

УДК
378.091.12:005.962.
131

ДВОРЕЦЬКИЙ А.О.

Київський національний університет технологій та дизайну

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ НПП ВНЗ

Мета. *Виявити адекватні до української дійсності методичні положення на яких ґрунтуватиметься система рейтингового оцінювання науково-педагогічний працівників вищого навчального закладу.*

Методика. *У статті використано загальнонаукові методи: аналізу та синтезу; математичного моделювання; графічний; аналогій; системного аналізу; узагальнення.*

Результати. *Дослідження теоретичних здобутків вітчизняної та зарубіжної наукової літератури дало змогу розробити конкретні рекомендації для керівництва ВНЗ щодо створення системи рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічний працівників вищого навчального закладу, які стосуються змісту анкети самоаналізу, методики розрахунку рейтингової оцінки, підходів до стимулювання викладачів.*

Наукова новизна. *Запропоновано, на засадах системного підходу, концептуальну модель системи рейтингового оцінювання діяльності НПП.*

Практична значимість. *Запропонована модель може бути використана будь-яким ВНЗ України шляхом наповнення її конкретними критеріями оцінки.*

Ключові слова: *рейтинг, оцінка діяльності персоналу, система рейтингової оцінки НПП, освітньо-наукова культура*

Вступ. Ефективність діяльності вищого навчального закладу (ВНЗ) у значній мірі залежить від індивідуальних творчих здібностей викладачів, ступеню їхньої підготовки і рівня кваліфікації, тому штат науково-педагогічних працівників (НПП) ВНЗ розглядається як найбільш значуща частина його активів, а не як стаття витрат. З метою підвищення міри віддачі від використання наявного творчого потенціалу своїх працівників перед адміністрацією закладів вищої освіти постає проблема пошуку дієвих методів мотивації до активізації творчої праці.

Педагог – носій інтелектуальної, професійної, етичної та естетичної культури, духовності, а не ретранслятор знання. Ефективна взаємодія мотивованого студента і компетентного викладача запорука підготовки у ВНЗ якісного фахівця. Учений – митець який споглядає красу світу й відтворює її формулюючи концепції, теорії, закони і т. ін. Праця викладача у вищій школі поєднує обидві згадані професії – що робить його носієм унікального явища – освітньо-наукової культури (ОНК).

ОНК – різновид професійної культури, яка сформувалася під впливом сучасних вимог до професійної діяльності викладачів вищої школи [1]. Вона складається з [1]: професійного самоусвідомлення

(ідентифікація особистістю викладача себе як науковця і педагога); педагогічної майстерності (професійна компетентність); здатності до творчого мислення (підгрунття нових досягнень у науковій та методичній діяльності).

Статус ВНЗ безпосередньо залежить від стану ОНК НПП. Розвиток останньої є системою таких елементів [1]: концептуального; змістовного; процесуального, організаційного та результативного (критерії, показники оцінки та діагностичні методи). Це зумовлює велику складність процесу оцінки якості роботи НПП.

Постановка завдання. У той же час, освітня та наукові послуги є продуктами які пропонуються і купуються на ринку, а їх споживач має право знати ступінь компетентності фахівця який їх продукує. Третьою зацікавленою стороною в проведенні адекватної оцінки якості діяльності НПП є адміністрація ВНЗ якій необхідна об'єктивна інформація, у зручному форматі, для прийняття управлінських рішень. Додавши до цього глобальний характер конкуренції в освітній та науковій сферах стверджуємо, що поставлене завдання створення адекватної українським реаліям системи оцінювання діяльності НПП ВНЗ, є актуальним.

Результати дослідження. У системі партисипативних методів розвитку ОМК НПП рейтингове оцінювання віднесено до групи методів стимулювання поведінки та діяльності (рис. 1) [2].



Рис. 1 Система партисипативних методів розвитку науково-методичної культури НПП вищої школи [2]

У той же час, рейтинг це рівневий результуючий показник якості наукової, педагогічної та професійної діяльності викладача, що дозволяє робити судження щодо його класу, місця, категорії, приналежності до певної страти наукового, педагогічного та професійного співтовариства [3]. Тобто ефективна система рейтингової оцінки повинна одночасно давати характеристику НПП, та стимулювати його до певного стилю професійної поведінки результатом якої, зокрема, є підвищення компетентності викладачів.

