DOI : 10.5281/zenodo.1038888

УДК 354:378:005.6

Мороз С. А, к.держ.упр., ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків,
Домбровська С. М., д.держ.упр., проф., ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків,
Мороз В. М., д.держ.упр., доц., НТУ «ХПІ», м. Харків

Moroz S., PhD of Public Administration, Senior Research Officer of Training Research and Production Center of National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv,
Dombrowska S., Doctor of sciences of Public Administration, Full Professor, Head of Training Research and Production Center of National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv,
Moroz V., Doctor of sciences of Public Administration, Associate Professor, Professor at the Department of pedagogy and psychology of social systems management of The National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Kharkiv

РЕЙТИНГ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ

RATING THE SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL STAFF, AS A PART OF THE SYSTEM OF STATE MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION QUALITY

Обґрунтовано місце та роль рейтингу науково-педагогічних працівників в системі державного управління якістю вищої освіти. На прикладі конкретних моделей розбудови рейтингів науково-педагогічних працівників визначено їх основний зміст та особливості використання. Крім того, стаття містить результати критичного переосмислення напрямів використання процедури оцінювання науково-педагогічних працівників з акцентуванням уваги на необхідності врахування в рейтингу потенціалів викладача з досягнутими ним результатами. В статті опрацьовано висновки щодо місця, ролі та умов ефективності використання рейтингу науково-педагогічних працівників в системі управління розвитком трудових можливостей ВНЗ.

Ключові слова: *вищій навчальний заклад; державне управління ВНЗ; рейтинг науково-педагогічних працівників; оцінювання результатів діяльності; мотивація професійної діяльності; механізми самоактуалізації та самореалізації.*

The place and role of rating the scientific and pedagogical workers in the system of state's management of quality of higher education is substantiated in the article. On the example of specific models of development of ratings of scientific and pedagogical staff, their main content and features of use are determined. In addition, the article

contains the results of a critical rethinking of the use of the procedure for evaluating scientific and pedagogical workers with an emphasis on the need to take into account into the teacher's potential ratings of the results achieved. The article deals with the conclusions about the place, role and conditions of the effectiveness of the use of the rating of scientific and pedagogical workers in the system of management of the development of labor opportunities of higher educational institutions.

Keywords: *higher educational institution; state management of higher education; rating of scientific and pedagogical workers; evaluation of performance; motivation of professional activity; mechanisms of self-actualization and self-realization.*

Постановка проблеми. Ринок освітніх послуг України є одним з найбільш потужних як за масштабами свого розвитку (прояву) та колом охоплення основних підсистем суспільства, так і за рівнем залучення громадян до системи його функціонування. За підрахунками фахівців у секторі української освіти працюють і здобувають освіту приблизно 9 млн. осіб [14, с. 1], тобто майже кожний п'ятий мешканець України так чи інакше має безпосередній зв'язок з функціонуванням освітянської галузі. Не дивлячись на той факт, що свого часу Україна успадкувала від колишнього СРСР порівняно потужну та розгалужену освітню систему з достатньо високим рівнем розвитку науково-технічної і навчально-методичної інфраструктури, використання її потенціалів (матеріально-технічних, організаційних, кадрових тощо) відбувалось переважно у межах екстенсивної за своїм змістом парадигми організаційного розвитку. На цей час освітня система перебуває на шляху свого оновлення та пристосування до потреб споживачів продуктів її функціонування. Нажаль динаміка проведення системних реформ в освітянській галузі, так само як і процеси оновлення і осучаснення її структури та змісту, не завжди відповідають темпам зміни попиту на освітню послугу, адже освітня галузь в Україні, на думку Міністра освіти і науки України Л.М. Гриневич, є однією з найбільш консервативних [5]. Виникає ситуація за якої попит суспільства на принципово новий зміст та якість освітньої послуги не знаходить свого повного задоволення у межах існуючої системи освіти.

Серед об'єктів реформування освітянської галузі перебуває, у тому числі і система, як безпосередньо самої освіти так і її основних інститутів. Кожен елемент системи освіти, так само як і кожний її інститут, можуть бути розглянуті в контексті основних характеристик (властивостей) біфуркаційної точки, тобто того елементу, вплив на який з боку суб'єктів управління може обумовити зміну режиму роботи всієї системи в цілому. Приймаючи до уваги предмет нашого дослідження, вважаємо за необхідне звузити коло проблематики цієї публікації до питань функціонування системи вищої освіти та її основних елементів. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» до основних елементів системи вищої освіти відносять вищі льні заклади (стаття 11) [13], що детермінує умовну можливість розгляду їх

підсистем на рівні базових елементів. Отже, кожна з підсистем ВНЗ може бути розглянута на рівні одного з об'єктів реформ освітянської галузі.

