

УДК 331.103.3

Костянтин ЗЕЛЕНСЬКИЙ; Людмила СТЕЛЬМАЩУК; Ігор ЛУЦІВ

**Тернопільський національний технічний університет
імені Івана Пулюя, Тернопіль, Україна**

РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

***Резюме.** Запропоновано методикау рейтингового оцінювання результатів роботи викладачів закладу вищої освіти, яка сприяє системності й результативності показників діяльності викладачів, підвищенню продуктивності праці й конкурентоспроможності працівників, формуванню конкурентоспроможного середовища у навчальному закладі, підвищенню конкурентоспроможності самого закладу вищої освіти. Погодинне нормування робочого часу викладача на виконання всіх видів методичної, наукової, організаційної, виховної роботи дозволяє: адаптувати співмірність об'ємів та видів позанавчальної й навчальної робіт; планувати й формувати навчальним закладам акценти на конкретних і актуальних видах робіт; порівнювати між собою результати робіт за різними видами діяльності; не допускати перевантаження працівників; вживати заходи стимулювання та адекватного преміювання викладачів за перевиконання об'ємів навантаження. Запропоновано, за великим переліком робіт, акцентувати на отриманні викладачем конкретного результату у вигляді оформленої друкованої сторінки з нормуванням відповідних затрат часу на її виготовлення. Такий підхід дозволяє уніфікувати нормування різних видів робіт за різними спеціальностями в межах одного навчального закладу, і за спорідненими спеціальностями між різними навчальними закладами. Запропонована методика рейтингової оцінки результатів роботи викладачів передбачає можливість формування єдиного рейтингового списку з викладачів різних навчальних закладів.*

***Ключові слова:** заклад вищої освіти, методична робота, наукова робота, організаційно-виховна робота, конкурентоспроможність, рейтинг.*

Kostyantyn ZELENSKYI; Liudmyla STELMASHCHUK; Ihor LUTSIV

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University, Ternopil, Ukraine

RATING EVALUATION OF THE WORK OF THE TEACHER AS FACTOR INCREASING YOUR COMPETITIVENESS

***Summary.** The article proposes a methodology for evaluating the results of teachers' work in higher education institutions, which contributes to the systematic and effective performance of teachers' performance indicators, increase of labor productivity and competitiveness of employees, formation of a competitive environment in an educational institution, and increase of the competitiveness of the institution of higher education itself. The hourly rationing of the teacher's working time for performing all kinds of methodological, scientific, organizational, educational work allows: to adapt the proportionality of volumes and types of extra-curricular and educational work; to plan and shape educational institutions on specific and actual types of work; compare the results of work among different types of activities; prevent overload of workers; take measures of stimulation and giving adequate bonuses to the teachers for overloading volumes of work. It is proposed, according to a large list of works, to focus on obtaining a particular result of the teacher in the form of a printed page with the normalization of the corresponding time costs for its production. This approach allows us to standardize the valuation of different types of work in different specialties within a single educational institution, as well as in related specialties between different educational institutions. The proposed methodology for rating the results of teachers' work provides for the possibility of forming a single rating list from teachers of different educational institutions.*

***Key words:** higher educational institution, methodical work, scientific work, organizational and educational work, competitiveness, rating.*

Постановка завдання. Організація діяльності підприємства включає в себе один із важливих етапів – нормування праці всіх його працівників [1].

Робочий час науково-педагогічного (педагогічного) працівника (викладача) у закладі вищої освіти (ЗВО) включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків [стаття 56, 2].

Закон «Про вищу освіту» [2] унормовує розподіл обов'язків щодо нормування «часу навчальної роботи у ЗВО» за «центрального органом виконавчої влади у сфері освіти і науки», а нормування «часу методичної, наукової, організаційної роботи визначаються ЗВО».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Облік часу навчальної роботи викладача здійснюється відповідно до норм, затверджених Наказом МОН України від 07.08.2002 № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» [3] і не може перевищувати 600 годин на навчальний рік на одну ставку науково-педагогічного працівника [стаття 56, 2] та 720 годин на навчальний рік на одну ставку викладача ЗВО I-II рівня акредитації (педагогічного працівника) [п. 64, 4]. При цьому «робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень» [стаття 56, 2].

Річний робочий час викладача (у зв'язку з втратою чинності «Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах», затвердженого Наказом МОН України №161 від 02.06.1993 року, яке встановлювало його в об'ємі 1548 годин), визначається добутком норми 36 годин на тиждень на число робочих тижнів у році за мінусом тижнів, що складаються зі святкових днів та днів відпустки [5]. Розрахунковий річний робочий час на сьогодні для науково-педагогічних (педагогічних) працівників становить 1512 годин.

Працівники державних підприємств, установ і організацій, відповідно до Постанови КМУ від 3 квітня 1993 р. 3 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [6], мають право на умовах сумісництва працювати на тому ж або іншому підприємстві. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу [п. 2, 6].

