

Свідоцтво
про державну
реєстрацію
серія KB № 5049
від 11 квітня 2001 р.

**ВИЩА
ОСВІТА
УКРАЇНИ**

Засновано
в 2001 році

Передплатний індекс
23823

**Теоретичний та науково-методичний часопис
3 (46) 2012**

Засновники

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНЕ ІНФОРМАЦІЙНО-ВИРОБНИЧЕ ПІДПРИЄМСТВО
ВИДАВНИЦТВО «ПЕДАГОГІЧНА ПРЕСА»**

Головний редактор

Віктор АНДРУЩЕНКО,

доктор філософських наук, професор, член-кореспондент НАН України,
академік НАПН України, голова наглядової ради Інституту вищої освіти
НАПН України,
ректор Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова

Редакційна колегія

Віль БАКІРОВ,

доктор соціологічних наук, професор,
ректор Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна

Микола ЄВТУХ,

доктор педагогічних наук, професор, академік НАПН України,
академік-секретар Відділення педагогіки та психології вищої школи
НАПН України

Михайло ЗГУРОВСЬКИЙ,

доктор технічних наук, професор, академік НАН України,
ректор Національного технічного університету України «Київський
політехнічний інститут»

Література:

1. Словник іншомовних слів / [за ред. акад. О.С. Мельничука]. – 2-ге вид., виправлене і доповнене. – К.: Гол.ред.УРЕ, 1985. – С. 243.
2. Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/reports/pedagog/14520/>
3. Режим доступу: <http://www.ukrreferat.com/index.php&referat=5265>
4. Андрущенко В.П. Модернізація освіти: політика і практика / В.П. Андрущенко // Педагогіка і психологія. – 2002. – № 3. – С. 12.
5. Аносов І.П. Сучасний освітній процес: антропологічний аспект / І.П. Аносов. – К.: Твімінтер, 2003. – 391 с.
6. Балл Г.О. Особистісна свобода і гуманізація освіти / Г.О. Балл // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 11. – С. 3.
7. Барановський В.Ф. Стратегії особистісного розвитку як пріоритети освітньої діяльності / В.Ф. Барановський // Вища освіта України: теорет. та наук.-метод. часопис [за ред. В.І. Лугового, М.Ф. Степка]. – К., Запоріжжя: Класичн. приватн. Університет, 2011. – № 1. – Дод. 1. – Тематичний випуск: „Наука і вища освіта: проблеми взаємодії та інтеграції”. – С. 13–22.
8. Васильєва М.П. Деонтологічний компонент підготовки сучасного педагога в умовах вищого навчального закладу / М.П. Васильєва // Вісник Дніпропетровського університету. – 2011. – № 2. – С. 12–18. – (Серія „Педагогіка і психологія”)
9. Касянович Г.П. Педагогічна етика: Навчально-методичний посібник. – Львів: Норма, 2005. – С. 344.
10. Гриньова В. Аксіологічний підхід до проблеми педагогічної культури майбутнього вчителя // Шлях освіти. – 2002. – № 2. – С. 2–6.
11. Етика ділового спілкування: Курс лекцій / Т.К. Чмут, Г.Л. Чайка. – К.: МАУП, 1999. – 28 с.
12. Законодавство України про освіту: зб. законів. – К.: Парламентське вид-во., 2002. – 159 с.
13. Зязюн І.А. Гуманістична стратегічна теорія і практика навчального процесу: Спец. випуск // Рідна школа. – 2000. – № 8.
14. Левитан К.М. Основи педагогической деонтологий. – М.: Наука, 1994. – 192 с.
15. Мартиненко С.М., Хоружа Л.Л. Загальна педагогіка. – К.: МАУП, 2002. – 169 с.
16. Юрчук Ю. Педагогічна деонтологія: програма навч. курсу (для студ. ф-ту дошк. та початкової освіти) [електор. ресурс] / Юрій Юрчук. – Херсон, 2011. – Режим доступу: <http://dls.ksu.kherson.ua/dls/Library/LibdocView.aspx?id=1fcaa82c-0b6a-4385-bf3d-...>

УДК 378.1

В.О. Салов, В.С. Соболев

ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ РЕЙТИНГУВАННЯ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ USING RANKING SYSTEMS FOR TAKE OF ADMINISTRATIVE SOLUTION

Резюме. Проаналізовано досвід рейтингування вищих навчальних закладів за методикою МОНмолодьспорту України. Розроблено методику рейтингування підрозділів та науково-педагогічних працівників навчального закладу. Подано результати апробації методики.