Серед найбільш цікавих за своїм змістом та перспективних, з огляду на порівняно швидку рефлексію на управлінський вплив, є підсистема трудового потенціалу ВНЗ. У межах цієї публікації ми звернемо увагу на ті елементи відповідної підсистеми, позиціонування яких відбувається у площині якісних характеристик трудових можливостей ВНЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Конкретизуючи напрями наукових пошуків щодо порушеної проблематики, слід звернути увагу на зміст підсистеми трудового потенціалу ВНЗ та його складові елементи. За результатами наших попередніх наукових пошуків було з'ясовано, що відповідна підсистема може бути розглянута через призму матеріальних та нематеріальних ресурсів, до складу останніх з яких відносять у тому числі й трудові можливості науково-педагогічних працівників ВНЗ [10]. Безумовно, питання розвитку трудових можливостей науково-педагогічних працівників, у тому чи іншому контексті їх багатогранного прояву, не є принципово новим напрямом в організації наукових пошуків. Проблематика пошуку ефективних механізмів державного управління розвитком системи вищої освіти та її кадрового потенціалу знайшла своє відображення у роботах Е.Р. Абдулаєвої, В.М. Бабаєва, В.Н. Бержанського, Г.П. Васяновича, С.М. Домбровської, С.А. Єрохіна, М.М. Іжі, В.В. Камишина, С.В. Курбатова, В.І. Лугового, І.А. Медведєва, В.П. Садкового, С.М. Серьогіна, Ю.П. Шарова та багатьох інших вчених. Не дивлячись на достатній рівень наукового опрацювання проблематики управління розвитком ВНЗ та його трудовим потенціалом, окремі питання все ще залишаються відкритими для подальших наукових пошуків. Наприклад, дослідження змісту професійної мотивації у науково-педагогічних працівників, так само як і особливостей прояву процесів їх самоактуалізації та самореалізації у професійній діяльності, не дивлячись на свою неабияку значущість та перспективність використання для подальшого розвитку університетської інституції, може бути визначено на рівні одного з перспективних напрямів.

На переконання С.А. Єрохіна зміст системи професійної мотивації можна розкрити в контексті взаємодії трьох основних підсистем, а саме:

– підсистема інтересу (безпосередній інтерес; загальнопрофесійний інтерес; романтичний інтерес; ситуативний інтерес; опосередкований інтерес; пізнавальний інтерес; інтерес до самовиховання; престижний інтерес; інтерес супутніх можливостей тощо);

– підсистема мотивів обов'язку (відповідальність щодо повсякденних професійних обов'язків; прагнення до підвищення рівня професійної майстерності; новаторство у трудовій діяльності та її організації; загальноальтруїстичні прагнення особистості тощо);

– підсистема самооцінки професійної придатності [2, с. 22]. Саме останній напрям у розкритті змісту професійної мотивації, в контексті пре-

дмету нашої безпосередньої уваги, набуває неабиякого значення.

В дослідженнях Є.П. Ільїна проблематика професійної мотивації розглядається через призму мотивів пов'язаних з трудовою діяльністю. На думку вченого, відповідні мотиви можна поділити на три основні групи: мотиви трудової діяльності; мотиви вибору професії та мотиви вибору місця роботи [3, с. 270]. Кожна з наведених вище груп може бути використана для характеристики як системи професійної мотивації в цілому так і безпосередньо для розкриття змісту мотиваційного процесу у межах підсистеми самооцінка професійної придатності особистості до здійснення трудової діяльності за певним напрямом професійної діяльності. Наприклад, мотиви трудової діяльності, природою виникнення яких поряд з спонуканням суспільного характеру (усвідомлення необхідності бути корисним суспільству) є у тому числі і потреби особистості у самоактуалізації та самореалізації на певному рівні ієрархії своє професійної кар'єри. В основу формування та функціонування механізму самоактуалізації може бути покладено зміст процесу з'ясування (усвідомлення) особистістю, на суб'єктивному рівні сприйняття інформації, власного місця та ролі, гіпотетичних можливостей та реальних дій у межах визначеної системи. Іншими словами, самоактуалізація може розглядатись на рівні діяльності особистості щодо мети свого існування, а також змісту власних потреб та можливостей у межах наявної у конкретної людини системи ціннісних орієнтацій. Слід звернути увагу, що отримана особистістю в наслідок процесу самоактуалізації інформація, стає підґрунтям для її самореалізації, тобто самоактуалізація може бути розглянута на рівні фундаментальної цінності для запуску механізмів самореалізації. За результатами досліджень Л.М. Антілогови до складових відповідного механізму слід віднести інтеріоризацію, ідентифікацію, рефлексію та екстеріоризацію [1, с. 60]. Цілком очевидно, що кожен з цих різновидів механізму самореалізації так чи інакше пов'язаний з отриманням особистістю інформації щодо її позиціонування у межах визначеної системи.

Повертаючись до проблематики розвитку трудового потенціалу ВНЗ, а також до питання мотивації науково-педагогічного складу, вважаємо за необхідне звернути увагу на ті аспекти прояву механізму самореалізації особистості, які пов'язані з його професійною діяльністю. Разом з тим, хочемо зауважити, що механізм самореалізації особистості в процесі її професійної діяльності, у комплексному розумінні його складного та багатогранного змісту, не є предметом нашого дослідження, принаймні у межах цієї публікації, а отже особливості його формування та використання залишаться на рівні перспективних напрямів у межах подальшого розвитку порушеної проблематики. У якості предмету нашої публікації були обрані лише ті аспекти механізму мотивації професійної діяльності науково-педагогічного складу, які безпосередньо пов'язані з процесами індивідуальної ідентифікації у межах організаційного простору як безпосередньо на рівні структурного підрозділу ВНЗ, так і на рівні самого ВНЗ. Складність вирішення цього завдання поля-

гає у відсутності не лише достатньо обґрунтованої науково-теоретичної бази щодо змісту порушеної проблематики, а і у порівняно невеликій кількості наукових публікацій відповідного змістовного спрямування.

Постановка завдання. Розглянути потенціали використання рейтингу науково-педагогічних працівників, як одного з елементів системи управління якістю вищої освіти на загальнонаціональному та університетському рівнях.

