

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ПІДТВЕРДЖЕННЯ ВІДПОВІДНОСТІ

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВНЗ

М. Стригунова, кандидат технічних наук, завідувач кафедри,

Р. Жукова, магістр,

Севастопольський національний університет ядерної енергії та промисловості, м. Севастополь

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ

М. Стригунова, кандидат технических наук, заведующая кафедрой,

Р. Жукова, магистр,

Севастопольский национальный университет ядерной энергии и промышленности, г. Севастополь

ANALYSIS OF INDEXES CONFIRMATION OF ACCORDANCE TO SCIENTIFICALLY AND PEDAGOGICAL WORKERS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

M. Strygunova, Candidate of Technical Sciences, Department Head,

R. Zhukova, Master's Degree,

Sevastopol National University of Nuclear Energy and Industry, Sevastopol

ВСТУП

Необхідність в оціненні діяльності викладача ВНЗ обумовлена тим, що саме воно дає відповідь стосовно якості роботи останнього. При вирішенні практичних питань суб'єкту необхідна саме ця відповідь, оскільки від неї залежить рішення стосовно вибору способів досягнення покладених цілей. Аналіз робіт [1, 2] показує, що в більшості ВНЗ не проводиться систематичне оцінення якості НПП. Це не означає, що НПП взагалі не оцінюють: проходження процедури конкурсу на заміщення вакантних посад на кафедрі неможливе без оцінення, як і проведення конкурсних навчальних занять тощо. В основу такої роботи не покладена яка-небудь чітко сформульована концепція, що ускладнює практичну роботу. Тому великий інтерес представляє досвід ВНЗ, які розробили і використовують ті чи інші моделі оцінювання.

У деяких ВНЗ розробляються й апробовуються різноманітні методики оцінювання викладацького

У статті представлено аналіз законодавчої та нормативної бази оцінювання, атестації та сертифікації науково-педагогічних працівників (НПП) вищих навчальних закладів (ВНЗ). Запропоновано процедури й показники підтвердження відповідності, які можуть бути використані під час проведення робіт із сертифікації НПП ВНЗ України.



М. Стригунова



Р. Жукова

складу [1, 2], але загальноприйнятої методики на сьогодні немає. Аналізуючи причини складності розроблення моделей і методів оцінювання викладачів, можна виділити: відсутність законодавчої та нормативної бази стосовно оцінювання НПП; відсутність чітко визначених показників і критеріїв оцінювання; відсутність кількісних методів оцінювання показників і критеріїв якості НПП ВНЗ.

Вирішенню цих проблем багато в чому може сприяти процедура підтвердження відповідності третьою незалежною стороною, тобто проведення сертифікації НПП.

У даний час на території України немає регламентованих процедур проведення сертифікації НПП, показників і нормативів з підтвердження відповідності НПП ВНЗ. Отже, необхідно розробити процедуру оцінювання доказів відповідності під час проведення сертифікації НПП за допомогою розробленої математичної моделі сертифікації під час оцінювання показників підтвердження відповідності.

РЕАЛІЗАЦІЯ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» [3] ВАК України забезпечує виконання правил при атестації науково-педагогічних кадрів, а також встановлює критерії атестації.

Керівник ВНЗ здійснює контроль за якістю роботи викладачів, декани факультетів проводять контроль якості викладання навчальних дисциплін та навчально-методичної діяльності НПП. Вчена рада оцінює науково-педагогічну діяльність структурних підрозділів [3], а орган громадського самоврядування дає оцінку роботі керівника факультету. У наказі Міністерства освіти і науки (МОН) «Про порядок розгляду атестаційних справ про присвоєння вчених звань професора і доцента» [4] регламентується оцінювання НПП з метою присвоєння вчених звань професора і доцента ВНЗ. Метою оцінювання є стимулювання НПП до підвищення кваліфікації й отримання значних результатів у викладацькій і науково-методичній роботі. У процесі оцінювання ураховуються: пенсійний вік; наявність вченого ступеня кандидата наук; наявність вченого звання доцента; стаж НПП не менше 20 років; стаж роботи на посадах старшого викладача, або доцента, або професора, або завідувача кафедри не менше 5—10 років; авторство стосовно підручників та навчальних посібників з грифом МОН; викладання основних навчальних курсів на високому методичному й науковому рівнях тощо. Дані вимоги висуваються переважно до НПП, які мають досить великий досвід роботи у ВНЗ, отже не можуть бути поширені на НПП, які мають від 5 до 15 років стажу. Але для сертифікації персоналу достатньо, щоб працівники мали мінімальний стаж роботи 3 роки.