Ключові слова: якість вищої освіти, методика, рейтингування, ефективність діяльності, управління, критерій оцінювання, індикатор системи, позиціонування, рангові таблиці, стратегія розвитку.

Резюме. Проанализирован опыт рейтингования высших учебных заведений по методике Министерства образования и науки молодежи и спорта Украины. Разработана методика ранжирования подразделений и научно-педагогических работников учебного заведения. Представлены результаты апробации методики.

Ключевые слова: качество высшего образования, методика рейтингования, эффективность деятельности, управление, критерий оценивания, индикатор системы, позиционирование, ранговые таблицы, стратегия развития.

Summary. The experience of university ranking by method of Ministry of Education and Science, Youth and Sport of Ukraine is analyzed in this paper. The methodology of ranking university divisions and faculty is developed. The results of methodology approbation are presented.

Key words: quality of higher education, methodology, ranking performance, management, evaluation criteria, the indicator of system positioning, ranking tables, development strategy.

Постановка проблеми. У світовій практиці для управління освітою широко застосовується рейтингування вищих навчальних закладів. Сьогодні у світі презентовано 10 глобальних та понад 50 національних рейтингів. Використовуються різні підходи до складання рейтингів - бальна система оцінки, облік норм робочого часу, анкетування студентів, випускників, роботодавців, колег, аудиторів тощо. Головний недолік методик рейтингування – значимість показників діяльності визначається шляхом експертних оцінок або опитування цільової аудиторії. Такий підхід завжди викликає дискусії щодо суб'єктивності й випадковості результатів рейтингу.

В Україні запроваджено проект «Національна система рейтингового оцінювання вищих навчальних закладів», який розроблено в рамках реалізації заходів Національного плану дій щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (координатор проекту - Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОНмолодьспорту України, відповідальний виконавець – В.А. Ямковий).

Методологія проекту передбачає використання в якості критерію оцінювання середніх значень системи (сукупність суб'єктів рейтингування). При цьому цінність кожного показника визначається частотою, з якою він зустрічається в системі. Такий підхід дозволяє уникнути вплив на результати рейтингування людського фактору. Керівництву вузів надається можливість приймати відповідні управлінські рішення на основі цифр та фактів, що характеризують результативність діяльності та проблемні показники.

Для оцінки внеску в загальну справу деякі навчальні заклади впроваджують рейтинги підрозділів та науково-педагогічних працівників.

Актуальним завданням є надання внутрішнім рейтингам максимальної об'єктивності, прозорості, достовірності, що необхідні для прийняття ефективних управлінських рішень.

Мета - підвищення результативності діяльності підрозділів та науково-педагогічних працівників шляхом чисельної оцінки їх внеску в досягнення університету та підготовка інформації для прийняття управлінських рішень.

Завдання - обґрунтування переліку показників та алгоритму розрахунку внутрішнього рейтингу вищого навчального закладу на основі методики МОНмолодьспорту України.

Виклад основного матеріалу. Апробація проекту «Національна система рейтингового оцінювання вищих навчальних закладів» у 2012 році довела його доцільність.

Змістова складова проекту включала 129 показників, що максимально враховують значущі види діяльності вищих навчальних закладів. Показники розподілені за тематичними напрямками: міжнародна активність; якість контингенту студентів; якість науково-педагогічного персоналу; якість науково-дослідної та науково-технічної діяльності; ресурсне забезпечення навчального процесу. Кожний напрям діяльності включає 19...21 показник. Вихідні рейтингові таблиці містять значення глобального рейтингового індикатора (ІРІ) для кожного університету, а також рейтингові індикатори за кожним тематичним напрямом. Порівняння значення ІРІ навчального закладу з ІРІ системи (дорівнює одиниці) дає можливість визначити ступінь успішності вищого навчального закладу. Авторами проекту запропонована така шкала оцінювання успішності:

- успішні навчальні заклади ($ІРІ > 1$);
- достатньо успішні ($1 > ІРІ \geq 0,75$);
- частково успішні ($0,75 > ІРІ \geq 0,5$);
- проблемні ($0,5 > ІРІ \geq 0$).