Виклад основного матеріалу. Проблематика розбудови змісту рейтингу професорсько-викладацького складу є не лише складною за рівнем свого позиціонування, а і суперечливою з огляду на її сприйняття на індивідуальному рівні. Крім того, слід визнати, що на цей час адміністрації ВНЗ не мають чітких за змістом та зрозумілих за механізмом своєї реалізації рекомендацій щодо принципів розбудови методики розрахунку рейтингу професорсько-викладацького складу, а отже її опрацювання на рівні ВНЗ відбувається виключно у площині самоврядних повноважень інституції університету. З одного боку, адміністрація ВНЗ має можливість вирішення відповідного питання на рівні окремої організаційної структури конкретного ВНЗ. Іншими словами, адміністрація ВНЗ реалізуючи принцип університетської автономії, самостійно опрацьовує методику оцінювання рівня виконання професорсько-викладацьким складом своїх професійних обов'язків, керуючись при цьому власним уявленням про вагу та значущість окремих показників. З іншого боку, опрацювання методики оцінювання на рівні кожного окремого ВНЗ позбавляє професорсько-викладацький склад можливості порівняння індивідуальних показників рівня розвитку якісних характеристик трудового потенціалу конкретного працівника з відповідними показниками представника іншого ВНЗ. Виникає ситуація, відповідно до якої викладач (доцент, професор тощо) може порівнювати свої показники лише у межах окремого ВНЗ. На наше переконання, опрацювання на державному рівні типової методики оцінювання рівня розвитку трудових можливостей викладача, а також результатів їх використання, сприяло б підвищенню ефективності використання механізму самореалізації особистості викладача, особливо в контексті можливості його ідентифікації серед інших представників професорсько-викладацького складу.

Складність проведення моніторингу рівня розвитку якісних характеристик трудового потенціалу викладачів ВНЗ, на думку С.Ю. Трапіцина, полягає у необхідності врахування минулого, сучасного та перспективного статусу об'єкта оцінювання [18], тобто методика розрахунку рейтингової оцінки (балу) викладача повинна передбачати можливість вимірювання стану реалізації викладачем власних потенціалів. Схожу за своїм змістом наукову позицію займає Ю.П. Шаров, на думку якого відсутність можливості порівняння у рейтингу показників потенціалу («передумови успіху») з показниками стану його використання («ступінь успіху») конкретним викладачем є однією з причин порушення логіки зведення обрахованих показників

до інтегрального [19]. Досить цікавою в контексті змісту наведених вище тез, є усталена думка про необхідність порівняння соціального об'єкту (особистості), не з іншими соціальними об'єктами (особами), а перш за все з самим собою у минулому. У спрощеному вигляді зміст цього підходу може бути розкритий через призму концепту «ким був – ким став – ким мав можливість стати». Крім того, слід звернути увагу, що складність вирішення питання розбудови рейтингу професорсько-викладацького складу, незалежно від рівня його опрацювання, полягає також у необхідності визначення мети його опрацювання. Наприклад, метою організації і проведення відповідного рейтингу може бути: з'ясування лідерів та аутсайдерів оцінювання (інформація для кадрових комісій у межах процедури заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників [7]); визначення конкурентних переваг конкретного представника професорсько-викладацького складу (інформація для розробки та корегування стратегії розвитку ВНЗ [11, с. 83]); надання можливості професорсько-викладацькому складу отримати об'єктивну інформацію щодо рівня розвитку якісних характеристик трудового потенціалу на індивідуальному рівні (можливість порівнювати свої власні здобутки (рівень позиціонування у рейтингу) з здобутками інших – сприяє підвищенню ефективності мотиваційного механізму стимулювання трудової активності [8, с. 106]); формування інформаційного підґрунтя для опрацювання рейтингу структурних підрозділів ВНЗ (сукупність індивідуальних рейтингів професорсько-викладацького складу як основа для визначення рейтингу кафедр [4, с. 6]) тощо. На думку Т.С. Малікова питання мети опрацювання рейтингу викладачів повинно бути розглянуто не стільки в контексті процедури визначення кращих працівників (можливість узагальнення досвіду; отримання інформації адміністрацією ВНЗ для заохочення працівників тощо), скільки у площині з'ясування корисності (значущості) кожного з викладачів для вирішення питань пріоритетних питань розвитку ВНЗ [6, с. 54]. Досить переконливою, в контексті вирішення питання формулювання мети складання рейтингу викладачів ВНЗ, є позиція М.М. Іжи щодо змісту основних завдань процедури оцінювання. На думку вченого, головними завданнями рейтингу є: «підвищення обґрунтованості управлінських рішень щодо кадрової політики; підвищення рівня об'єктивності інформації про процес та результат діяльності ВНЗ; підвищення рівня мотивації науково-педагогічних працівників, стимулювання їх професійного та особистого зростання; ренціація результатів праці та забезпечення підтримки найбільш ефективної частини науково-педагогічних працівників» [4, с. 6–7].