У світовій практиці створення систем рейтингової оцінки якості професійної діяльності працівників (не лише науково-педагогічних) існує два класи моделей [4] (рис. 2). Серед них для побудови рейтингу НПП пропонується Змістовна модель комплексного підходу, яка увібрала в себе інші три, як це відображено пунктирними стрілками на рис. 2.

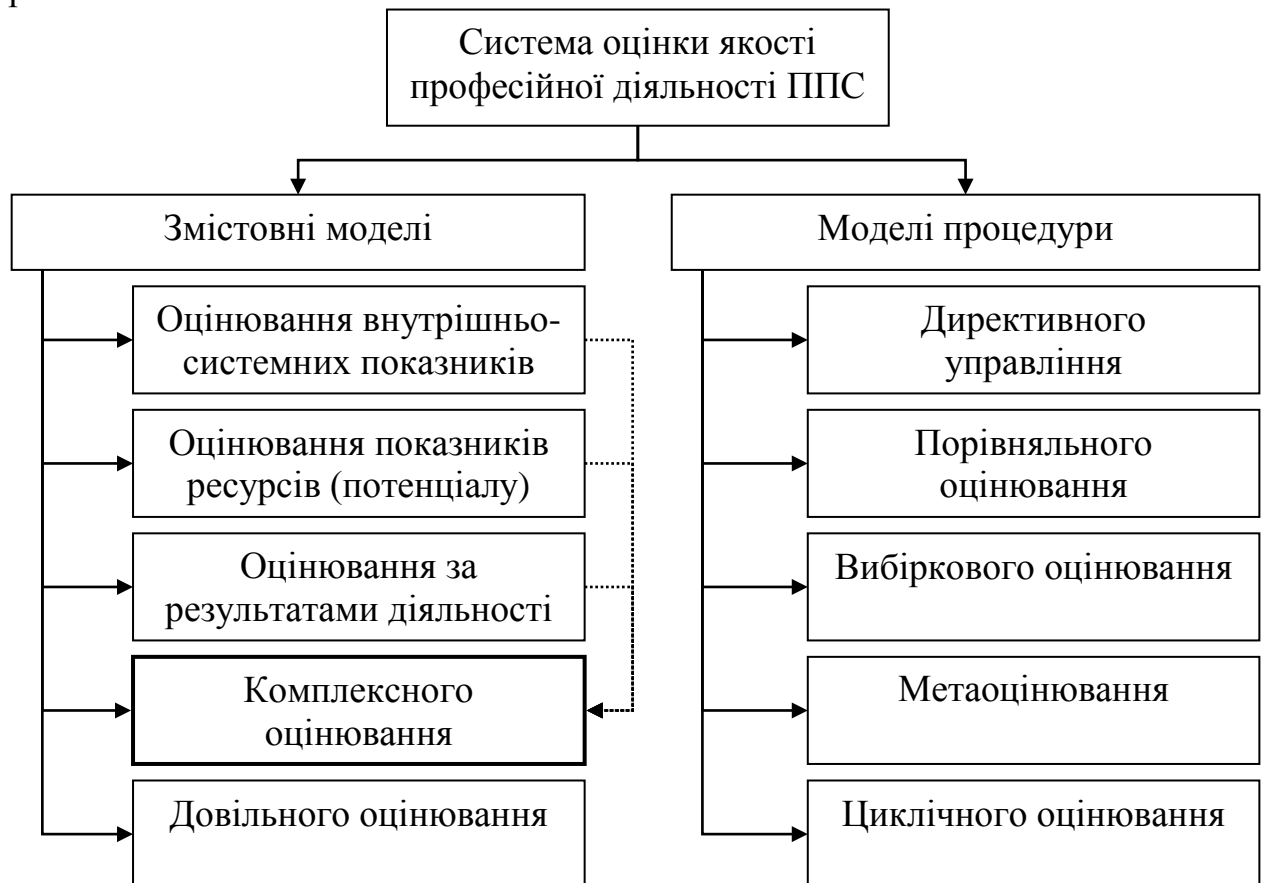


Рис. 2 Моделі рейтингової оцінки діяльності НПП [4]

Вибір цієї моделі зумовлений тим, що вона, ґрунтується на засадах системного підходу й аналізує «входи», «процеси» та «виходи» досліджуваних суб'єктів. Для того щоб система рейтингової оцінки НПП давала на «виході» адекватну та зручну для аналізу інформацію необхідно визначити, яку інформацію необхідно завантажити на

«вході». Комплексний (системний) підхід до оцінювання передбачає врахування (рис. 3):

- того з яким потенціалом викладач розпочав аналізований період (навчальний рік);
- виконуваних викладачем обов'язків (з точки зору їх обсягу та важливості для ВНЗ);
- досягнутих за навчальний рік результатів.