Досвід впровадження рейтингу довів, що використання середніх значень показників системи дозволяє визначити об'єктивну точку відліку, щодо якої суб'єкти оцінювання позиціонують на рейтинговій шкалі й відмовитися від вагових коефіцієнтів.

Для рейтингування підрозділів та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів доцільне використання саме методики МОНмолодьспорту завдяки застосуванню конкретних показників, комплексному оцінюванню результативності, відсутності впливу людського фактору.

При використанні запропонованої методики для рейтингування підрозділів та науково-педагогічних працівників Національного гірничого університету виявлені випадки наявності артефактів (значення окремих індикаторів значно перевищують середнє системи). Основні причини таких «стрибків» - наявність рідкісних показників та специфіка діяльності окремих суб'єктів рейтингування. Ця проблема подолана шляхом окремого рейтингування за кожним тематичним напрямом. Підсумковий результат суб'єкта рейтингування представляється як сума місць. Така система оцінки

діяльності підрозділу носить комплексний характер. Перші місця зайняли підрозділи, що позитивно проявили себе в усіх тематичних напрямках діяльності університету. Завдяки такому підходу одним навіть дуже успішним показником неможливо компенсувати слабку роботу за іншими напрямками, що стимулює гармонійний розвиток підрозділів.

Результати рейтингу факультетів, кафедр та науково-педагогічних працівників презентуються у вигляді рангових таблиць, що включають місце суб'єкту рейтингування за кожним тематичним напрямком, загальна позиція за сумою місць та за інтегральним рейтинговим індексом.

Складаються також аналітичні графіки (рисунок 1), що дають можливість визначити показники та напрями діяльності, за якими суб'єкт рейтингування випереджає або відстає від системи. Такий аналіз дозволяє приймати управлінські рішення на рівнях керівництва університету, факультету, кафедри. Наприклад, в НГУ введена система преміювань за результатами рейтингу науково-педагогічних працівників, кадрова комісія використовує результати рейтингового оцінювання як основний критерій при переобранні на посаду, розподілі навчального навантаження тощо.

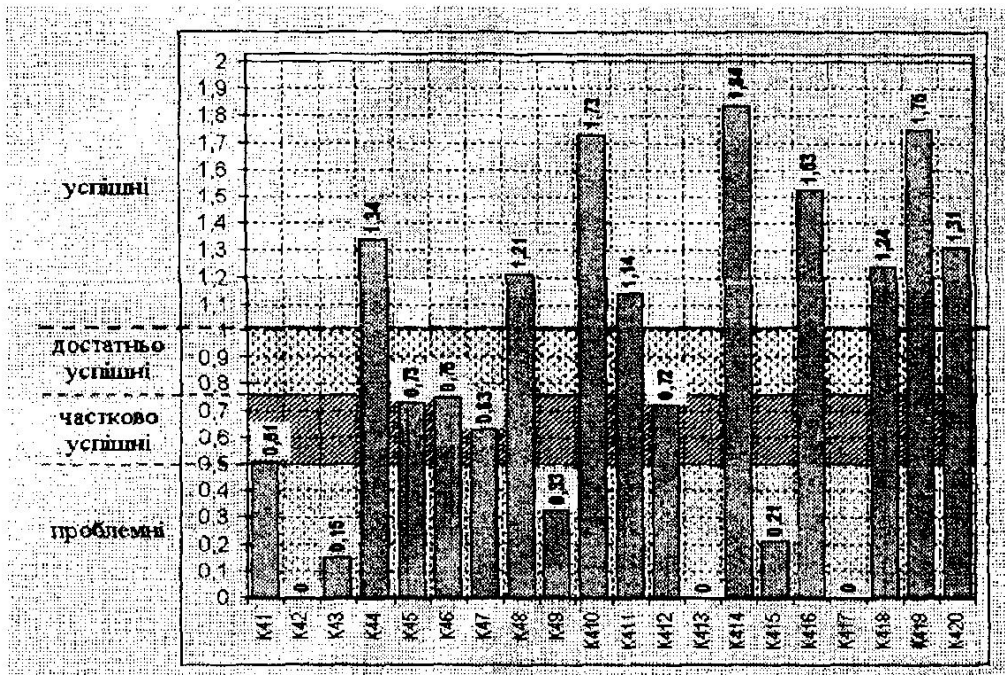


Рис. 1. Результативність кафедри за тематичним напрямом ТН4 «Якість науково-педагогічного потенціалу».