Кожні 5 років НПП проходять атестацію, за результатами якої визначається відповідність працівників займаній посаді. Порядок атестації встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Таким чином, контроль якості НПП зводиться до оцінювання й атестації. Ці процедури проводяться у самому ВНЗ і без участі третьою незалежною стороною, що впливає на об'єктивність отриманих результатів.

Сьогодні велика увага приділяється не лише підготовці фахівців, але й підвищенню їх кваліфікації та підтвердженню компетентності. На підставі Закону [5] введено новий об'єкт підтвердження відповідності — персонал. Його сертифікація — офіційне підтвердження компетентності (кваліфікації, теоретичної та практичної підготовки) зазначеної особи в конкретному виді діяльності.

Персонал з точки зору підтвердження відповідності й управління є досить складним об'єктом. На відміну від матеріальних чинників виробництва він є живим, одухотвореним і тому має можливість самостійно приймати рішення, критично оцінювати висунуті до нього вимоги, діяти на власний розсуд, мати суб'єктивні інтереси, є надмірно чутливим до управлінського тиску, реагуючи на нього неоднозначно.

Позиція керівництва організації стосовно людських кадрів сьогодні зазнає значних змін. Зараз людину розглядають як основний стратегічний ресурс організації, а не як один із факторів виробництва, оскільки людина здатна творчо підходити до роботи, постійно підвищувати свою кваліфікацію та покращувати свою діяльність.

Із аналізу вітчизняної законодавчої та нормативної бази стосовно сертифікації НПП [3—7] впливає відсутність: регламентованих процедур сертифікації НПП; схем сертифікації, показників і нормативів для підтвердження відповідності НПП; нормативного документа (НД), на відповідність якому можна проводити сертифікацію, тобто такого, який повністю ураховує специфіку та особливості роботи НПП.

Щоб устояти у конкурентній боротьбі, сучасний ВНЗ має динамічно змінювати свої цілі й структуру, корегувати напрямок руху. Відповідно змінюється кваліфікаційні вимоги до педагогів та їх посадові обов'язки. Необхідно постійно «налаштовувати» якість персоналу із потребами споживача. Тому інструментами контролю якості НПП може стати атестація, оцінювання і сертифікація.

Оцінювання діяльності НПП — це аналіз ефективності педагога на даному робочому місці протягом певного періоду часу, перевірка відповідності стандартам виконання роботи згідно із заданими критеріями. Результати оцінювання є важливими для визначення «зон найближчого розвитку» та отримання орієнтирів для подальшого управління досягненнями ВНЗ.

Цей процес може бути як формалізованим (необхідні процедури закріплено у документах), так і неформалізованим (наприклад, коли на засіданні кафедри керівник в усній формі оцінює роботу певного співробітника). Може здійснюватися регулярно або періодично залежно від конкретних завдань, регулюється нормативними актами навчального закладу (наприклад положенням про оцінення науково-педагогічних кадрів).

Атестація персоналу — це процедура систематичного формалізованого оцінювання відповідності рівня праці, особистісних та професійних якостей, потенціалу особи вимогам щодо виконуваної роботи і споживача. Атестація є визначенням кваліфікації працівника з метою перевірки його відповідності займаній посаді. Вона дозволяє отримати інформацію для ухвалення подальших управлінських рішень. Порядок її проведення регулюється державними нормативними актами, у тому числі Кодексом законів про працю України. Процес формалізовано державою, причому досить докладно, щоб, наприклад, у разі незгоди працівника із висновками атестаційної комісії можна було б оскаржити результати у суді.

Сертифікація персоналу — встановлення рівня підготовки, професійних знань, навичок і досвіду фахівця для підтвердження його відповідності встановленим вимогам та визначення його можливостей належним чином здійснювати конкретні дії. За допомогою процедури сертифікації третя сторона письмово підтверджує, що НПП відповідають встановленим нормативним вимогам. Сертифікація, на відміну від атестації та оцінення, проводиться незалежною стороною і охоплює усі види діяльності НПП.

