

Олег Грушевський,
кандидат географічних наук, доцент
кафедра військової підготовки
Одеського державного екологічного університету
ORCID ID 0000-0003-4396-5905
DOI: 10.33099/2617-1775/2020-01/109-116

МОДЕЛЬ АТЕСТАЦІЇ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті запропоновано модель атестації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Наголошується на недоліках існуючого підходу та шляхах удосконалення процедури атестації. Зокрема, визначені складові атестації та алгоритм формування рейтингової оцінки, який стимулює викладача до постійного професійного зростання. Представлена модель атестації забезпечує всебічну оцінку діяльності викладача з урахуванням його кваліфікаційного потенціалу.

***Ключові слова:** кадрова політика; атестація викладачів; професійне зростання; рейтинг.*

Постановка проблеми. Розвиток вищої освіти в Україні нерозривно пов'язаний з вдосконаленням системи атестації викладачів закладів вищої освіти. Підвищення якості освітніх послуг зумовлює необхідність впровадження системи менеджменту якості діяльності науково-педагогічних працівників у вишах [3]. При розбудові системи атестації викладачів вишу виникає необхідність розробки та апробації моделі управління якістю їх діяльності. Впровадження таких технологій зумовлюється необхідністю досягнення високого рівня якості освіти, яка, головним чином, залежить від кадрової політики закладу вищої освіти. У [8], зокрема, чітко зазначається, що «заклади вищої освіти несуть первинну відповідальність за якість свого персоналу та забезпечення його сприятливим середовищем, що дозволяє ефективно виконувати власну роботу».

Актуальність дослідження зумовлюється необхідністю стимулювання безперервного підвищення рівня професійної компетентності викладачів, розвитку творчої ініціативи, забезпечення ефективності освітнього процесу, а також визначення їх відповідності займаним посадам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Проблеми організації та управління в галузі освіти (у тому числі вищої) досліджувались багатьма науковцями (В.І. Луговим, В.К. Майбородою, С.В. Крисюком, В.П. Погребняком, К.В. Корсаком та іншими). Проте важливі проблеми підготовки і атестації наукових і науково-педагогічних кадрів як механізму взаємодії законодавчо-нормативного забезпечення, організаційно-управлінських рішень, органів управління і атестаційних структур у повній мірі залишалась поза увагою дослідників. Незадовільна якість освіти у останньому десятилітті стимулювала проведення низки реформ пов'язаних з впровадженням у систему вищої освіти принципів Болонського процесу [4]. Якість в системі освіти – це комплексне поняття, що характеризує ефективність

усіх сторін освітньої діяльності. Першим кроком на шляху зміни ситуації, що склалася, стало впровадження менеджменту якості освіти і перехід на бально-рейтингові критерії оцінювання навчальної діяльності студентів. Наступним напрямком розвитку забезпечення якості освітніх послуг є вдосконалення державної атестації науково-педагогічних кадрів. Найвагомішою складовою всієї системи якості освіти є якість професійної діяльності викладачів, що відповідає вимогам до займаних посад.

Аналіз чинної нормативної бази засвідчує відсутність на державному рівні єдиних нормативно-правових актів, що регулюють проведення в Україні атестації наукових та науково-педагогічних працівників у ЗВО III-IV рівнів акредитації та вимоги щодо її змісту. Проведення атестації наукових та науково-педагогічних працівників регулюється лише Положенням про атестацію наукових працівників [6].

У вищих військових навчальних закладах цей акт регулюється Положенням про проведення атестації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів, що належать до сфери управління Міністерства оборони України [7].

Таким чином, регламент проведення такої атестації визначається або на рівні управління галуззю, або керівництва навчального закладу чи організації. При цьому у кожному випадку, незалежно від форми власності закладу вищої освіти, складається власний досвід організації та проведення атестаційного процесу.

Наявні на сьогодні вимоги до оцінки продуктивності педагогічних кадрів вишу базуються на традиційній схемі, яка має формальний характер і низку недоліків [1]. Спектр параметрів, за якими проводиться атестація, є досить вузьким, суб'єктивним і, у низці випадків, не забезпечує досягнення її мети. Одним з головних недоліків в системі атестації викладачів вишів є відсутність всебічного аналізу всіх видів діяльності професорсько-викладацького складу [2, 5]. Зазвичай акцент робиться на досягненнях в науці. Навчальна, методична робота, виховна та громадська діяльність оцінюються без чітко заданих критеріїв.

Метою статті є обґрунтування моделі атестації викладачів у закладах вищої освіти.

Завданнями, які вирішувалися у ході дослідження, є:

- визначення проблем реалізації кадрової політики в організації освітнього процесу та шляхи їх розв'язання;
- розкриття теоретико-методологічних засад та обґрунтування принципів удосконалення процедури атестації у вищій школі;
- проектування моделі раціонального використання і розвитку потенціалу науково-педагогічних працівників, стимулювання їх професійного зростання.

