

Список літератури:

1. *Грещак М. Г., Колот В. М., Наливайко А. П., Покропивний С. Ф., Сай В. М.* Економіка підприємства: Підручник за заг. Ред.. проф. С.Ф. Покропивного — 2.вид., перероб. та доп. — К. : КНЕУ, 2001. — 526с.
2. *Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І.* Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посіб. / Київський національний економічний ун-т. — К. : КНЕУ, 2003. — 316с.
3. *Дубецька С.П.* Економічна безпека підприємств України // Недержавна служба безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України: Збірник матеріалів наук. – практ. конф. – К.: Вид-во Європейського ун-ту фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2003. – с. 146-172
4. *Шлемко В. Т, Білько І. Ф.* Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення / Рада національної безпеки і оборони України; Національний ін-т стратегічних досліджень. — К., 1997. — 143с.
5. *Системи технологій як предмет економічного аналізу: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни і виконання розрахунково-графічної роботи.* / Уклад.: О.В. Федосова, Г.В. Давидюк. – К.: КНУБА, 2008 – 84 с.

Отримано: 26.03.2012

УДК 331.101.262

**А.М. Тугай,
А.Ф. Гойко,
М.А. Єлішевич,
С.Д. Криштоф**

РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСОРСЬКО-ВІКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ ЯК ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ЇХ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ І ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

АНОТАЦІЯ

Запропоновано критерії оцінки діяльності професорсько-викладацького складу при атестації з метою стимулювання розвитку його творчого потенціалу і підвищення якості освіти.

Ключові слова: *професорсько-викладацький склад, атестація, рейтинг, критерій оцінки, якість, мотивація, стимулювання, діяльність.*

АНОТАЦІЯ

Предложены критерии оценки деятельности профессорско-преподавательского состава при аттестации с целью стимулирования развития его творческого потенциала и повышения качества образования.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, аттестация, рейтинг, критерий оценки, качество, мотивация, стимулирование, деятельность.

ANNOTATION

The criteria of evaluation of faculty for certification in order to stimulate his creativity and the quality of education.

Keywords: faculty, certification, rating, evaluation criteria, quality, motivation, stimulation, activity.

У зв'язку з переходом економіки України на інноваційну модель розвитку гостро стала проблема підготовки висококваліфікованих кадрів. Зміна суспільних ідеологій, входження України в Болонський процес, орієнтація освітніх програм на потреби ринку обумовлюють необхідність реформування вітчизняної системи вищої професійної освіти. Одним з пріоритетних напрямів вдосконалення української вищої школи є впровадження у практику управління ВНЗ системи менеджменту якості.

Якість – це ступінь відповідності сукупності притаманних характеристик освітніх послуг потребам або очікуванням споживачів, які встановлені в контрактах, зазвичай передбачаються або є обов'язковими відповідно до державних освітніх стандартів та інших нормативів, а також законодавчих актів.

Стосовно до сфери вищої освіти якість освітньої діяльності визначається якістю знань і навичок випускників ВНЗ, їх активною громадянською позицією, рівнем культури і моральності. Зрозуміло, що високу якість результатів може бути досягнуто тільки за рахунок відповідного рівня освітнього процесу, що визначається, з одного боку його змістом, а з іншого – його забезпеченістю ресурсами: матеріально-технічними, інформаційними і кадровими.

Як відомо, якість освіти складається з двох основних складових – забезпеченості освітнього процесу в рамках структурних підрозділів ВНЗ (кафедрах) і кваліфікації професорсько-викладацького складу (ПВС) цих підрозділів, без якого, власне, забезпечення першої складової є досить сумнівним. У цьому зв'язку кваліфікований викладач

– це перш за все актуальні і грамотні навчально-методичні посібники, лекції, здатність зацікавити студентів, можливість здійснювати постійний контроль за успішністю студентів за допомогою проміжного та підсумкового контролю (наприклад, із застосуванням систем тестування) та перевірки завдань для самостійної роботи.

В даний час рівень кваліфікації ПВС традиційно оцінюється за розрядною сіткою, обумовлюється наявністю вченого ступеня та звання, що часто не відповідає сучасним вимогам вищої школи.