Рис. 3 Концептуальна схема системного підходу до оцінки діяльності НПП

Мета системи рейтингового оцінювання НПП її системоутворюючою функцією є створення умов для безперервного та системного підвищення якості професійної діяльності викладачів. Отже, вона повинна:

- мотивувати до підвищення рівня наявних професійних компетентностей та формування нових – необхідних для наукової та освітньої діяльності. Це зумовлює включення до переліку показників за яким визначається рейтинг таких позицій які відображають саморозвиток викладача;

- спонукати досягнення кращих результатів освітньої, наукової, методичної та організаційної діяльності. Передбачається здійснювати їх облік як за кількісними критеріями так і за якісними;

- мотивувати викладачів долучатися до вирішення організаційних завдань ВНЗ. Цього можна досягнути шляхом включення до розділу «Організаційна робота» анкети самоаналізу пунктів які стосуються важливих питань функціонування ВНЗ та мають організаційний характер;

- не обтяжувати НПП громіздкістю процедури рейтингового оцінювання і в той же час охоплювати всі найважливіші аспекти їх діяльності. Процедура, яка вимагає багато часу для представлення всіх результатів роботи НПП, або ж, обтяжена бюрократизмом підвищує їх спротив проведенню рейтингового оцінювання й зменшує його мотиваційну силу. Врахування завдань які виконують всі викладачі, але не мають, на даному етапі пріоритетності, не доцільне. У той же час, необхідно враховувати такі та стільки видів діяльності щоб у кожного НПП була можливість у нормальному режимі роботи одержати

рейтингову оцінку яка б його характеризувала як добросовісного працівника;

- надавати об'єктивну інформацію (шляхом формування інформаційної бази) для прийняття оптимальних управлінських рішень менеджментом ВНЗ. Методика визначення рейтингу повинна передбачати відповідь на запитання: «Яку користь приносить викладач ВНЗ?»;

- створювати умови для адекватного співставлення діяльності НПП з різними за напрямками діяльністю факультетів. Викладачі які працюють в різних наукових напрямках (соціальні, природничі, творчі, точні науки) не можуть оцінюватися за абсолютно однаковими показниками. А створення анкети яка б передбачала всі особливості кожної кафедри призведе до її громіздкості. Тому, анкета повинна бути достатньо гнучкою для врахування;

- сприяти підвищенню престижу університету на національному та міжнародному рівні. Обираючи показники, встановлюючи бальну оцінку орієнтиром слугують ті види робіт, результати чи статус, які безпосередньо впливають на позицію ВНЗ у конкретних (або у якомусь одному) національних і/або міжнародних рейтингах та формують його позитивний імідж у найважливіших контактних аудиторіях.

Збирання інформації про діяльність викладача в Україні традиційно відбувається шляхом заповнення анкети самоаналізу, на відміну від європейського та американського досвіду де лівова частина даних є оцінка експертів (студенти, випускники, роботодавці, колеги, адміністрація) [4]. Це є виправданим, оскільки в нашій країні ще не сформувалося достатньо потужних соціальних інститутів як у середині ВНЗ так і зовні, які б були спроможні оцінювати НПП з точки зору його об'єктивного вкладу в розвиток ВНЗ, підготовку фахівців, вагомості наукових досягнень. Тому, самоаналіз шляхом заповнення анкети в існуючих умовах є прийнятним.

Пропонується в анкету включати такі розділи: Потенціал НПП і за видами робіт Наукова, Методична, Навчальна, Виховна та Організаційна. Можливі їх об'єднання в такі розділи як: Науковий потенціал та робота НПП; Навчально-методична робота; Організаційна та виховна робота, чи подрібнення, але від цього сутність не змінюються.