Вище ми звернули увагу на компетенцію ВНЗ у розробці методики оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу професорсько-викладацького складу. За цієї умови, цілком очікувано, що вирішення питання обговорення та затвердження положення про рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників, так само як і визначення критеріїв та напрямів оцінки рівня розвитку трудового потенціалу викладачів може здійс-

нюватись на підставі рішення Вченої Ради ВНЗ. Безпосередня організація роботи щодо проведення рейтингового оцінювання професорсько-викладацького складу може бути покладена на підрозділи навчально-методичного управління та відділ кадрів, адже до компетенції кожного з цих структурних підрозділів входять у тому числі і питання моніторингу якості професорсько-викладацького складу університету. Цікавим та вкрай важливим напрямом в опрацюванні рейтингу науково-педагогічних працівників є досвід діяльності Ради з питань акредитації у галузі техніки та технології (Accreditation Board for Engineering and Technology – ABET) щодо формуванні системи оцінки якості професійної діяльності викладачів технічних ВНЗ. На переконання експертів ABET, проведення моніторингу діяльності професорсько-викладацького складу повинен забезпечувати адміністрацію ВНЗ об'єктивною інформацією щодо якості трудового потенціалу викладачів та рівня його використання під час трудової діяльності [20]. Оцінювання якості викладацького складу конкретного ВНЗ проводиться фахівцями ABET у межах процесу акредитації та визнання програм інженерної освіти будь-якого з зацікавлених ВНЗ. Слід звернути увагу, на той факт, що об'єктом оцінювання, поряд з якістю професорсько-викладацького складу, є: студенти (характеристика студентів та випускників в контексті їх навчальних та професійних досягнень); освітні цілі навчальної програми; основні завдання програми та оцінка рівня їх виконання; професійна підготовка (зміст навчальних програм та коло охоплення професійної проблематики); навчально-матеріальна база ВНЗ; фінансові ресурси ВНЗ та його підтримка іншими інституціями; спеціальні вимоги до змісту програми (врахування специфіки майбутньої спеціальності) [12]. Цікаво, що більшість з наведених критеріїв ABET знайшли своє відображення у межах дослідження нами проблематики оцінювання матеріальних та нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ [9]. Під час оцінювання експертами ABET рівня забезпеченості навчальних програм професорсько-викладацьким складом, звертається увага на такі основні фактори: 1) відповідність кількості викладачів реальним потребам щодо забезпеченості процесу викладання навчальних дисциплін (кількість викладачів повинна забезпечувати необхідний рівень взаємодії між викладачем та студентами); 2) кваліфікація викладачів та їх професійна здатність до забезпечення необхідного рівня викладання навчальних дисциплін та супроводження виконання навчальних грам (оцінювання рівня освіти викладачів та їх практичного досвіду; оцінювання вмотивованості викладачів до професійної діяльності та їх здатності до складання ефективних навчальних програм; оцінювання рівня науково-методичної роботи викладачів, а також їх участі у діяльності фахових (професійних) співтовариств тощо). У межах останнього напряму експерти ABET звертають увагу на необхідність наявності у викладача досвіду роботи за тим фахом, до формування знань та вмінь за котрим він долучається у межах своєї викладацької діяльності. Іншими словами, викладач повинен не лише мати досвід фахової діяльності, а і бажано мати диплом іншої, по відношенню до міс-

ця безпосередньої трудової діяльності, освітньої інституції. На практиці дія цієї норми повинна запобігти можливості формування професійних та фахових знань, так само як і отримання досвіду трудової діяльності викладача, виключно у межах одного ВНЗ. Вважається, що дія парадигми студент – аспірант – викладач, в контексті розвитку професійної кар'єри викладача (самоактуалізація та самореалізація особистості), розвитку професійної кар'єри у межах одного університету не здатна забезпечити, з одного боку, ефективний розвиток самого університету, а з іншого – якість формування трудових можливостей майбутніх фахівців, як на рівні підготовки науково-педагогічних кадрів, так і на рівні фахівців до формування якісних характеристик яких залучені відповідні викладачі. Тобто, поширена у межах багатьох вітчизняних ВНЗ практика залучення до викладацької діяльності власних випускників, які здобули або здобувають науковий ступінь у межах організаційної структури alma mater, не знайде схвалення (розуміння) з боку експертів ABET. Використання відповідної практики ВНЗ характеризується фахівцями ABET як inbreeding (близькородинне розмноження) та свідчить як про низький рівень викладачів, так і про недостатню якість надання освітніх послуг освітньою інституцією.

Серед вітчизняних ВНЗ, які з успіхом та протягом відносно тривалого часу використовують рейтинг науково-педагогічних працівників, у тому числі й з метою їх стимулювання до професійного та особистого зростання (дія механізму самоактуалізаці та самореалізації на рівні особистості), слід звернути увагу на Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» (НТУУ «КПІ») та Уманський національний університет садівництва (УНУС). Кожен з цих ВНЗ розробив свою унікальну систему оцінювання якості розвитку трудового потенціалу науково-педагогічних працівників та запропонував критерії щодо визначення значущості більшості з показників професійної діяльності викладачів. Наприклад, Тимчасове положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників НТУУ «КПІ» передбачає оцінювання за такими основними напрямами роботи: навчально-методична, наукова, організаційна та виховна. Відповідно до методики розрахунку базовий розподіл балів здійснюється у таких пропорціях: навчально-методична робота – 500 балів (50 %), науково-інноваційна робота – 400 балів (40 %), організаційно-виховна – 100 балів (10 %). [17, с. 6]. Найбільш цікавою особливістю розбудови змісту методики рейтингу є той його напрям, який безпосередньо пов'язано з визначенням шкали вимірювання того чи іншого напряму роботи науково-педагогічного працівника. Фахівці НТУУ «КПІ» у межах визначених обсягів щодо розподілу балів між основними напрямами діяльності викладача запропонували шкалу вимірювання кожного з різновидів відповідної роботи (навчально-методична робота – 17 напрямів оцінювання; науково-інноваційна робота – 9 напрямів оцінювання; організаційно-виховна робота – 17 напрямів оцінювання). Рейтинг конкретного викладача визначається як сума балів за виконання певних напрямів роботи. Безумовно, зміст положення щодо визначен-

