

ЯКІСТЬ СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Н. Я. Наливайко, старший викладач

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Дослідження питання ведеться багатьма науковцями системи освіти з однією метою – впровадження у процес управління діяльністю науково-педагогічних працівників (НПП) такої системи мотивації їх роботи, яка б забезпечила дві важливі компоненти:

- мотивацію кожного НПП до плідної і якісної роботи;
- зведення показників якості діяльності НПП в єдину рейтингову систему оцінки діяльності вищого навчального закладу (ВНЗ).

Перша компонента (мотиваційна) є базовою, бо лише вона забезпечує всю систему показників оцінювання якості діяльності ВНЗ даними необхідними для визначення його рейтингу.

Друга компонента (зведення) надає можливість проводити моніторинг діяльності кожного окремого НПП та всі похідні системи (кафедри, деканати, навчальний заклад) при проведенні їх атестації, акредитації та ліцензуванні.

Проведені дослідження постановки проблеми у інших ВНЗ підтвердили необхідність перегляду підходів до діючої системи нормування праці НПП і у нашому університеті, хоча і без цього кожен викладач з досвідом роботи більше 5 років починає розуміти про її недосконалість.

Особливо це розуміють викладачі, які відчули переваги сучасних інформаційних технологій та можливості їх всебічного використання у своїй роботі, у тому числі й в організації її планування та звітності. Це підтверджується появою на деяких кафедрах розробок різних проектів для автоматизації процесу підготовки індивідуальних планів, ведення журналів обліку виконаних робіт, інш.

Але це шлях стихійного підходу, який як правило, веде до хаотичних результатів, тому що відсутність системності це завжди породження нової проблеми, про що може свідчити впровадження, наприклад, електронних журналів успішності студентів. Ідея чудова але, системно не зважена, привела до відмови більшості викладачів від цієї форми.

В журналі «Сучасна освіта» (№ 9 вересень 2010) опублікована стаття «Як підрахувати якість освіти», у якій автор (заслужений викладач Національного Аграрного Університету (НАУ), відмінник освіти України, доцент Анатолій Шостак) представляє досвід розробки і впровадження рейтингової системи оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів університету, яка за словами автора статті і розробника системи: «...методика вже імплементована у десятках ВНЗ України різних галузей і рівнів акредитації».

За умови, що представлені методики застосування рейтингової системи оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів НАУ діють з 2007 року автор підкреслює: «Слід відзначити, що у користувачів і до цього часу виникає багато запитань, в основному процедурних. Ми уважно вивчаємо різні зауваження і пропозиції, постійно удосконалюємо механізм системи...».

Матеріали статті та інших публікацій, присвячених питанням рейтингової оцінки діяльності ВНЗ і практичний досвід підтверджують, що нормування діяльності НПП – один із дієвих інструментів підвищення якості управління, який завжди визнавався прогресивним і науково – обґрунтованим.

Перегляд і вдосконалення діючих систем нормування діяльності НПП повинні проводитися у навчальному закладі в умовах узгодженості на всіх рівнях, тобто у режимі системи: НПП – кафедра – деканат – ВНЗ, бо з фактичних показників діяльності кожного окремого НПП складається загальний рейтинг ВНЗ в цілому.

Впровадження в процеси науково-педагогічної діяльності сучасних інформаційних технологій взагалі вимагають нагального перегляду діючих систем нормування діяльності НПП, бо їх використання обумовлює:

- нові підходи до виявлення власного інтелектуалу;
- суттєві зміни в організації роботи за новими інноваційними технологіями;
- появу нових робіт, пов'язаних зі створення інноваційного електронного забезпечення науково-педагогічної діяльності.

На поточний момент у нашому університеті робота НПП регламентується нормативами, представленими наказами: № 82 від 14.10. 2002 р. та № 20 М від 15.03.2004 р. За терміном дії та їх наповненням ці документи не відповідають нині існуючим умовам діяльності НПП, бо у системі освіти за останні роки відбулися суттєві зміни, пов'язані з інноваційними процесами інформатизації та впровадженні комп'ютерних технологій в педагогічну діяльність.