Для рейтингування підрозділів визначений перелік показників, характерних для їх діяльності. 84% показників рейтингу МОНмолодьспорту України застосовані безпосередньо, 12% показників, що стосуються виключно університету в цілому (обсяг фінансування із фонду Державного бюджету, касові видатки на утримання студентів та придбання обладнання, книжковий фонд, площі кампусу, кількість місць у гуртожитках та підприємствах громадського харчування тощо) вилучені.

З метою оцінки досягнень НГУ на міжнародному рівні до рейтингових показників додано:

- кількість Інтернет-сторінок, що розміщено кафедрою на офіційному сайті НГУ;

- кількість Інтернет-сторінок на іноземних мовах, що розміщено кафедрою на офіційному сайті НГУ;

- кількість файлів для скачування у форматі Microsoft Word (.doc), Adobe Acrobat (.pdf), Microsoft Powerpoint (.ppt) та Adobe PostScript (.ps), що розміщено кафедрою на сайті (публікації наукових робіт, результати досліджень, презентації та списки тем лекцій, конспекти лекцій, методичні вказівки, об'яви для студентів тощо);

- кількість опублікованих наукових статей у фахових виданнях, що входять до міжнародної наукометричної бази даних SCOPUS;

- кількість опублікованих наукових статей у фахових виданнях, що входять до реферативної бази даних «Україніка наукова».

Таким чином рейтинг підрозділів містить п'ять тематичних напрямів діяльності (ідентично рейтингу МОНмолодьспорту) та 74 показника, що дозволяють об'єктивно визначити внесок кожної кафедри та факультету в загальний результат університету.

Оцінка внеску кожного науково-педагогічного працівника в досягнення університету визначалась окремим рейтингом, побудованим за аналогічним алгоритмом.

Перелік показників діяльності конкретних осіб не завжди співпадає з показниками підрозділів. Наприклад, тематичні напрями «якість контингенту студентів» або «якість науково-педагогічного персоналу» доцільні для рейтингу підрозділів та неприйнятні для оцінки діяльності викладача.

Тому для складання змістовної складової рейтингу науково-педагогічних працівників використано перелік основних видів роботи за індивідуальним планом – «навчальна робота», «наукова робота», «методична робота» та «організаційна діяльність». До переліку додано показники за тематичними напрямками «міжнародна діяльність» та «кадровий потенціал».

В рейтингу враховано специфіку загальноосвітніх кафедр. Викладачі таких кафедр не беруть участь в деяких видах робіт (практика, дипломування, державна атестація тощо), що занижує їх рейтинг. Тому викладачі загальноосвітніх кафедр рейтингуються за п'ятьма тематичними напрямками, а викладачі випускових кафедр – за шістьма.

Всього рейтинг науково-педагогічних працівників НГУ містить 101 показник, що дозволяє комплексно оцінити діяльність певного науково-педагогічного працівника. Більшість показників - персоніфіковані показники рейтингу МОНмолодьспорту, 4% - показники, що використовуються в міжнародних рейтингах та 46% - показники, що запропоновані на відповідних нарадах в процесі апробації системи. До останньої групи увійшли показники, які більш детально відображають діяльність науково-педагогічного персоналу та максимально враховують усі види робіт.

За результатами аналізу змістовної складової рейтингу МОНмолодьспорту України сформовано пропозиції щодо удосконалення переліку показників:

1. Ввести показник «Обрання до громадських академій наук». Рейтинг МОНмолодьспорту України враховує обрання науково-педагогічних працівників в державні академії (Академія медичних наук України, Українська академія аграрних наук, Академія педагогічних наук України, Академія правових наук України, Академія мистецтв України, Академія екологічних наук України). Ці академії не є профільними для багатьох вузів, що знижує їх рейтинг. Діяльність, наприклад, в Академії гірничих наук України, Академії економічних наук України, Академії будівництва України тощо важлива для економіки країни і є престижним визнанням обраної особи.

2. До показника «Чисельність лауреатів державних премій серед штатних науково-педагогічних та наукових працівників (Державна премія України в галузі науки і техніки та Державна премія України імені Тараса Шевченка)» включити Державну премію України в галузі освіти.

3. Показник «Чисельність штатних науково-педагогічних та наукових працівників, які мають почесні звання України: «Народний артист України», «Народний художник України», «Народний архітектор України» виключити. Показник специфічний і не відповідає принципу порівнянності суб'єктів рейтингування.