ня рейтингу науково-педагогічних працівників НТУУ «КПІ» не є бездоганним адже перелік різновидів робіт залишає поза увагою окремі напрями трудової діяльності викладача. Наприклад, серед 43 запропонованих фахівцями НТУУ «КПІ» напрямів оцінювання ми не знайшли ти з них, які б врахували міжнародну діяльність викладача (пошук ВНЗ-партнерів та забезпечення укладання з ними угод про співпрацю; розробка та впровадження програм подвійних дипломів за участю зарубіжних ВНЗ тощо). Поза увагою авторів Тимчасового положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників залишились питання оцінювання роботи науково-педагогічного працівника в профорієнтаційній роботі серед учнівської молоді. Разом з тим, ми вважаємо, що запропонований фахівцями НТУУ «КПІ» суттєво впливає на формування інформаційного підґрунтя для активізації дії механізму самореалізації особистості викладача. Крім того, адміністрація ВНЗ матиме можливість отримати систематизовану інформацію щодо обсягів участі кожного науково-педагогічного працівника у забезпеченні виконання завдань стратегічного розвитку університету.

Зміст проекту положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників УНУС розбудовано ідентично до змісту вище розглянутого документу. Цікаво, що зміст майже кожного з основних завдань рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників УНУС тією чи іншою мірою пов’язано з формуванням та функціонуванням мотиваційного механізму стимулювання трудової активності на індивідуальному рівні. Наприклад, автори Положення звертають увагу, з одного боку, на його можливість сприяти підвищенню рівня мотивації викладачів до удосконалення якості навчальної, наукової, методичної та організаційної діяльності, а з іншого – на його здатність до впливу на розвиток творчої ініціативи та підвищення результативності професійної діяльності [15]. Крім того, реалізація принципів рейтингової системи оцінки діяльності науково-педагогічних працівників, на переконання авторів Положення, підвищить рівень конкуренції серед викладачів, що у свою чергу може надати потужний поштовх до саморозвитку особистості.

Слід визнати, що Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників УНУС пропонує дещо більше різновидів робіт які оцінюються, а саме: навчальна робота – 29 напрямів оцінювання; методична робота – 37 напрямів оцінювання; науково робота – 59 напрямів оцінювання; організаційна робота – 21 напрям оцінювання (загальна кількість напрямів оцінювання дорівнює 146). Більш розгорнута за своїми показниками (колом охоплення питань) система оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників УНУС, у порівнянні з аналогічною системою НТУУ «КПІ», може бути пояснена значно пізнішим часом її опрацювання (2016 рік – УНУС; 2009 рік – НТУУ «КПІ»). Тобто фахівці УНУС мали можливість не лише скористатися досвідом практики функціонування рейтингів науково-педагогічних працівників, яку було накопичено іншими ВНЗ, а і

прийняти до уваги зміст вимог останніх нормативно-правових актів. Не дивлячись на той факт, що збільшення кількості напрямів оцінювання, як правило, підвищує якість проведення відповідного аналізу, ми підтримуємо думку С.М. Серьогіна та Ю.П. Шарова про те, що велика кількість показників може стати не лише причиною зниження наочності результатів моніторингу, а і «втрати головного: можна досягти високого рейтингу за рахунок достатньо високих другорядних показників на шкоду ключовим» [16, с. 22–23].

Характерною особливістю змісту Положення УНУС є його апелювання до питань оцінювання кадрових характеристик (вчена ступінь, вчене звання; посада; почесні звання; академічні звання), за кожною з яких передбачено нарахування відповідних до критерію оцінювання балів. Наприклад, посада старшого викладача, доцента, завідувача кафедри, декана, проректора та ректора передбачає нарахування 10, 15, 20, 40, 50 та 60 балів відповідно. Досить дивним виглядає той факт, що автори Положення не передбачили можливість нарахування балів за обіймання посади професора. Крім того, у змісті Положення ми не знайшли того напряму моніторингу результатів професійної діяльності науково-педагогічних працівників, який би оцінював, наприклад, стан готовності у викладача навчально-методичних комплексів дисциплін за відповідними спеціальностями та формами навчання або враховував би факти наявності у нього заохочень та стягнень.

Розглянуті нами приклади наявності рейтингів оцінки діяльності науково-педагогічних працівників не є виключенням, адже сьогодні більшість ВНЗ мають власну систему моніторингу рівня та якості виконання професорсько-викладацьким складом покладених на нього обов’язків. Разом з тим, слід звернути увагу на той факт, що більшість положень про запровадження в дію системи рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників, мають статус тимчасових, а отже не можуть сприйматись на рівні ефективного механізму активізації мотиваційних процесів. Крім того, відповідна система не є досконалою, а ні з огляду на її зміст, а ні в контексті механізмів її практичного використання (прив’язування позиціонування науково-педагогічного працівника в рейтингу до його можливості займати певну посаду або (та) до можливості розбудови професійної кар’єри). З огляду на відсутність єдиної методики обрахування показників рейтингу (кожен ВНЗ має власну систему оцінювання здобутків професорсько-викладацького складу), факт позиціонування викладача у відповідному рейтингу з цілком конкретним балом не може прийматись конкурсною комісією під час розгляду кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічного складу за межами організаційної структури конкретного ВНЗ.