Тому актуальною є розробка методики оцінювання професійного рівня кваліфікації ПВС (атестації), що дозволяє комплексно із системних позицій здійснювати моніторинг якості освіти.

Реалізація запропонованої методики передбачає розробку системи критеріїв для процедури оцінювання та створення моделі документів для проведення процедури атестації ПВС з використанням розроблених критеріїв оцінки діяльності працівників.

На даний час в практиці вищої школи України існує низка методик вимірювання та оцінки діяльності викладачів. Однак досвід свідчить про те, що вони поки не можуть бути визнані досконалими і потребують доопрацювання.

Аналіз даних методик показав, що їм притаманні типові недоліки, що не дозволяють перетворити процес оцінки діяльності ПВС на інструмент стимулювання його професійного розвитку:

- переважання якісних оціночних критеріїв;
- зайва формалізація методик для загальної оцінки кількісних характеристик діяльності ПВС;
- всі види діяльності ПВС і окремі показники всередині видів є рівнозначними;
- відсутність чіткого уявлення про напрям інтерпретації отриманих в ході оцінювання результатів та можливості їх практичного використання.

Деякі ВНЗ для визначення кількісних значень критеріїв процедури атестації ПВС використовують бально-рейтингові оцінки, однак їх суттєвим недоліком є відсутність обґрунтування меж таких оцінок.

У цьому зв'язку, використовуючи досвід і практику оцінки якості освітнього процесу та зазначені вище недоліки наявних методик, викладемо основні принципи запропонованого методу атестації діяльності ПВС.

Розрахунок рейтингу здійснюється на основі заповненої електронної форми. Кожному показнику відповідає питома вага в балах, на який множиться чисельне значення показника. Рейтинг

викладача визначається як проста сума зважених показників. Питома вага визначається з урахуванням значущості показника для рейтингу університету в цілому. При цьому, робочий час викладачів ВНЗ визначається обсягом їх навчальної, методичної, наукової, організаційної та виховної роботи.

Як приклад візьмемо загальний обсяг навантаження науково-педагогічних працівників становить 1550 годин впродовж навчального року.

Середнє навчальне навантаження науково-педагогічних працівників у році приблизно складає 750 годин. З урахуванням усього вищевикладеного пропонується наступний розподіл часу науково-педагогічних працівників:

- навчальна робота – $T_{\text{навч}} = 750$ годин (48%);
- методична робота – $T_{\text{мет}} = 230$ годин (15%);
- наукова робота – $T_{\text{наук}} = 380$ годин (25%);
- організаційна робота – $T_{\text{орг}} = 110$ годин (7%);
- виховна робота – $T_{\text{вих}} = 80$ годин (5%).

Рейтинг науково-педагогічного працівника визначається як сума відповідних коефіцієнтів виконання основних напрямків роботи: методичної, наукової, організаційної та виховної:

$$R = \frac{100}{S} (r_{\text{навч}} + r_{\text{мет}} + r_{\text{наук}} + r_{\text{орг}} + r_{\text{вих}}),$$

де S – частка штатної посади, на якій працює викладач.

$$r_{\text{навч}} = \frac{\sum t_i}{T_{\text{навч}}}, \quad r_{\text{мет}} = \frac{\sum t_m}{T_{\text{мет}}}, \quad r_{\text{наук}} = \frac{\sum t_k}{T_{\text{наук}}}, \quad r_{\text{орг}} = \frac{\sum t_p}{T_{\text{орг}}}, \quad r_{\text{вих}} = \frac{\sum t_n}{T_{\text{вих}}},$$

де t_i, t_m, t_k, t_p, t_n – значення норм часу на виконання конкретних видів робіт за визначеними напрямками.

Середнє значення рейтингу науково-педагогічного працівника кафедри ВНЗ є однією зі складових рейтингу кафедри $R_{\text{НВП}}$ і знаходиться наступним чином:

$$R_{\text{НВП}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n R_i,$$

де n – кількість людей в науково-педагогічному колективі кафедри.

При визначенні порівняльного рейтингу завідувачів кафедр додатково враховується середнє значення рейтингів науково-педагогічних працівників кафедри з коефіцієнтом 0,3:

$$R_{\text{зав}} = R_1 + 0,3R_{\text{НВП}},$$

де R_1 – індивідуальний рейтинг завідувача кафедри.

