнем преткновения в решении этой проблемы был поиск простой и доступной методики, которая позволила бы формализовать гуманитарную природу научно-педагогической деятельности. Методика определения рейтинга субъектов такой деятельности на принципиально новой основе разработана и внедрена в НУБиПУ. В статье рассматриваются и другие аспекты управления качеством образования, в частности, роль рейтинга в гармонизации государственных стандартов образования с международными требованиями.

Ключевые слова: методика, рейтинговое оценивание, учебная нагрузка, научное исследование, внедрение, субъект оценивания, объект оценивания, структурное подразделение, государственные стандарты образования, международные стандарты, гармонизация.

QUALITY MANAGEMENT EDUCATION THROUGH QUANTITATIVE CRITERIA

A. V. SHOSTAK, Y. M. RUDYK

Abstract. *The problem of estimation of activity of scientist and pedagogical staff is constantly under control of rectorat of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine. The main complexity in the solution of this problem was the search of a simple and accessible technique that would allow finding a formalistic approach to the humanitarian nature of scientific and pedagogical activity. The technique of definition of a rating of the scientific and pedagogical staff, developed on a new basis was developed and introduced in NULESU. The paper covers other aspects of quality management education.*

Keywords: *technique, rating estimation, academic load, scientific research, introduction, subject of estimation, object of estimation, structural.*

УДК 005.322:316.46:631.11

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

С. В. ЯШНИК, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології, *Національний університет біоресурсів і природокористування України*

Анотація. *Розглядаються основні проблеми становлення управлінської культури керівників сільськогосподарських підприємств, що обумовлені особливостями сучасного етапу розвитку суспільства, яке робить спробу реалізації ринкового сценарію управління на всіх рівнях системи суспільних відносин. Визначені наслідки панування автократичних режимів для управлінської культури, встановлені причини низького рівня управлінського мислення. Зазначається, що економічні відносини, характер соціально-політичного устрою, культура, інші взаємопов'язані фактори, що визначають якість соціального буття і перспективи соціокультурної динаміки у різних просторово-часових вимірах суттєво впливають на розвиток суспільства, а отже і на управлінську культуру.*

Ключові слова: *керівник, управлінська культура, організаційна культура, управлінське мислення, аграрне мислення, інновація.*

Актуальність (Introduction). Українська держава повільно просуваєть-ся до сучасних стандартів світової цивілізації. Дуже важливо зрозуміти, де коріння серйозних прорахунків, що призвели до упущень у функціонуванні соціально-економічних систем.

Недостатня вивченість управлінської культури пояснюється такими причинами:

- складністю виділення предмета вивчення, зумовленого тісним перепле-

© С. В. Яшник, 2016