Висновки. Приймаючи до уваги вище наведене, можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, обов’язковість опрацювання адміністрацією ВНЗ рейтингу науково-педагогічних працівників обумовлена не стільки вимогами норми Закону України «Про вищу освіту» (п. 2 стаття 16) [13], скільки необхідніс-

тю розбудови ефективно діючого мотиваційного механізму стимулювання трудової діяльності професорсько-викладацького складу ВНЗ. Рейтинг науково-педагогічних працівників може бути розглянутий на рівні одного з потужних джерел для активізації дії механізмів самоактуалізації та самореалізації особистості викладача у межах його професійної діяльності. Наявність інформаційно-аналітичного ресурсу щодо результатів професійної діяльності науково-педагогічних працівників у відкритому доступі, наприклад на офіційному веб-сайті ВНЗ, сприятиме не лише підвищенню потужності дії мотивів трудової діяльності на рівні окремого викладача, а і підвищенню якості надання ВНЗ освітньої послуги. Крім того, потенційні споживачі освітньої послуги (абітурієнти) при формуванні уподобань щодо вибору конкретної кафедри (спеціальності / спеціалізації), а відповідно і особистості безпосереднього суб'єкту освітньої діяльності, матимуть можливість порівнювати можливості як окремих викладачів, так і потенціали тих чи інших структурних підрозділів ВНЗ.

По-друге, серед критеріїв оцінювання рівня професійної діяльності науково-педагогічних працівників повинні бути у тому числі і ті, використання яких дозволяло б адміністрації ВНЗ співвіднести рівень трудового потенціалу конкретного викладача з отриманими ним результатами, тобто методика розрахунку рейтингу науково-педагогічних працівників повинна передбачати можливість з'ясування рівня використання об'єктом оцінювання (викладачем) наявних у нього трудових можливостей. Наявність таких критеріїв, на наше переконання, обумовить можливість проведення суб'єктом оцінювання моніторингу рівня професійної діяльності науково-педагогічних працівників не лише в контексті так званих статичних показників (результатів), а і з оглядом на динаміку якісних змін об'єкту безпосередньої уваги.

По-третє, з метою опрацювання єдиної системи оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників, обговорення принципів та змісту її розбудови повинно відбуватись на державному рівні. Вирішення порушеного питання на державному рівні дозволить ВНЗ отримати не лише консолідовану за своїм змістом та уніфіковану за практикою використання методику рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників, а і потужний інструмент впливу адміністрації ВНЗ на ефективність функціонування механізмів самоактуалізаці та самореалізації викладача у його професійній діяльності. Безумовно, процедурі запровадження рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників повинна передувати робота щодо узгодження змісту відповідної системи, як на рівні самих університетських інституцій, так і на рівні профільних органів державної виконавчої влади.

По-четверте, зміст системи оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників повинен корелюватися зі змістом вимог нормативно-правових актів щодо професійного рівня професорсько-викладацького складу та якості надання ВНЗ освітніх послуг (Ліцензійні

умови провадження освітньої діяльності закладів освіти, в частині забезпечення кадрових вимог до професорсько-викладацького складу залученого до освітньої діяльності, а також до рівня наукової та професійної активності науково-педагогічного працівника; Закону України «Про вищу освіту», в частині забезпечення своєчасного підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників; . Закону України «Про освіту», в частині виконання науково-педагогічними працівниками покладених на них службових обов'язків тощо).

По-п'яте, прийняття до уваги результатів оцінювання професійної діяльності науково-педагогічного працівників (рейтинг викладача) повинно розглядатись на рівні обов'язкової умови під час формулювання висновків у межах процедури атестації щодо конкретного працівника, а також на рівні однієї з характеристик його трудових можливостей у межах процедури конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів). Наведена вище пропозиція матиме сенс лише за умови запровадження в дію єдиної для всіх ВНЗ методики розрахунку рейтингу науково-педагогічних працівників. Тобто, рейтинг науково-педагогічних працівників повинен стати не лише дієвим інструментом в реалізації кадрової політики окремим ВНЗ, а і одним з ефективно діючих елементів системи кадрового забезпечення освітянської галузі на рівні університетської освіти. На наше переконання, використання результатів рейтингового оцінювання у межах основних кадрових процедур (атестація, заміщення вакантних посад тощо), сприятиме не лише підвищенню прозорості відповідних процесів, а і забезпечить їх якість.

Вище наведені висновки, з огляду на складність та багатогранність прояву порушеної проблематики, не вирішують питання визначення потенціалів використання адміністрацією ВНЗ процедури рейтингового оцінювання професорсько-викладацького складу у повному обсязі, а лише сприяють розвитку змісту окремих підходів щодо його розв'язання у межах подальших наукових дискусій. Серед перспективних напрямів в організації наукових пошуків слід звернути увагу, перш за все ті, зміст яких пов'язано з визначенням переліку та змісту основних критеріїв оцінювання потенціалів і результатів професійної діяльності професорсько-викладацького складу ВНЗ. Крім того, досить цікавим напрямом в організації подальших наукових пошуків щодо порушеної вище проблематики, може стати аналіз ефективності та результативності дії окремих механізмів самоактуалізаці та самореалізації науково-педагогічного працівника у межах його професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Антилогова Л.Н. Психологическая природа, критерии и механизмы самоактуализации личности / Л.Н. Антилогова, Н.Л. Медведева, О.В. Гудименко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – № 3 (27). – С. 59–61.

2. Єрохін С.А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору кон-

курентності на ринку праці / С.А. Єрохін, Ю.В. Нікітін, І.В. Нікітіна // Юридична наука. – 2011. – № 1(1). – С. 20–27.

3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Ильин Е.П. – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.

4. Іжа М.М. Методика рейтингового оцінювання науково- педагогічних працівників вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / М.М. Іжа, С.Є. Саханенко, Н.М. Колісніченко // Теоретичні та прикладні питання державотворення: електронне наукове фахове видання. – 2011. – Вип. 9. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/tppd/2011_9/zmist/R_1/00Ija+.pdf.