Визначення рейтингів рекомендується проводити один раз за минулий навчальний рік у терміни, затверджені наказом ректора.

Вихідним документом визначення рейтингу науково-педагогічного працівника є індивідуальний рейтинг-лист викладача, який кожен викладач заповнює в установлені строки за результатами своєї діяльності в минулому навчальному році.

У встановлені терміни на засіданні кафедри проводиться обговорення рейтинг-листів викладачів та їх затвердження.

Індивідуальні рейтинг-листи викладачів, підписані завідувачем кафедри подаються в деканат.

Індивідуальні рейтинг-листи завідувачів кафедр затверджуються на засіданні ради факультету.

Для забезпечення достовірності вихідних даних необхідно:

- кожному викладачеві особисто підготувати рейтинг-листи і підрахувати коефіцієнти виконання основних напрямків роботи, а також значення рейтингу;

- провести спеціальне засідання кафедри, де кожен викладач у присутності колег, завідувача кафедри та представника деканату доповість про виконання індивідуального плану по всіх видах діяльності. Звіт співробітника приймається за наявності підтвердних документів. Така процедура сприяє саморегулюванню системи;

- оформити протокол затвердження рейтингу викладачів кафедри із зазначенням коефіцієнтів виконання за всіма видами діяльності та особистих підписів, це забезпечує прозорість, об'єктивність і виключає можливі непорозуміння;

- протоколи засідань кафедр та інші первинні документи передаються до відповідного деканату.

На раді факультету проводиться обговорення та затвердження показників діяльності науково-педагогічних працівників, після чого ці результати надходять у загально-університетський підрозділ, відповідальний за якість освітнього процесу у ВНЗ.

У разі, якщо $R_k < 500$ (тобто k -й науково-педагогічний працівник кафедри виконав за всіма видами діяльності роботи менше, ніж з розрахунку відповідного бюджету робочого часу), завідувач кафедри повинен подати в навчальний відділ ВНЗ аргументовані пояснення.

Для кожного виду робіт розроблена типова таблиця, в яку заносяться показники, за якими розраховується вихідний рейтинг викладача (табл. 1).

Таблиця 1

Норми часу на (вказується вид роботи) роботу

№	Вид роботи	Години (t_i)	Примітка
1	2	3	4

На раді факультету проводиться обговорення та затвердження показників діяльності науково-педагогічних працівників, після чого ці результати надходять у загально-університетський підрозділ, відповідальний за якість освітнього процесу у ВНЗ.

Для оцінювання навчальної роботи пропонуються наступні критерії:

- керівництво, рецензування та проведення захистів дипломних проектів (робіт) – окремо для бакалавра, спеціаліста та магістра;
- проведення індивідуальних занять з магістрами та керівництво науковими дослідженнями;
- рецензування рефератів при вступі до аспірантури;
- проведення вступних іспитів до аспірантури та кандидатських іспитів;
- керівництво аспірантами;
- керівництво здобувачами;
- наукове консультування докторантів.

Для оцінювання методичної роботи пропонуються наступні критерії:

- написання та підготовка до видання (перевидання) конспекту лекцій, методичних матеріалів до лабораторних робіт, курсового та дипломного проектування, практик і самостійної роботи студентів, методичних матеріалів до семінарських і практичних занять;
- розробка (переробка) навчальних та робочих навчальних планів, навчальних та робочих програм дисциплін;
- розробка і постановка лабораторних робіт і комп'ютерних практикумів;
- розробка інтерактивних методів навчання (кейсів, ділових і рольових ігор, ситуаційних вправ);
- розробка конкурсних завдань для студентських олімпіад;
- розробка складових галузевого стандарту;
- підготовка матеріалів для ліцензування та акредитації спеціальності;
- стажування.

Для оцінювання наукової роботи пропонуються наступні критерії:

- здобуття вченого ступеня;
- отримання вченого звання;
- отримання почесного звання, гранту, премії;
- підготовка наукових кадрів;
- виконання науково-дослідних робіт;
- підготовка публікацій;
- участь у конференціях та виставках;
- участь у наукових дослідженнях студентів.

