

MANAGEMENT OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM IN THE CONDITIONS OF MODERNIZATION. EVALUATION SYSTEMS

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-146-6-36>

ОЦІНКА ЯКОСТІ РОБОТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ЯК КОМПОНЕНТ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Бабакіна О. О.

доктор педагогічних наук, доцент

*Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради
м. Харків, Україна*

Реформування системи вищої освіти, розробка та оновлення стандартів вищої освіти обумовили визначення нової ролі для закладів вищої освіти. Сучасний заклад вищої освіти виступає суб'єктом ринку освітніх послуг, та від функції із забезпечення освітніх послуг для здобувачів освіти перетворюється на науковий кластер, який не лише передбачає надання освітніх послуг, а і розробляє довготривалу стратегію упровадження алгоритмів роботи на основі оцінювання якості виконаної роботи.

Оцінка якості роботи науково-педагогічних кадрів впливає із необхідності роботи з різними групами споживачів та замовників послуг закладу вищої освіти, якими виступають [1]:

- 1) прямі споживачі освітніх послуг:
 - абітурієнти, здобувачі вищої освіти;
 - слухачі курсів підвищення кваліфікації;
 - науково-педагогічні працівники закладу освіти, структурних підрозділів та філій;
- 2) опосередковані споживачі освітніх послуг:
 - батьки абітурієнтів та здобувачів вищої освіти;
 - громадські організації;
 - стейкхолдери;
 - роботодавці;
 - держава;
 - суспільство.

Систематична оцінка якості науково-педагогічних кадрів впливає на механізми створення мотивації для професійного зростання та розвитку потенціалу науковців, прямо впливаючи як на загальну систему управління, так і на конкретні механізми реалізації управлінських процесів в закладі вищої освіти.

Основним аспектам управління системою вищої освіти присвячено багато вітчизняних і зарубіжних наукових розвідок дослідників: І. Андрощука, В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Олійника, Г. Пономарьової, Л. Петриченко, А. Харківської, Т. Шамової та інших. Теоретичні аспекти визначення і систематизації управлінської інформації у ході управління системою вищої освіти подано в наробках: В. Бикова, І. Булах, Г. Дмитренка, В. Руденко, Ю. Чернова та інших.

Проблемам оптимізації управлінської діяльності на основі отриманої інформації для забезпечення оцінки якості науково-педагогічних кадрів присвячені роботи: В. Беспалька, В. Гладкової, Н. Протасової, Є. Смірнова, П. Худомінського та інших.

Дослідженню основних аспектів розвитку кадрового потенціалу в системі вищої освіти присвячені наукові праці: С. Домбровської, О. Коваленко, Н. Колісниченко, В. Лугового, С. Майбороди, В. Остапчука, І. Сікорської та інших дослідників.

Незважаючи на високий рівень дослідження проблеми оцінки якості роботи науково-педагогічних кадрів, здійснення дослідження в межах впливу оцінювання, як складового компонента управління закладом вищої освіти, **не було предметом** наукових розробок.

Значимо, оцінка якості роботи науково-педагогічних кадрів широко використовується і як позитивна мотивація, і як фактор негативного впливу на якість професійної діяльності. Оцінювання якості потребує обґрунтування чітких критеріїв, які не лише характеризують рівні, а і передбачають алгоритм та процедури здійснення оцінювання якості, а саме [2]:

- аналіз та вибір методів збору, обробки й аналізу інформації;
- визначення методики проведення процедури оцінювання залежно від поставленої мети;
- визначення вимог до виконавців оцінювання, їх функціональні обов'язки;
- визначення процедури дотримання принципів академічної доброчесності для виконавців та суб'єктів оцінювання;
- визначення суб'єктів, що здійснюють оцінювання.

Процедура оцінювання відбувається за чітко окресленими та визначеними критеріями, зміст та вимоги до виконання яких наводяться із обранням науково-педагогічних кадрів на посаду та охоплюють різні

види діяльності: наукову, методичну, організаційну та інші. Задачі оцінювання якості завжди залежать від визначеної мети та стилю управлінської діяльності менеджменту закладу вищої освіти [3].