До розділу потенціал пропонується вносити значимі для ВНЗ здобутки НПП років, що передують звітному. Конкретне наповнення залежить від особливостей стратегії ВНЗ. У розділі який характеризує наукову діяльність, окрім традиційних показників (обсяг публікацій, одержані патенти, захищені дисертації) доцільно включати показники за якими оцінюють якість наукової діяльності у передових ВНЗ, а саме ті

що всесторонньо висвітлюють комерціалізацію науки – інноваційні результати (впровадження розробок у господарську діяльність; доходи від продажу наукової продукції і т. д.). Розділ «Методична робота» корегує спрямування колективу на розробку тих методичних матеріалів які на поточний рік є найбільш актуальними. Обліковувати навчальну роботу пропонується шляхом включення загального навчального навантаження (перевести його у бальну оцінку використовуючи певний коефіцієнт) відповідно до індивідуального робочого плану викладача, а також додаткові бали за ті види робіт які є більш складними та пріоритетними (ведення занять іноземною мовою, використання мультимедійних технологій, робота в групах іноземців і т. ін.). Виховна робота є важливою складовою освітнього процесу. Тому рекомендується виділити її в окремий розділ чи підрозділ і підкреслити її важливість відносно високими балами. В організаційній роботі окрім переліку важливих видів робіт пропонується ввести такі пункти:

- важлива робота за дорученням кафедри – перелік робіт за які нараховуються бали викладачам конкретної кафедри. Він формується на початку навчального року завідувачем кафедри та затверджується наказом ректора по всьому ВНЗ для кожної кафедри свій перелік;

- важлива робота за дорученням факультету – перелік робіт за які нараховуються бали викладачам конкретного факультету (інституту, філіалу). Він формується на початку навчального року деканом (директором інституту) та затверджується наказом ректора по всьому ВНЗ для кожного факультету (інституту, філіалу) свій перелік;

- вклад кафедри у підготовку фахівців. Кафедра одержує певну кількість балів яка залежить від кількості студентів яких вона навчала протягом року. Одержані бали розподіляються між викладачами за рішенням завідуючого кафедрою на власний розсуд. Таким чином це є додатковим інструментом стимулювання НПП кафедри.

Розрахунок рейтингової оцінки пропонується здійснювати враховуючи загальний внесок викладача в діяльність ВНЗ та внесок викладача відносно обсягу ставки яку він обіймає:

$$P = \frac{\frac{p}{p_n} + \frac{p}{p_n \times C_m}}{2}; \quad (1)$$

або

$$P = \frac{p}{2 \times p_n} \times \left(1 + \frac{1}{C_m}\right),$$

де: P – рейтингова оцінка НПП; p_n – нормативна кількість балів для НПП який працює на повну ставку; p – кількість балів набрана НПП; C_m – коефіцієнт ставки НПП.

Така формула дасть змогу достатньо коректно формувати рейтингову оцінку викладачів, які працюють менше або більше як на одну ставку. У табл. 1 наведені деякі можливі результати рейтингової оцінки НПП які працюють на 0,5; 0,75 та 1 ставки. Для розрахунків нормативна кількість балів для викладача який працює на повну ставку прийнята 1000 балів (табл. 1). Слід зазначити, що доцільним є застосовувати диференційний підхід до призначення нормативної кількості балів у залежності від категорії НПП (магістри, кандидати наук (доктори філософії в певній галузі), доктори наук).

Таблиця 1

Можливі граничні результати рейтингової оцінки НПП

Ставка	Набрана кількість балів	Загальний внесок	Внесок відносно обсягу ставки	Рейтингова оцінка НПП
0,5	500	0,50	1,00	0,75
	665	0,67	1,33	1,00
	1000	1,00	2,00	1,50
	1335	1,34	2,67	2,00
0,75	750	0,75	1,00	0,88
	855	0,86	1,14	1,00
	1285	1,29	1,71	1,50
	1710	1,71	2,28	2,00
1,0	1000	1,00	1,00	1,00
	1500	1,50	1,50	1,50
	2000	2,00	2,00	2,00

Інформативними для менеджменту ВНЗ є останні два стовпчики табл. 1. Рейтингова оцінка НПП розрахована за запропонованою математичною моделлю (1). Отже, для викладача який працює на:

- 0,5 ставки:

- при набранні нормативних 500 балів – отримує рейтингову оцінку 0,75. Хоча цей викладач чесно відпрацьовує свій посадовий оклад (Внесок відносно обсягу ставки – 1) проте його реальний внесок у статус ВНЗ нижчий ніж у НПП які працюють на повну ставку, а отже він одержує показник рейтингової оцінки менший за 1. Для такого випадку відносно низька рейтингова оцінка не є підставою для висловлення вимоги усунути недоліки;