В якості **методів дослідження** використовувалися аналіз, синтез та графічне моделювання.

Виклад основного матеріалу. Сучасна система атестації передбачає проходження процедури конкурсних відборів на заміщення вакантних посад. Проте відсутність конкуренції серед викладачів робить цю процедуру необ'єктивною або формальною. Крім того, атестація має носити не лише оцінювальний характер, а й стимулювати викладачів до підвищення рівня професіоналізму, самоосвіти і самовдосконалення. Основна мета атестації полягає у мотивації викладача до розвитку професійних здібностей, компетентностей і становлення власної професійної кар'єри. Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить її різні стадії. Професійний розвиток розглядається процесуально у контексті життєвого розвитку. Суб'єктивно кар'єра визначається сприйняттям і формуванням у людини зразків для наслідування позицій чи професій у контексті його життя, особливо з погляду суб'єктивної єдності окремих кроків чи фаз розвитку життя. Професійне задоволення, зумовлене перспективним співвідношенням індивідуальної структури очікувань професійним умовам діяльності, сприяє готовності до продовження кар'єри в цій області.

Пропонована модель системи атестації дозволяє перетворити процес оцінки діяльності викладача в інструмент розвитку його професіоналізму та містить конкретні критерії оцінки за всіма видами діяльності на основі бальної процедури. Вона розкривається через сукупність принципів, методів, критеріїв і вимог до навчально-методичної і наукової діяльності. Атестація передбачає визначення кваліфікаційного потенціалу, рівня знань викладача і професійної компетентності. Основними напрямками діяльності, на основі оцінювання яких проводиться атестація викладачів, є:

- кваліфікаційний потенціал;
- навчальна і методична робота;
- наукова робота;
- підвищення кваліфікації;
- організаційна робота;
- виховна робота;
- профорієнтаційна робота.

Атестація полягає у створенні інформаційної бази про результати ефективності діяльності професорсько-викладацького складу на основі подання індивідуальних портфоліо і доказових документів. Робочим документом, що є інформаційною підтримкою для прийняття рішення при конкурсному проходженні викладача на відповідність займаній посаді є лист самоаналізу (самооцінки). Цей документ містить перелік нормативних критеріїв з бальною шкалою оцінки, які відображають відповідність викладача вимогам до певної посади.

Портфоліо використовується для презентації професійних досягнень членам атестаційної комісії. Складання індивідуального електронного портфоліо дозволяє в єдиній формі структурувати результати за всіма видами діяльності викладача у накопичувальній частині у їх динаміці за звітний період, який передує атестації. Крім того, єдина інформаційна база даних дозволяє

уникнути можливого дублювання матеріалів у декількох джерелах. З накопиченням професійних досягнень портфоліо поповнюється. Викладач несе відповідальність за розробку навчально-методичних комплексів дисциплін, що ним викладаються, наукові публікації та проходження підвищення кваліфікації.

Така інформаційна база сприяє підвищенню якості інформаційних послуг, а також дає можливість зовнішньої експертної оцінки діяльності професорсько-викладацького складу, що безумовно сприяє підвищенню іміджу закладу вищої освіти.

Створення бази даних є основою для складання об'єктивної характеристики заключної підсумкової оцінки (рис. 1). Далі визначається індивідуальний рейтинг кожного викладача, а також кафедральний рейтинг всередині структурного підрозділу вишу.



Рис. 1 Модель проведення атестації науково-педагогічних працівників.

Індивідуальний рейтинг розраховується як відношення суми балів за звітний період і суми балів за кваліфікаційний потенціал.

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n b_i}{\sum_{i=1}^n p_i},$$

де R – індивідуальний рейтинг викладача;

b_i – кількість балів за певну складову атестації;

p_i – кількість балів за певну складову кваліфікаційного потенціалу;

n – кількість критеріїв, за якими визначається індивідуальний рейтинг або кваліфікаційний потенціал.

Кваліфікаційний потенціал викладача є накопичувальною частиною портфоліо, котра формується протягом всієї кар'єри і містить його досягнення у науці (підручники, навчальні посібники, монографії, індекс цитування), вчений ступінь, вчене звання, державні нагороди, почесні звання і премії тощо.

Варіативна частина передбачає виконання визначеного обсягу роботи згідно з певними показниками, котрі розкривають основні види діяльності професорсько-викладацького складу. Викладач має можливість планувати свою діяльність, виконуючи певний обсяг роботи по кожному з напрямків. Усвідомлюючи, що необхідно набрати відповідну його посаді кількість балів, викладач буде прагнути до більш високих результатів. Бали надаються не за формальними показниками, а за конкретними найвагомішими критеріями в тому чи іншому виді роботи.