5. Інтерв'ю Міністра освіти і науки Лілії Гриневич газеті «Високий замок» 29.09.2016 [електронний ресурс] / Новини: інтерв'ю та коментарі // Офіційний веб-сайт Міністерства освіти і науки України. – Режим доступу: http://mon.gov.ua/usi-novivni/interview/2016/10/03/interv'yu-ministra-osviti-i-nauki-liliyi-grinevich-visokij-zamok-29.09.2016/.

6. Маликов Т.С. О рейтинге преподавателей вузов / Т. С. Маликов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2007. – №2. – С. 52–54.

7. Мороз В.М. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників як складова механізму державного управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України «Ефективність державного управління». – 2014. – №38. – С. 252–259.

8. Мороз В.М. Мотивационный механизм стимулирования профессионального развития профессорско-преподавательского состава: теоретический аспект // Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры: сборник науч. трудов Международной научно-практической конференции. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2014. – 692 с. – С. 104–107.

9. Мороз С.А. Оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ, як елемент адміністративно-організаційного механізму державного управління [електронний ресурс] // С.А. Мороз // електронне наукове фахове видання ХНТУ «Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування». – 2016. – №1. – Режим доступу: http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/10.pdf.

10. Мороз С.А. Система трудового потенциала вуза как объект государственного управления / С.А. Мороз // Научно-методический журнал Казахского национального педагогического университета им. Абая «Педагогика и Психология». – 2016. – № 2 (27). – С. 68–76.

11. Натрошвілі С.Г. Стратегічне управління вищим навчальним закладом: теорія, методологія, практика : монографія / С. Г. Натрошвілі. – К.: КНУТД, 2015. – 320 с.

12. Попов В. Аккредитация и признание программ инженерного образования в США / В. Попов // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 3.– С. 26–30.

13. Про вищу освіту / Закон України від 01.07.2014 р., № 1556-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 63. – С. 7–14.

14. Проект концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років [електронний ресурс] / Громадське обговорення: 2014 рік // Офіційний веб-сайт Міністерства освіти і науки України. – Режим доступу: http://old.mon.gov.ua/ua/pr-

viddil/1312/1390288033/1414672797/.

15. Проект положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників УНУС [електронний ресурс] / Проекти документів до обговорення: новини від 02.06.2016 // Уманський національний університет садівництва. – Режим доступу: http://www.udau.edu.ua/assets/files/legislation/projects/Proekt-Polozhennya-pro-rejtingovu-ocinku-diyalnosti-NPP-Umanskogo-NUS(1).pdf.

16. Серьогін С.М. Оцінювання успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників / С.М. Серьогін, Ю.П. Шаров // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 22–27.

17. Тимчасове положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників / Уклад. В.П. Головенкін, О.В. Савич. – К.: НТУУ «КПІ», 2009. – 12 с.

18. Трапицын С.Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие / Е.Ю. Васильева, О.А. Граничина, С.Ю. Трапицын. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. – 159 с.

19. Шаров Ю.П. Возможности альтернативного подхода к оценке успешности деятельности вуза с помощью рейтингования // Ранжирование высших учебных заведений: состояние, тенденции и проблемы : коллективная монография / Под редакцией В.Н. Бержанского. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2007. – 320 с. – С. 52–54.

20. Improving technical education [electronic resource] / A network of experts // Accreditation Board for Engineering and Technology. – Access mode: http://www.abet.org/network-of-experts/.

References

1. Antilogova, L.N., Medvedeva, N.L. and Gudimenko, O.V. "Psychological nature, criteria and mechanisms of self-actualization of personality [Psihologicheskaja priroda, kriterii i mehanizmy samoaktualizacii lichnosti]." *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah* 3 (27) (2006): 59–61. Print.

2. Yerokhin, S.A., Nikitin, Y.V. and Nikitina, I.V. "The concept of professional motivation students in the factor of competitiveness on the market [Kontseptsiia profesijnoi motyvatsii studentiv iak faktoru konkurentnosti na rynku pratsi]." *Yurydychna nauka – Legal science* 1 (1) (2011): 20–27. Print.

3. Il'in E.P. *Motivacija i motivy [Motivacija i motivy]*. SPb.: Piter, 2006. Print.

4. Izha, M.M., Sakhanenko, S.Ye. and Kolisnichenko, N.M. "Methodology of the rating of science-pedagogical pratsivnikiv vishchogo navchalnogo mortgage [Metodyka rejtynhovoho otsiniuvannia naukovo- pedahohichnykh pratsivnykiv vyschoho navchal'noho zakladu]." *Teoretychni ta prykladni pytannia derzhavotvorennia: elektronne naukove fakhove vydannia* (2011). Web. Sept. 2017 <http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/tppd/2011_9/zmist/R_1/00Ija+.pdf>.

5. "Interv'iu Ministra osvity i nauky Lilii Hrynevych hazeti «Vysokyj zamok» [Interview with Lilia Grinevich, Minister of Education and Science of the newspaper "High Castle"] (29.09.2016). " *Novyny: interv'iu ta komentari. Ofitsijnyj veb-sajt Ministerstva osvity i nauky Ukrainy*, 2017 <http://mon.gov.ua/usinovivni/interview/2016/10/03/interv'yu-ministra-osviti-i-nauki-liliyi-grinevich-visokij-zamok-29.09.2016/>.

6. Malikov, T.S. "About the rating of university teachers [O rejtinge prepodavate-

lej vuzov]." *Standarty i monitoring v obrazovanii* 2 (2007): 52–54. Print.