- для того щоб одержати рейтингову оцінку на рівні 1 НПП необхідно одержати на 33% більше балів ніж це передбачено нормативом, що в абсолютній величині сягає 665 балів;

- для рейтингової оцінки 1,5 необхідно набрати 1000 балів тобто виконати подвійний норматив, а для одержання 2 – 1335 балів (перевищення нормативу в 2,67 рази);

- 0,75 ставки:

- при набранні нормативних 750 балів – отримує рейтингову оцінку 0,88. Спостерігаємо аналогічну ситуацію з викладачем який відпрацьовує норматив на 0,5 ставки. Однак, у даного співробітника рейтинг все-таки буде вищим;

- такий викладач одержить рейтингову оцінку 1 за умови одержання 855 балів ;

- для одержання рейтингової оцінки 1,5 і 2 необхідно перевиконати нормативну кількість балів та одержати відповідно 1285 і 1710.

- 1 ставку. Рейтингова оцінка прямо пропорційно залежить від ступеню виконання нормативу;

Посісти високе місце у рейтингу є елементом нематеріального стимулювання. Автори праці [4] рекомендують відзначати нагородами не лише лідерів загального рейтингу, а й тих хто має найвищі показники за розділами анкети. Однак, в сучасних соціально-економічних умовах, які склалися в Україні, матеріальне стимулювання, навіть для творчих особистостей якими є викладачі вищої школи є пріоритетним, а отже запровадження матеріальної винагороди є важливим елементом системи рейтингового оцінювання НПП ВНЗ.

Для цього рекомендується скористатися інструментом середнього рейтингу [4]:

- визначити середню рейтингову оцінку, як середнього арифметичного всіх рейтингових оцінок НПП певної категорії (магістри, кандидати наук (доктори філософії в певній галузі), доктори наук);

- визначитися із зонами винагороди.

Зонами винагороди називається діапазон відхилення від середнього значення рейтингу (у бік перевищення) за якими визначається сума преміального заохочення (рис. 4).

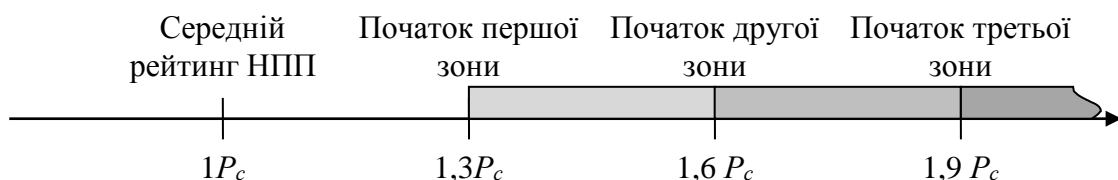


Рис. 4 Можливі межі зон винагороди

Відповідно до рис. 4 викладачі чия персональна рейтингова оцінка знаходиться в діапазоні:

- $1,3P_c \leq P < 1,6P_c$ – отримує преміальну винагороду низького рівня;

- $1,6P_c \leq P < 1,9P_c$ – отримує преміальну винагороду середнього рівня;

- $1,9P_c \leq P$ – отримує преміальну винагороду вищого рівня.

Отже, система рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу включає в себе: безпосередньо рейтингове оцінювання; засоби контролю за ефективністю діяльності; мотиваційний інструментарій для завідувачів кафедрами, деканів; механізм матеріального і нематеріального заохочення.

Висновки. В останнє десятиліття рейтингове оцінювання діяльності НПП ВНЗ в Україні широко запроваджується в практику діяльності вищої школи. У багатьох університетах створені та функціонують різні рейтингові системи, які виконують функцію контролю чи мотивації, або суміщають обидві. Проте, через значні відмінності між українськими ВНЗ не існує єдиної методики яка була б однаково ефективна для всіх.

На основі проведених теоретичних досліджень та аналізу практичного досвіду запропоновано: застосовувати системний підхід який покладено в основу змістовної моделі комплексного оцінювання персоналу; формулювання мети даної системи та критерії яким вона повинна відповідати; концепцію наповнення анкети самоаналізу; методику розрахунку рейтингової оцінки; підхід до матеріального стимулювання на основі середнього рейтингу викладача. Подальші дослідження планується здійснювати в площині практичного експерименту.

Список використаних джерел

1. Подповетная Ю.В. Методы развития научно-методической культуры преподавателя высшей школы : [Електронний ресурс] / Подповетная Ю.В. // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – № 4 (08) – Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/4/podpovetnaya.pdf> (15.08.2015).