Адміністративно-командний стиль управління передбачає виявлення недоліків та невідповідностей у напрямках професійної діяльності, для обґрунтування висновку щодо відповідності займаних посаді науково-педагогічним працівником. У такому стилі управління процес оцінювання виступає складовим елементом механізму покарання або заохочення.

Демократичний стиль управління не визначає виявлення недоліків та невідповідностей у напрямках професійної діяльності як основну мету оцінювання якості, а виступає опосередкованим компонентом контролю та самоконтролю.

Сукупність вище зазначених критеріїв та стилів управління визначають зміст та види системи оцінювання: поточного та підсумкового. Охарактеризуємо їх більш детально.

Упродовж всього навчального року здійснюється поточне оцінювання якості роботи фахівців, які не завжди можуть охопити всі напрями діяльності науково-педагогічних працівників, а зазначають лише про окремі ефективні, або неефективні напрями роботи.

Підсумкове оцінювання здійснюється під час атестації, воно узагальнює відповідність науково-педагогічних працівників професійним вимогам з точки зору кваліфікації, спеціальності, в групу забезпечення якої вони входять, відповідності ліцензійним вимогам.

На сучасному етапі процес оцінювання якості науково-педагогічних кадрів виступає як компонент управління закладом вищої освіти, що умотивовує менеджмент закладу та науково-педагогічних працівників до професійний розвитку на засадах упровадження суб'єкт-суб'єктних відносин.

Такий процес оцінювання надає можливість менеджменту закладу своєчасно визначити напрями допомоги науково-педагогічним кадрам для професійної реалізації, а працівникам закладу впевненість у правильності, об'єктивності, користі від такого оцінювання.

Система оцінювання якості науково-педагогічних кадрів виступає як компонент управління закладом вищої освіти за умови [4]:

- формування позитивної мотивації у науково-педагогічних кадрів;
- створення сприятливих умов у закладі вищої освіти для самостійного коригування організаційної поведінки науково-педагогічних кадрів;

– проведення групових навчальних тренінгів, що дозволить у неформальній обстановці оцінити рівень сформованості м'яких та твердих навичок у фахівців;

– планування та узгодженість заходів, щодо створення умов для професійного розвитку науково-педагогічних кадрів;

– урахування особистих можливостей науково-педагогічних кадрів у видах роботи та їх окреслення в індивідуальному плані роботи;

– регулярна і систематична система оцінки якості роботи працівників, та на їх основі прийняття рішень щодо винагороди, обрання на посади, звільнення.

Зазначимо, що кожен критерій оцінювання якості роботи науково-педагогічних кадрів виступає як компонент управління закладом вищої освіти за умови обґрунтування чіткої та зрозумілої шкали оцінювання рівнів. Як правило, для оцінювання якості у закладі освіти менеджментом розроблена «технологічна карта», яка уособлює всі вимоги до фахівця, ураховує особисті якості, призначення та характеристики критеріїв, їх рівнів, відповідно до змісту роботи.

Сучасні аспекти оцінювання якості передбачають як традиційні напрями роботи, так і ураховують інноваційні аспекти діяльності фахівця. Така робота надає можливість схарактеризувати специфіку управлінської діяльності менеджментом закладу вищої освіти та урахувати результати показників якості для створення умов досягнення запланованих результатів та ситуації успіху.

Література:

1. Моргулець О. Б. Управління вищим навчальним закладом як суб'єктом ринку: монографія. Київ: КНУТД, 2017. 454 с.

2. Пономарьова Г. Ф., Петриченко Л. О., Степанець І. О., Бабакіна О. О., Кузнецова О.В., Акімова О. М. Теорія та практика методичної роботи : робочий зошит. Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради. Харків, 2020. 100 с.

3. Пономарьова Г. Ф., Петриченко Л. О., Харківська А. А., Бабакіна О. О., Єрьомкін А. І., Акімова О. М. Управління освітнім процесом у закладах вищої освіти: робочий зошит. Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради. Харків, 2019. 57 с.

4. Немченко С.Г., Крижко В.В., Шумілова І.Ф., Старокожко О.М., Голік О.Б. Управління закладом освіти: Підручник для здобувачів другого рівня вищої освіти педагогічних університетів. 2-е вид.перероб.і допов. Бердянськ: БДПУ, 2020. 603 с.