7. Moroz, V.M. "Competition for the replacement of positions of scientific and pedagogical workers as an integral part of the mechanism of state management of the development of labor potential of a higher educational institution [Konkurs na zamischennia posad naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv iak skladova mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu vyschoho navchal'noho zakladu]." *Efektyvnist' derzhavnoho upravlinnia* 38 (2014), 252–259. Print.

8. Moroz, V.M. "Motivational mechanism for stimulating the professional development of faculty: the theoretical aspect [Motivacionnyj mehanizm stimulirovanija professional'nogo razvitija professorsko-prepodavatel'skogo sostava: teoreticheskij aspekt]." *The role of education in the formation of economic, social and legal culture*, SPb.: Izd-vo Sankt-Peterburgskogo universiteta upravlenija i jekonomiki, 2014, pp. 104–107. Print.

9. Moroz, S.A. "Assessment of the level of development of intangible resources of the labor potential of higher educational institutions as an element of the administrative and organizational mechanism of public administration [Otsiniuvannia rivnia rozvytku nematerial'nykh resursiv trudovoho potentsialu VNZ, iak element administratyvno-orhanizatsijnoho mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia]." *Elektronne naukove fakhove vydannia KhNTU «Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia»* 1 (2016). Web Sept. 2017 <http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/10.pdf>.

10. Moroz, S.A. "The system of labor potential of the university as an object of public administration [Sistema trudovogo potenciala vuza kak ob#ekt gosudarstvennogo upravlenija]." *Nauchno-metodicheskij zhurnal Kazahskogo nacional'nogo pedagogicheskogo universiteta im. Abaja «Pedagogika i Psihologija»* 2 (27) (2016): 68–76. Print.

11. Natroshvili, S.H. *Strategic management of the higher educational institution: theory, methodology, practice [Stratehichne upravlinnia vyschym navchal'nym zakladom: teoriia, metodolohiia, praktyka]*. Kyiv: KNUTD, 2015. Print.

12. Popov, V. "Accreditation and recognition of engineering education programs in the US [Akkreditacija i priznanie programm inzhenernogo obrazovanija v SShA]." *Vysshee obrazovanie segodnja* 3 (2003): 26–30. Print.

13. Ukraine. The Verkhovna Rada of Ukraine. *On Higher Education*., N.p., 01 Jul. 2014. Web. Sept. 2017. <zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

14. "Project on the concept of rozvyatku osity Ukrainy na period 2015-2025 rokiv [Proekt kontseptsii rozvytku osvity Ukrainy na period 2015–2025 rokiv]." *Ministry of Education and Science of Ukraine*, 2014 <http://old.mon.gov.ua/ua/prviddil/1312/1390288033/1414672797/>.

15. "Draft position on a rating system for the assessment of the activities of scientific and pedagogical staff of UNUS [Proekt polozhennia pro rejtynhovu systemu otsinky diial'nosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv UNUS]." *Uman National University of Horticulture*, 2016 <http://www.udau.edu.ua/assets/files/legislation/projects/Proekt-Polozhennya-pro-rejtingovu-ocinku-diyalnosti-NPP-Umanskogo-NUS(1).pdf>.

16. Ser'ohin, S.M. and Sharov Yu.P. "Assessment of the success of the departments and scientific and pedagogical workers [Otsiniuvannia uspishnosti diial'nosti kafedr ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv]." *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka* 2 (2010): 22–27. Print.

17. Holovenkin, V.P. and Savych, O.V. *Temporary position on rating of scientific and pedagogical workers [Tymchasove polozhennia schodo vyznachennia rejtynhu naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv]*. Kyiv: NTUU «KPI», 2009. Print.

18. Trapicyn, S.Ju., Vasil'eva, E.Ju. and Granichina, O.A. *Rating of teachers, faculties and departments in high school: Methodical manual* [*Rejting prepodavatelej, fakul'tetov i kafedr v vuze: Metodicheskoe posobie*. SPb.: Izd-vo RGPU im. A.I. Gercena, 2007. Print.

19. Sharov, Ju.P. and Berzhanskiy, V.N. *Possibilities of an alternative approach to assessing the success of a university through grading. Ranking of higher education institutions: status, trends and problems: a collective monograph [Vozmozhnosti al'ternativnogo podhoda k ocenke uspeshnosti dejatel'nosti vuza s pomoshh'ju rejtingovanija. Ranzhirovanie vysshih uchebnyh zavedenij: sostojanie, tendencii i problemy : kollektivnaja monografija]*. Simferopol': DIAJPI, 2007. Print.

20. "Improving technical education." *Accreditation Board for Engineering and Technology*, 2017 <http://www.abet.org/network-of-experts/>.

DOI : 10.5281/zenodo.1038894

УДК 351.37.046.16

Полторак С. Т., к.пед.н., проф., МОУ, м. Київ

Poltorak S., PhD in Pedagogical Sciences, Full Professor,
Ministry of Defence of Ukraine, Kyiv

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

PERSPECTIVE DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION OF THE HIGH MILITARY EDUCATION SYSTEM IN UKRAINE

У статті визначені напрямки розвитку державного управління системою вищої військової освіти України. Доведено, що на стан функціонування такої системи впливають організаційно-інституційні механізми, соціально-економічний розвиток, внутрішньо- і зовнішньо політична ситуація тощо.

Ключові слова: *система вищої військової освіти; державне управління; принципи; напрямки; розвиток.*

The directions of development of the public administration high military education system in Ukraine are studied in the paper. It is proved that the in organizational and institutional mechanisms, social and economic development, internal and external political