2. Подповетная Ю.В. Содержательно-процессуальные особенности технологии развития научно-методической культуры преподавателя высшей школы : [Текст] / Подповетная Ю.В. // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 3–2. – С. 310-314.

3. Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей и кафедр в вузе [Текст] / Е. Ю.Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. – №3. – С. 39-48.

4. Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе : [Методическое пособие] / Васильева Е. Ю., Граничина О.А., Трапицын С. Ю.; – СПб., РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 159 с.

5. Пушкін В.Ю. Внутрішнє оцінювання діяльності підрозділів і викладачів вищого навчального закладу : [Звіт про науково-дослідну роботу (заключний)] / В.Ю. Пушкін, В.О. Салов, В.О. Василенко та ін.; ДВНЗ «Національний гірничий університет». – Дн., 2011. – 162 с.

References

1. Podpovetnaya Yu.V. (2011) *Metodyi razvitiya nauchno-metodicheskoy kulturyi prepodavatelya vysshey shkolyi* [Methods of development of scientific and methodological culture of the teacher of high school].e-JOURNAL Modern Research of Social Problems [in Russia].

2. Podpovetnaya Yu.V. (2012) *Soderzhatelno-protsessualnyie osobennosti tehnologii razvitiya nauchno-metodicheskoy kulturyi prepodavatelya vysshey shkolyi* [Substantial and procedural features of the technology development of scientific and methodological culture of the teacher of high school] Moscow: Russian Academy of Natural History [in Russia].

3. Vasileva E. Yu. (2007) *Reyting prepodavateley i kafedr v vuze* [Rating faculty and departments at the university]. Ekaterinburg: Journal University Management [in Russia].

4. Vasileva E. Yu. (2007) *Reyting prepodavateley, fakultetov i kafedr v vuze* [Rating teachers, faculties and departments at the university].St. Petersburg: Herzen State Pedagogical University of Russia [in Russia].

5. Pushkin V.Iu. (2011) *Vnutrishnie otsiniuvannia diialnosti pidrozdiliv i vykladachiv vyshchoho navchalnoho zakladu* [Internal evaluation of departments and teachers of higher educational institution]. Dnipropetrovsk: NMU [in Ukrainian].

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ НПП ВУЗОВ

ДВОРЕЦКИЙ А. О.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Цель. Выявить адекватные украинской действительности методические положения на которых будет основываться система рейтинговой оценки научно-педагогический работников высшего учебного заведения.

Методика. В статье использованы общенаучные методы: анализа и синтеза; математического моделирования; графический; аналогий; системного анализа; обобщения.

Результаты. Исследование теоретических достижений отечественной и зарубежной научной литературы позволило разработать конкретные рекомендации для руководства вуза по созданию системы рейтинговой оценки деятельности научно-педагогический работников высшего учебного заведения, относящиеся к содержанию анкеты самоанализа, методики расчета рейтинговой оценки, подходов к стимулированию преподавателей.

Научная новизна. Предлагается на основе системного подхода, концептуальную модель системы рейтинговой оценки деятельности НПП.

Практическая значимость. Предложенная модель может быть использована любым вузов Украины путем наполнения ее конкретными критериями оценки.

Ключевые слова: рейтинг, оценка деятельности персонала, система рейтинговой оценки НПП, образовательно-научная культура.

METHODICAL BASES OF CREATING RATING EVALUATION OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF OF UNIVERSITY

DVORETSKY A.

Kyiv National University of Technologies and Design

Purpose. Identify methodological position, which builds rating evaluation system of scientific and pedagogical staff of higher education appropriate to the Ukrainian reality.

Methodology. The article uses general scientific methods, analysis and synthesis; mathematical modeling; graphics; analogies; systems analysis; generalization.

Findings. The theoretical achievements of domestic and foreign scientific literature made it possible to develop specific recommendations to guide institutions in establishing a system of rating of scientific and pedagogical staff of the university, relating to the content of the questionnaire of introspection, the methodology of calculation of rating approaches to stimulate teachers.

Originality. The conceptual model of the rating evaluation of the SPS on the basis of a systematic approach, are proposed.

Practical value. The model can be used in any universities in Ukraine by filling it with specific evaluation criteria.

Keywords: ranking, evaluation of personnel system of rating SPS, educational and scientific culture.