У ВНЗ здійснюються такі види контролю якості НПП: оцінення персоналу у вигляді проведення пробних і відкритих занять; контроль якості навчальних занять; конкурс професійної майстерності викладацького складу; оцінення з боку керівництва у вигляді характеристик та рекомендацій; атестація НПП.

Проте, означені методи контролю якості мають ряд істотних недоліків:

- ґрунтуються на оціненні діяльності співробітника керівниками. Фактично керівник перебуває у становищі «царя й бога» відносно підлеглого — визначає завдання, контролює та оцінює його протягом навчального року;

- орієнтовані на минуле (на досягнуті результати) і не враховують довгострокові перспективи розвитку організації та співробітника;

- мають низький рівень об'єктивності (нерідко відбиваються особисті взаємини);

- занадто односторонні й приблизні для того, щоб зроблені за їх допомогою висновки застосовувалися для цілей розвитку персоналу;

- оцінюють лише ступінь виконання НПП ключових завдань, точніше ведення навчальних занять.

Необхідний постійний моніторинг усіх видів діяльності НПП (навчальної, методичної, наукової та організаційної), який забезпечує вимірювання і контроль відповідності ключових показників заданим критеріям. Щоб мотивувати, важливо об'єктивно оцінити потенціал кожного працівника, його прогрес, враховуючи при цьому усі види діяльності.

ПРАКТИЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ

З аналізу схем сертифікації можна зробити висновок: у схему сертифікації НПП можуть входити такі процедури доведення відповідності [8—11]: оцінення майстерності НПП у процесі надання освітніх послуг; вибіркове перевірення методичної, наукової та організаційної роботи; інспекційний контроль.

Якість викладача — поняття комплексне, яке містить професійні й персональні показники, що вимагають детального розроблення. На етапі оцінювання майстерності виконавця у процесі надання освітніх послуг проводиться перевірка рівня професійних і особистісних якостей НПП.

На рис. 1 і 2 представлено показники якості, що характеризують професійні, особистісні якості та потенціал НПП.

Найбільший інтерес для дослідження представляють особистісні якості викладача вищої школи. Тут наявний величезний обсяг інформації, починаючи з думок і закінчуючи вимогами, що висувуються студентами до сучасного НПП. У результаті

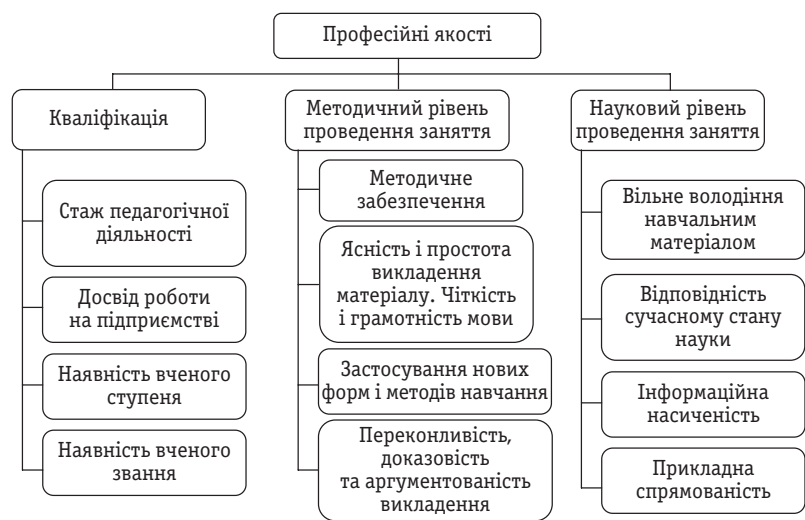


Рис. 1. Ієрархія показників підтвердження відповідності професійних якостей НПП

аналізу джерел [1, 2, 8—11] систематизовано показники особистісних якостей (рис. 2).

Численні дослідження стосовно питань специфічних особливостей професійної діяльності НПП [1, 2, 8—11] показують, що найбільший інтерес представляє комунікативна складова, оскільки саме вона є частиною іміджу. Комунікативні вміння викладача передбачають:

- побудову взаємодії та взаємовідносин зі студентами залежно від цілей, змісту, форм організації та методів навчання;
- встановлення з учнями соціально-психологічного контакту;
- формування довірчих і доброзичливих відносин зі студентами в міжособистісному спілкуванні;
- індивідуально-орієнтовану комунікативну взаємодію зі студентами у навчальному процесі та поза ним;
- наявність позитивного і сталого контакту між викладачем і студентом із професійних та інших питань;
- підтримання широких, активних і різноманітних творчих контактів з питань своєї наукової та педагогічної діяльності.