Для оцінювання організаційної роботи пропонуються наступні критерії:

- робота в навчально-методичних комісіях по спеціальності, експертних радах ВАК, вчених і методичних комісіях тощо;
- організація та проведення наукових і науково-практичних конференцій, симпозіумів, семінарів тощо;
- виконання обов'язків декана факультету;
- член ради факультету;
- завідувач кафедри та його заступники.

В результаті узагальнення отриманих матеріалів розроблені рейтинг-листи викладачів, представлені в табл. 2-3.

Таким чином, в ході проведених досліджень здійснена розробка моделей науково-методичного (нормативно-методичного) забезпечення проведення атестації ПВС з метою стимулювання його творчого потенціалу, підвищення якості підготовки фахівців, забезпечення гармонізації з основними тенденціями розвитку європейської системи вищої освіти.

Таблиця 2

Рейтинг-лист ВИКЛАДАЧА

за 20__ / 20__ н. р.

Кафедра _____

(назва)

Викладач _____

(ПІБ)

(посада)

(вік)

Частка ставки, на якій працює викладач S=1

I. Навчальна робота

№	Вид роботи	Норматив (t _i)	Кількість	Значення
1	2	3	4	5
...
2	Рецензування рефератів на вступ до аспірантури	3/1 реф.	2	6
3	Керівництво аспірантами	200 / 1 чол.	4	800
...
Всього за напрямком				1200
Коефіцієнт виконання за напрямком				1,1

II. Методична робота

№	Вид роботи	Норматив (t _i)	Кількість	Значення
1	2	3	4	5
...
2	Підготовка конспекту лекцій з дисципліни	10/1 д.а.	10	100
3	Розробка комп'ютерного практикуму з дисципліни	5/ 1 роб.	15	75
...
Всього за напрямком				830
Коефіцієнт виконання за напрямком				1,3

1) «Методичні рекомендації до виконання лабораторних робіт з дисципліни _____», автор (и) _____;

2) «Методичні рекомендації по виконанню курсового проекту з дисципліни _____», автор (и) _____;

3) «Конспект лекцій з навчальної дисципліни _____ (лекції № 1 – 3)», автор (и) _____;

Закінчення табл. 2

III. Методична робота

№	Вид роботи	Норматив (t _i)	Кількість	Значення
1	2	3	4	5
...
6	Стаття в міжнародному науковому журналі	80	1x0,5	40
...
11	Рецензування статей, авторефератів	3	3	9
...
Всього за напрямком				493
Коефіцієнт виконання за напрямом				1,3

1) Конкретно розкрити з усіх позицій.

IV. Організаційна робота

№	Вид роботи	Норматив (t _i)	Кількість	Значення
1	2	3	4	5
...
5	Організація і проведення науково-методичної конференції ¹⁾	30	1	30
6	Член ради факультету	50	20	40
...
Всього за напрямком				95
Коефіцієнт виконання за напрямом				0,87

1) Вчений секретар науково-методичної конференції (назва і дата проведення)

Викладач _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Затверджено на засіданні кафедри

Протокол №, від

Завідувач кафедри _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Таблиця 3

Рейтинг-лист викладачів кафедри

№	ПІБ	Назва кафедри	Посада	Вік	Частка ставки, S	Коефіцієнт виконання за напрямками					Рейтинг, R
						Гнавч	Гмет	Гнаук	Горг	Гвих	
						1					
2						1,2	1,36	0,35	0,65	0,2	476
...

Завідувач кафедри _____

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Список літератури:

1. *Леонова С.Г.* Мотивационная модель управления научно-педагогическим персоналом вуза / Л. Г. Миляева, С. Г. Леонова // Монография, Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2008. – 91 с.

2. *Жак С.В.* О рейтинговой оценке научно-педагогических работников и научно-образовательных структурных подразделений вуза / С. В. Жак, В. Н. Киров // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. – № 5 (51). – С. 66-71.

3. *Мельничук Д. А.* Рейтинг субъектов деятельности национального аграрного университета Украины / Д. А. Мельничук, И. И. Ибатуллин, А. В. Шостак // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – №3(31). – С. 44-58.

Отримано 26.03.2012