Згідно з пропонованою моделлю, ефективність за звітний період оцінюється за результатами навчально-методичної (підручники, навчальні посібники, електронні видання) і організаційної (організація і проведення конференцій різного рівня, семінарів, олімпіад, наукових конкурсів) роботи. Наукова робота включає членство в дисертаційних радах, спілках. Видання монографій, підготовка кандидатів і докторів наук, статті в наукових журналах і збірниках праць, грамоти і патенти враховуються при аналізі наукової роботи професорсько-викладацького складу. Науково-дослідницька робота зі студентами може плануватися викладачами за такими напрямками: підготовка студентських доповідей на конференціях, конкурсних робіт, публікації статей і тез. Оцінюється також проведення виховних проектів різного рівня, керівництво студентськими громадськими організаціями і профорієнтаційна робота.

Перевагою цієї моделі є те, що шкала оцінки ефективності викладача носить диференційований характер і залежить від його професійного досвіду. Передбачається, що для кожної посади встановлюється поріг, виражений певною кількістю балів. Відповідно, індивідуальний рейтинг визначається не на основі кількості набраних балів, а за значенням коефіцієнта, що враховує професійний досвід.

Далі оформлені документи підлягають контролю, систематизації, кількісному і якісному аналізу та підсумковій атестаційній оцінці. Статистична обробка даних передбачає проведення кореляційного і частотного аналізу. Кореляційний аналіз проводиться з метою визначення наявних взаємозв'язків між кваліфікаційним потенціалом професорсько-викладацького складу і показником його діяльності за звітний період. Пропонований у цій моделі атестації викладачів кореляційний аналіз дозволяє зробити висновок про характер їх професійного розвитку, а саме: чи здійснюють вони всі види діяльності планомірно та чи спостерігається позитивна динаміка професійного зростання.

Частотний аналіз (наприклад, кутове перетворення Фішера) показників ефективності професорсько-викладацького складу проводиться між кафедрами з метою визначення достовірності відмінностей у рейтингових кафедральних показниках, які будуть інтегральною характеристикою діяльності усіх викладачів кафедри. Ця процедура необхідна для статистичного підтвердження, що окремо взята кафедра дійсно переважає інші за певними видами діяльності. Відповідно, рейтинг кожної кафедри залежить не просто від суми балів співробітників кафедри, а виражається у тому, що кількість балів, яка відрізняє одну кафедру від іншої, є суттєвою для віднесення до різних рангових позицій.

Атестація заснована не лише на загальній оцінці діяльності викладача, яка визначається тільки кількісними характеристиками її складових, а також містить інтерпретацію одержаних в ході оцінювання результатів і можливостей їх практичного використання. Якісний аналіз змісту атестаційних показників професорсько-викладацького складу дозволяє представити повний звіт про результати ефективності діяльності, оптимізувати систему менеджменту якості діяльності викладачів, усунути і здійснювати корегування виявлених недоліків у процесі атестації. Також якісний аналіз дозволить виявити домінуючий напрямок у роботі кожної кафедри та види діяльності викладачів, що залишилися без уваги.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, виявлені між високими вимогами до якості викладацьких послуг та об'єктивністю оцінки відповідності педагогічних кадрів вишу займаним посадам протиріччя, вказують на необхідність вдосконалення системи атестації професорсько-викладацького складу, як одного з факторів підвищення якості освіти. У цих умовах виникла необхідність розробки та апробації моделі атестації діяльності викладачів вишу. Управління якістю освітнього процесу у виші пов'язано, насамперед, з вирішенням проблеми створення чіткої системи атестації викладачів при проходженні процедури конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, що включає оцінку якості їх діяльності і сприяє професійному росту.

У перспективі доцільно розглянути завдання вишів при проведенні процедури атестації. Це, насамперед, створення системи психологічної підготовки працівників до атестації; системи заходів з підвищення кваліфікації працівників, вдосконалення їх професійної діяльності, інформаційний супровід атестації НПП, вдосконалення механізму розгляду скарг та вирішення конфліктних ситуацій з питань атестації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Васильева Е.Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза. Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2 (11). С. 74-78.
2. Вікторов В.Г. Управління якістю освіти (соціально-філософський аналіз). – Дніпропетровськ: Пороги, 2005. – 286 с.
3. Вітченко А.О. Неперервність підготовки військових педагогів: від компетентності до професіоналізму та майстерності. Військова освіта. 2014. № 1. С. 45-54.