Сучасний розвиток вищої школи визначає розвиток мотиваційної сфери НПП. Викладач має усвідомлювати і розуміти свої професійні та особисті цілі, бачити шляхи їх досягнення. Мотивація на досягнення передбачає наявність потенціалу до розвитку, життєвої волі та енергії. Ця якість усередині ВНЗ трансформується у чітке розуміння поставленої мети стосовно її досягнення, а не просто до формального виконання своїх обов'язків. Викладач, якому притаманна така якість, прагне не просто «робити справу» так, щоб до нього не було претензій, — він отримує задоволення від добре виконаної роботи й досягнутого результату.

Отже, мотивація на досягнення включає такі показники:

- інтерес до предмета (дисципліни) й уміння зацікавити студентів своєю дисципліною;
- орієнтація на досягнення успіху;
- задоволення від добре виконаної роботи.

Важливу роль у процесі надання освітньої послуги мають специфічні

рисини характеру НПП: психологічна та емоційна стійкість, уважність, наполегливість, відкритість, справедливість, об'єктивність, пунктуальність тощо.

Зазначені показники (рис. 2) можна об'єднати у комплексний показник «Особистісні якості й потенціал».

Таким чином, інтегральний показник «Рівень майстерності виконавця» визначається на основі двох комплексних показників: «Професійні якості» та «Особистісні якості й потенціал».

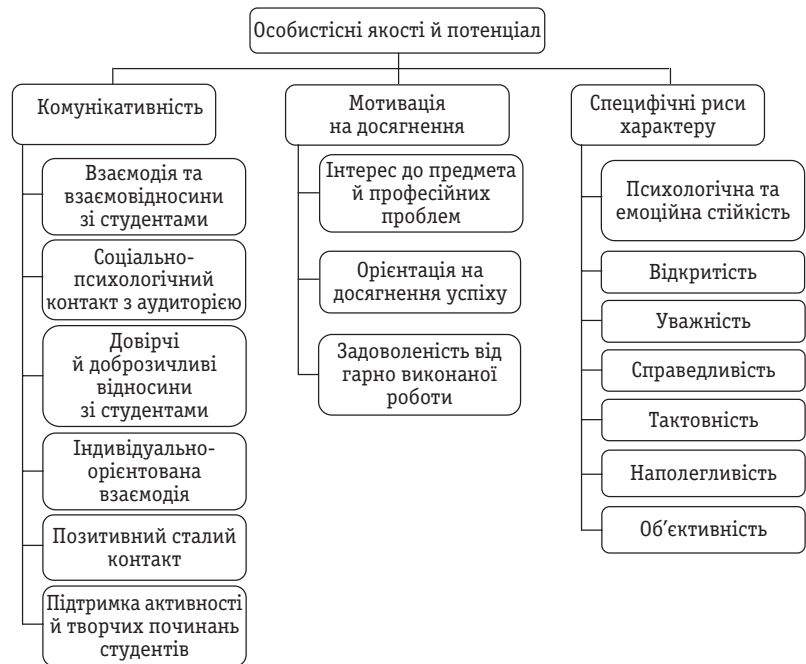


Рис. 2. Ієрархія показників підтвердження відповідності особистісних якостей і потенціалу НПП



Рис. 3. Система показників якості професійної діяльності

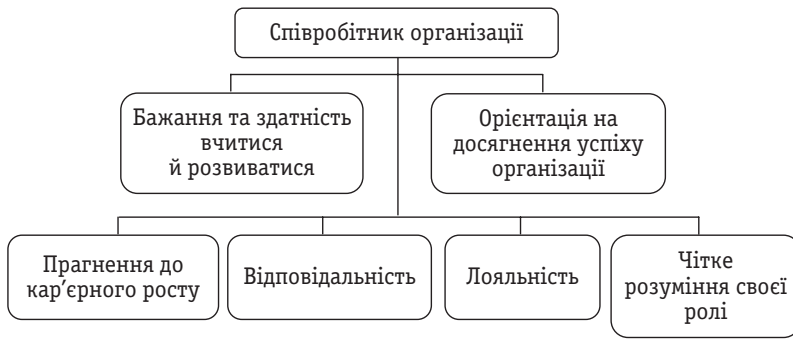


Рис. 4. Ієрархічна структура показника «Співробітник організації»