4. Включити показник «Кількість навчальних та навчально-науково-виробничих комплексів, що створено за участю університету». Такі об'єднання вищих навчальних закладів і підприємств відіграють важливу роль в покращенні якості освіти, ефективному використанні науково-педагогічних кадрів, навчально-лабораторної та виробничої бази, сприяють працевлаштуванню випускників.

Висновки. Рейтингова система оцінки результативності підрозділів та науково-педагогічних працівників, що запроваджена в Національному гірничому університеті з 2007 року, є об'єктивним інструментом комплексної оцінки результативності, потужним інформаційним ресурсом і надійним критерієм для прийняття управлінських рішень.

Впровадження рейтингової системи суттєво підвищило творчу активність викладачів. Впевнена позитивна динаміка простежується за показниками: «публікації в зарубіжних і національних спеціалізованих виданнях», «отримання патентів», «публікації зі студентами», «участь у перемогі в міжнародних та всеукраїнських студентських конференціях, конкурсах, олімпіадах» тощо.

Визначені такі важливі чинники щодо забезпечення якості системи внутрішнього рейтингування, подолання кризи довіри з боку користувачів до результатів рейтингу:

- створення групи супроводу рейтингових систем для забезпечення збору достовірної, об'єктивної та точної інформації щодо результатів діяльності, контролю якості первинної інформаційної бази на принципі жорсткої відповідальності за якість поданої інформації;

- визначення та оприлюднення технології, процедури та правил статистичної обробки показників первинної інформаційної бази та її вихідних форм;

- створення накопичувальної системи збору інформації щодо результатів діяльності підрозділів та науково-педагогічних працівників протягом звітного періоду;

- включення показників рейтингів до програм розвитку підрозділів та до індивідуальних планів науково-педагогічних працівників;
- заохочення переможців рейтингу;
- застосування результатів рейтингів для управління забезпеченням якості вищої освіти на університетському рівні.

Література:

1. Рейтинг МОНмолодьспорту України вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha/25-diyalnist/osvita/vishcha/10871>.
2. Ямковий В.Я. Ранжування університетів - крок до відкритості та прозорості вищої освіти // Освіта України.- 2007.- №42.- С. 4-5.
3. Півняк Г.Г., Салов В.О., Соболев В.С. Методика рейтингування факультетів, кафедр та науково-педагогічних працівників у Національному гірничому університеті.. Болонський процес: стан та перспективи розвитку вищої освіти в Україні [Текст]: зб. тез доповідей ІХ всеукр. наук.-метод. конф., 18-19 листоп.2010 р., Київ. Ч. 2 / М-во освіти і науки України, нац.техн. ун-т України «Київ.політехн. ін.-т», Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка.-К.:НУТУ «КПІ», 2010.- 264 с.
4. Салов В.О., Соболев В.С., Соснін К.В. Рейтингування підрозділів навчального закладу як моніторинг трансформації в дослідницький університет. Кадрове забезпечення гірничо-металургійного комплексу України: зб. тез доп. наук.-метод. конф., 12-13 трав. 2011 р., м. Дніпропетровськ. - Д.: Національний гірничий університет, 2011. - 207 с.
5. Рейтинг українських вищих навчальних закладів за рівнем задоволеності освітою «Компас». Думка роботодавців та випускників./ Аналітичний звіт, 2012 - 115 с.

УДК 378.011 : 37.011.3-051

Р.М. Вернидуб

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ УНІВЕРСИТЕТУ: ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ПЕРЕВАГ MANAGEMENT BY INNOVATIVE DEVELOPMENT OF UNIVERSITY: ACHIEVEMENT OF STRATEGIC ADVANTAGES

Резюме. Стаття присвячена аналізу ролі системи управління університетом в розбудові високо рейтингового вищого навчального закладу за зразком кращих університетів світу. Ефективна діяльність адміністративної ланки, розробка інноваційної стратегії та шляхів її реалізації може в умовах фінансових обмежень відігравати домінуючу роль в ресурсному забезпеченні розбудови університету.

Ключові слова: система управління університетом, модель університета, інноваційний розвиток, університет світового рівня

Резюме. Статья посвящена анализу роли системы управления университетом в развитии высоко рейтингового высшего учебного заведения по образцу лучших университетов мира. Эффективная деятельность административного звена, разработка инновационной стратегии и путей ее реализации может в условиях финансовых