4. Вітченко А. О. Впровадження системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти як інституційна проблема. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2017. № 8(2). С. 6-16.
5. Захаревич В.Г. Оценка качества работы преподавателей вуза. Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 12-15.
6. Положення про атестацію наукових працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2019 р. № 285. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF> (дата звернення: 22.03.2020).
7. Положення про проведення атестації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів, що належать до сфери управління Міністерства оборони України // Наказ МОУ та МОН України від 10.03.2016 р. №358/28488 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0358-16> (дата звернення: 22.03.2020).
8. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К.: ТОВ "ЦС", 2015. – 32 с.

REFERENCES

1. Vasil'eva E.Ju. Podhody k oцenke kachestva dejatel'nosti prepodavatelja vuza. Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2006. № 2 (11). S. 74-78.
2. Viktorov V.H. Upravlinnia yakistiu osvity (sotsialno-filosofskyi analiz). – Dnipropetrovsk: Porohy, 2005. – 286 s.
3. Vitchenko A.O. Neperervnist' pidgotovky` vijs`kovy`x pedagogiv: vid kompetentnosti do profesionalizmu ta majsternosti. Vijs`kova osvita. 2014. # 1. S. 45-54.
4. Vitchenko A. O. Vprovadzhennya sy`stemy` vnutrishn`ogo zabezpechennya yakosti vy`shhoji osvity` yak insty`tucijna problema. Visny`k Lugans`kogo nacional`nogo universy`tetu imeni Tarasa Shevchenka. Pedagogichni nauky`. 2017. # 8(2). S. 6-16.
5. Zaharevich V.G. Oцenka kachestva raboty prepodavatelej vuza. Vysshee obrazovanie segodnja. 2003. № 5. S. 12-15.
6. Polozhennya pro atestaciyu naukovy`x pracivny`kiv. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny` vid 13 serpnya 1999 r. # 1475 (v redakcii postanovy` Kabinetu Ministriv Ukrayiny` vid 3 kvitnya 2019 r. # 285. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF> (data zvernennya: 22.03.2020).
7. Polozhennya pro provedennya atestaciyi naukovopedagogichny`x pracivny`kiv vy`shhy`x vijs`kovy`x navchal`ny`x zakladiv, vijs`kovy`x navchal`ny`x pidrozdiliv vy`shhy`x navchal`ny`x zakladiv, shho nalezhat` do sfery` upravlinnya Ministerstva oborony` Ukrayiny` // Nakaz MOU ta MON Ukrayiny` vid 10.03.2016 r. #358/28488 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0358-16> (data zvernennya: 22.03.2020).
8. Standarty i rekomendatsii shchodo zabezpechennya yakosti v Yevropeiskomu prostori vyshchoi osvity (ESG). К.: ТОВ "TsS", 2015. – 32 s.

РЕЗЮМЕ

Олег Грушевский,
кандидат географических наук, доцент
Кафедра военной подготовки
Одесского государственного экологического университета

Модель аттестации научно-педагогических работников в высших учебных заведениях

В статье предложена модель аттестации научно-педагогических работников высших учебных заведений. Указывается на недостатки существующего подхода и пути

совершенствования процедуры аттестации. В частности, определены составляющие аттестации и алгоритм формирования рейтинговой оценки, который стимулирует преподавателя к постоянному профессиональному совершенствованию. Представленная модель обеспечивает всестороннюю оценку деятельности преподавателя с учетом его квалификационного потенциала.

Ключевые слова: кадровая политика; аттестация преподавателей; профессиональный рост; рейтинг.

SUMMARY

Oleh Hrushevskyi,

Candidate of Geographical Sciences, Associate Professor
Department of Military Training of Odessa State Environmental University

Certification model of scientific and pedagogical workers in higher educational institutions

The article proposes a model for certification of scientific and pedagogical workers of higher educational institutions. The disadvantages of the existing approach and ways to improve the certification procedure are shown. In particular, the components of certification and the algorithm for forming a rating assessment have been identified, which stimulate the teacher to continuous professional development. The presented model provides a comprehensive assessment of the teacher's activities, taking into account his qualification potential.

Introduction *The need to create a certification system for teachers of higher educational institutions, which will stimulate their continued professional growth.*

Purpose *substantiation of the certification model in higher education*

Methods *analysis, synthesis and graphical modeling*

Results *An algorithm for certification of teachers of higher educational institutions, which stimulates their comprehensive professional growth, has been obtained and justified.*

Originality *For the first time, the certification procedure for teachers of higher educational institutions takes into account the qualification potential and provides a quantitative and harmonious account of all the components of certification.*

Conclusion *Managing the quality of the educational process in a higher educational institution is primarily associated with solving the problem of creating a clear system of certification of teachers during the competitive selection process for filling vacant posts, which includes an assessment of the quality of their activities and promotes professional growth.*

Key words: *personnel policy; certification of teachers; professional growth; rating.*