Для оновлення системи нормування діяльності НПП і удосконалення всієї системи планування та обліку їх роботи під егідою МОНУ творчою групою науковців проводилася розробка нової системи нормування діяльності НПП, результати якої у нашому університеті представлені документом – «Положення про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників Полтавського

університету споживчої кооперації України» (укладач Косаріна В. П., 2006 р.), яке на цей час залишилася експериментальною розробкою, робота над якою відновлена у 2010 році.

Діючі у нашому університеті норми планування та обліку навантаження відомі кожному викладачу, бо кожного року ми звертаємося до них при складенні планів нашої діяльності на наступний рік.

При цьому кожного разу ми не відчуваємо задоволення при роботі з документом.

У чому річ?, все чітко розписано і представлено, практично все зрозуміло і просто – взяв назву виду діяльності, взяв відповідний показник норми роботи і обсяг визначено.

Але, як свідчить досвід, при цьому кожен викладач відчуває потребу у деяких змінах чи доповненнях, наприклад.

Перше. Потребу зміни назв видів діяльності у відповідності до форми індивідуального плану, які відрізняються від тих, які представлені у інших планових і звітних формах.

Друге. Потребу пошуку назв видів робіт, які фактично плануються і виконуються, але відсутні у документі. При цьому конкретні норми на більшість робіт не задовольняють потреби фактичного часу на їх виконання.

Третє. Ускладнення пошуку конкретних видів робіт, які за окремими видами діяльності, розміщені алогічно, що значно ускладнює заповнення індивідуального плану.

Але головним недоліком діючої системи нормування діяльності НПП все ж таки є відсутність обґрунтованих фактичними механізмами нормування (вимірювання та моніторингу) обсягів часу, необхідного для виконання більшої частини робіт, що стримує мотивацію працівників, породжує незадоволеність і головне, породжує необ'єктивність оцінки діяльності кожного окремого НПП і ВНЗ в цілому для визначення його рейтингу.

Які шляхи подолання вбачаються?

1. Вивчити досвід застосування методики рейтингової системи оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів у інших ВНЗ.

2. Провести перегляд діючої в ПУЕТ системи нормування діяльності НПП з метою доведення її до вимог сучасної системи рейтингової оцінки діяльності ВНЗ (доповнити видами робіт, які фактично виконуються, особливо тих, які пов'язані з використанням сучасних інформаційних технологій).

3. Переглянути діючу в ПУЕТ систему документообігу процесів планування та обліку навантаження НПП з метою створення єдиної уніфікованої системи документації (розробити систему узгоджених за призначенням та формою первинних та зведених документів).

4. На первинних етапах розробки єдиної автоматизованої системи планування та обліку навантаження НПП у кожному розділі видів діяльності виділити обов'язкові види робіт з метою спрощення процесів автоматизації підготовки планових та звітних форм.

5. Розпочати поступове впровадження процесів автоматизації складання індивідуальних планів НПП з використанням засобів табличного процесора MS Excel, як базового програмного продукту для позиціонуемого проекту – комплексної системи рейтингової оцінки діяльності ВНЗ.

На подолання представлених та інших існуючих проблем, що мають місце у діючій системі нормування діяльності НПП нашого навчального закладу та для створення сучасної методики рейтингової системи оцінки діяльності НПП і структурних підрозділів в цілому націлені окремі розділи документу – «План розвитку Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» на період до 2020 року з урахуванням перспектив регіонального ринку праці» якими передбачено проведення таких робіт:

1. Розробити та запровадити механізм визначення рейтингу науково-педагогічних працівників.

2. Розробити та запровадити механізм стимулювання науково-педагогічних працівників за зростання кваліфікації, професіоналізму, продуктивності педагогічної і наукової роботи, розвиток творчої ініціативи

Виконання визначеного комплексу робіт має за мету створення дієвої системи стимулювання кожного НПП нашого університету до ефективної результативної діяльності та забезпечення високого рівня рейтингової оцінки ВНЗ в цілому.

В результаті розробки нової системи стане можливим і створення нової системи диференціації оплати діяльності НПП, бо вартісна компонента освітніх послуг базується в першу чергу на первинній системі нормування як базової для управління ефективністю витрат ВНЗ в цілому, що також є важливою складовою його рейтингової оцінки.