

УДК 378.1

DOI 10.18372/2786-5487.1.15835

**Гавриленко Валентина Олександрівна** 

доктор економічних наук, доцент,  
завідувачка кафедрою обліку, аналізу і оподаткування,  
Черкаський державний технологічний університет,  
м. Черкаси, Україна

**Чиж Віра Іванівна** 

доктор економічних наук, професор,  
Черкаський державний технологічний університет,  
м. Черкаси, Україна

## **ОЦІНЮВАННЯ ЯКІСНОГО СКЛАДУ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

***Анотація.** У статті розглянуто підходи до оцінювання якісного складу педагогічного персоналу закладів вищої освіти та запропоновано заходи щодо його удосконалення.*

***Ключові слова:** персонал, якісний склад, оцінювання.*

***Annotation.** The article considers approaches to assessing the teaching staff quality of universities and proposes measures to improve it.*

***Key words:** personnel, qualitative structure, estimation.*

Формування інформаційного суспільства, перетворення, пов'язані із глобалізацією, обумовлюють структурні і технологічні зміни в освітньому просторі. Ефективне функціонування вищого навчального закладу неможливе без наявності якісного кваліфікованого науково-педагогічного персоналу. Відповідно, постає питання методики оцінювання якості персоналу.

Проблематика формування кадрового потенціалу, складовою частиною якої є його якісний склад, являється об'єктом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених. Проте, аналіз досліджень цього напрямку свідчить про недостатність ґрунтовних доробок з оцінювання якості персоналу вищих навчальних закладів. Метою цієї роботи є аналіз існуючої практики оцінювання якості педагогічного персоналу вищих навчальних закладів та розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Якість персоналу і його професіоналізм є ключовим ресурсом продуктивної діяльності вищого навчального закладу (ВНЗ), основне завдання якого полягає у забезпеченні національної економіки висококваліфікованими кадрами, здатними забезпечити її конкурентоздатність на світовому ринку.

До кадрового потенціалу ВНЗ входять науково-педагогічні, педагогічні працівники та наукові співробітники. Визначення усіх категорій надано в Законі України «Про вищу освіту». Так, науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність. Педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність. Наукові працівники – це особи, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-організаційну діяльність та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання [1]. Цим же нормативним документом для забезпечення якості освітньої діяльності передбачено здійснення щорічного оцінювання не тільки здобувачів вищої освіти, а й науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб.

Найбільш поширеним інструментом оцінювання якості кадрового потенціалу є рейтинг. В основу методики рейтингового оцінювання покладено визначення коефіцієнтів, які характеризують внесок кожного працівника у навчальні, наукові, виховні та організаційні процеси ВНЗ. Положення про рейтингове оцінювання розробляє кожний навчальний заклад самостійно. Оскільки кадровий потенціал ВНЗ складається з трьох категорій, професійні обов'язки котрих мають відмінності, такі положення слід розробляти окремо для кожної категорії.

Рейтингове оцінювання у ВНЗ передбачає створення інформаційної бази для оцінювання результатів діяльності окремих науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів ВНЗ; визначення кращих показників; відповідність сучасним тенденціям розвитку вищої освіти; стимулювання персоналу до підвищення професійної кваліфікації, удосконалення процесу викладання; диференціація оцінки діяльності для забезпечення підтримки найбільш ефективної частини викладацького складу [2]. Рейтинги містять велику кількість показників, які не завжди сприяють об'єктивності оцінювання, оскільки вони оцінюють обсяг виконаних робіт. Складність і багатогранність роботи науково-педагогічного персоналу ВНЗ вимагає комплексного кількісно-якісного оцінювання.

Існує два протилежних підходи до побудови оцінювання результативності роботи. Перший полягає у тому, що діяльність кафедр оцінюють шляхом інтеграції показників оцінювання викладачів кафедри, другий – оцінює діяльність викладачів на базі рейтингу кафедр.

На наш погляд, у рейтинговому оцінюванні персоналу ВНЗ доцільно використати досвід закордонних систем акредитації, які передбачають вимоги до викладачів, що ведуть заняття за акредитованими програмами. Порівняння фактичних результатів із встановленими вимогами надає можливість об'єктивного аналізу якості викладацького складу ВНЗ, і забезпечить не тільки визначення поточного рейтингу викладача, а і визначить напрями покращення результатів його діяльності у майбутньому. Критерії рейтингової оцінки мають відображати такі аспекти, як: відповідність вимогам акредитації ВНЗ та показникам міжвузівських та світових рейтингів; диференціація показників за науковим ступенем та вченим званням; наявність окремої системи показників оцінювання для кожного структурного підрозділу ВНЗ та категорії працівників.

Окремо слід зупинитися на вимогах акредитації програм підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії і їх зв'язку з якістю професорсько-викладацького складу. Відповідно до цих вимог тематика дослідження здобувача має відповідати науковим інтересам наукового керівника, що підтверджується відповідними публікаціями. Проте у Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) передбачено, що науковий керівник аспіранта (ад'юнкта) здійснює наукове керівництво роботою над дисертацією, надає консультації щодо змісту і методології наукових досліджень аспіранта (ад'юнкта), контролює виконання індивідуального плану наукової роботи та індивідуального навчального плану аспіранта (ад'юнкта) і відповідає перед вченою радою закладу вищої освіти (наукової установи) за належне та своєчасне виконання обов'язків наукового керівника [3]. Виконувати ці обов'язки можливо без співпадіння наукових інтересів, а розгалужена тематика наукових досліджень аспірантів, яких у професора має бути не більше 5-ти, свідчить про його широкий світогляд та професіоналізм.

#### **Список використаних джерел**

1. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня року № 1556-VII в редакції від 26.02.2021р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#top>
2. Бабовал Н.Р. Формування науково-педагогічного потенціалу вищого навчального закладу як складової ринку освітніх послуг [Текст] / Н.Р. Бабовал // Наукові праці Кіровоградського національного університету. Економічні науки. – 2016. Вип. 30. – С. 88-100.
3. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах)» від 23 березня 2016 р. № 261 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#Text>