Професійна діяльність НПП містить чотири складові: навчальна, методична, наукова та організаційна робота. НПП не лише читає лекції, проводить практичні заняття й семінари. Він науковий працівник, організатор, дослідник, публіцист; співробітник підрозділу, колективу, організації, тому, працюючи в системі, він має бути «командним гравцем», здатним надати підтримку колегам, не втрачати рівновагу та працездатність у стресових ситуаціях. Саме ці риси необхідно оцінити в другому блоці процедури сертифікації (рис. 3).

Поняття *сертифікований персонал* передбачає наявність якостей успішного співробітника, об'єднаних у груповий показник «Співробітник організації» (рис. 4).

Інспекційний контроль за діяльністю НПП, які отримали сертифікат компетентності, здійснюється експертом або групою експертів органу з сертифікації. Його метою є встановлення відповідності НПП підтвердженим вимогам. Форма контролю практично повторює перші два блоки схеми: оцінювання майстер-

ності НПП у процесі надання освітніх послуг; вибіркова перевірка методичної, наукової та організаційної роботи.

ВИСНОВКИ Й ПРОПОЗИЦІЇ

1. У результаті проведення аналізу зарубіжної та вітчизняної нормативної та законодавчої бази стосовно сертифікації НПП виявлено недоліки:

- відсутність регламентованих процедур сертифікації НПП;

- відсутність схем сертифікації, показників і нормативів для підтвердження відповідності НПП;

- відсутність НД, відповідно до якого можна проводити сертифікацію, тобто НД, який повністю урахує специфіку та особливості роботи НПП.

2. Розроблено схему сертифікації, яка включає:

- оцінювання майстерності НПП у процесі надання освітніх послуг;

- вибіркову перевірку методичної, наукової та організаційної робіт;

- інспекційний контроль.

3. Проведено аналіз показників підтвердження відповідності НПП та виявлено ті, що характеризують критерії якості: професійні, особистісні й потенціал, оцінка професійної діяльності, «Співробітник організації».

4. Для подальших досліджень доцільно розробити математичну модель сертифікації НПП ВНЗ із застосуванням теорії масового обслуговування та розробити структуру мережевої схеми процесу сертифікації НПП. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Васильєва Е. Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза. Унив. упр.: практика и анализ. — 2006. — № 2. — С. 74—78.
2. Васильєва Е. Ю. Рейтинговая оценка деятельности преподавателя вуза / Е. Ю. Васильєва // Ценности современного образования: регион. аспект / Сев.-зап. отд-ние РАО, ПГУ. — Архангельск, 2004. — С. 194—197.
3. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 № 2984-III (зі змінами).
4. Наказ МОН України «Про порядок розгляду атестаційних справ про присвоєння вчених звань професора і доцента» від 13.11.1997 № 406.
5. Закон України «Про підтвердження відповідності» від 17.05.2001 № 2406-111 (зі змінами).
6. Наказ МОН «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах» від 02.06.1993 № 161.
7. Постанова КМУ «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» від 08.08.2007 № 1019.
8. Бакулина А. Н., Стригунова М. Н. К определению методики оценки затрат заявителя при сертификации персонала // Сборник научных трудов СНИЯЭИП. — Севастополь: СНИЯЭИП, 2005. — Вып. 14. — С. 117—121.
9. Мухаровський М., Глухова О. Сертифікація персоналу — гарантований захист від некомпетентних та недобросовісних фахівців // Стандартизація, сертифікація, якість. — 2003. — № 2. — С. 28—33.
10. Маловик К. Н., Стригунова М. Н. Методология и проблемы сертификации персонала // Материалы научно-технического семинара «Стандартизація и качество: проблемы и практика». — Севастополь, 2004. — С. 115 — 142.
11. Стригунова М. Н., Маловик К. Н. Элементы и принципы сертификации: Учебное пособие. — Севастополь, СНИЯЭИП, 2005. — 164 с.