Оплата праці викладача ЗВО здійснюється лише відповідно до виконаного об'єму навчального навантаження за навчальний рік.

Різниця між річним робочим часом викладача і об'ємом навчального навантаження на ставку науково-педагогічного (педагогічного) працівника складає річний об'єм навантаження на виконання методичної, наукової, організаційної роботи за рік [5]. Оцінювання виконання викладачем об'ємів робіт з методичної, наукової, організаційної робіт за рік здійснюють ЗВО відповідно до розроблених ними власних нормативів та критеріїв оцінювання [7-9].

Існує бальна методика рейтингового оцінювання діяльності викладача [10-12], яка дає можливість порівняти між собою результати роботи працівників. Поряд з тим дана методика не дає можливості оцінити відповідність об'ємів навчальної роботи до об'ємів інших видів діяльності педагогів між собою. Оцінювання в балах також може приховувати реальне перевантаження одних працівників і недовантаження інших при однаковому навчальному навантаженні та оплаті праці.

Різні значення нормативів, критеріїв оцінювання у різних ЗВО [7-12] за одні ті ж види методичної, наукової, організаційної роботи не виступають також для працівників стимулюючим фактором до підвищення продуктивності й результатів праці, якості виконання робіт, прояву ініціативи. Відповідно, недостатньо ефективно стимулюється

внутрішня конкурентоспроможність викладачів у ЗВО. Це, в свою чергу, негативно впливає і на конкурентоспроможність самого ЗВО.

Метою статті є розроблення методики рейтингового оцінювання результатів роботи конкурентоспроможного викладача як фундаментальної складової конкурентоспроможного закладу вищої освіти.

Виклад основних результатів дослідження. З досвіду організації роботи у Гусятинському коледжі Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя (ГК ТНТУ) [12] пропонуємо поетапну методику рейтингового оцінювання результатів роботи викладачів.

На першому етапі. На початку навчального року загальний об'єм річного навчального навантаження ЗВО розподіляється між усіма викладачами ЗВО з урахуванням вимог навчальних планів спеціальностей ЗВО, контингенту студентів ЗВО, різновидів навчальної роботи та норм часу на їх виконання, затверджених Наказом МОНУ №450 [3], кваліфікації, стажу, досвіду роботи та побажань викладача.

На другому етапі. Відповідно до встановлених кожному викладачеві об'ємів навчального навантаження на початку навчального року, ЗВО планує річний об'єм навантаження на виконання методичної, наукової, організаційної роботи та загальну норму робочого часу на рік із співвідношення

$$Z_{HPЧ} = O_H + O_{MHO} = O_H + \left(\frac{(P_{PЧc} - O_{Hc}) \cdot O_H}{O_{Hc}} \right) = O_H \cdot \left(1 + \frac{P_{PЧc} - O_{Hc}}{O_{Hc}} \right) = O_H \cdot k_{П}, \quad (1)$$

де $Z_{HPЧ}$ – загальна норма робочого часу викладача на рік;

O_H – об'єм навчального навантаження викладача на рік;

O_{MHO} – об'єм навантаження на виконання викладачем методичної, наукової, організаційної роботи на рік (позанавчальне навантаження);

$P_{PЧc}$ – річний робочий час викладача на одну ставку (на сьогодні $P_{PЧc} = 1512$ годин);

O_{Hc} – об'єм навчального навантаження викладача на одну ставку (для науково-педагогічних працівників $O_{Hc} = 600$ годин [2]; для педагогічних працівників $O_{Hc} = 720$ годин [4]);

$k_{П}$ – коефіцієнт підвищення річного навантаження працівника (для науково-педагогічних працівників $k_{П} = k_{ППП} = 2,52$ при $P_{PЧc} = 1512$ годин та $O_{Hc} = 600$ годин; для педагогічних працівників $k_{П} = k_{ПП} = 2,1$ при $P_{PЧc} = 1512$ годин та $O_{Hc} = 720$ годин).

При планових об'ємах навчального навантаження на викладача на рік (O_H), менших від об'єму навчального навантаження на ставку (O_{Hc}), тобто за умови ($O_H < O_{Hc}$), за (1), пропорційно зменшуються і об'єми загальної норми робочого часу викладача на рік ($Z_{HPЧ} < P_{PЧc}$), і об'єм навантаження на виконання методичної, наукової, організаційної роботи (O_{MHO}) на величину $P_{PЧc} - Z_{HPЧ}$ годин.

Коли ж викладачам плануються об'єми навчального навантаження за умовою $O_H > O_{Hc}$ то, за (1), повинна виконуватися умова ($Z_{HPЧ} > P_{PЧc}$) і зростає об'єм навантаження O_{MHO} на величину $Z_{HPЧ} - P_{PЧc}$ годин.

Максимальне зростання об'єму навчального навантаження, яке оплачується працівникові, згідно з [п. 2, 6], допускається до $O_H = 1,5O_{Hc}$. На такий же коефіцієнт зростуть $Z_{HPЧ} = 1,5P_{PЧc}$ та $O_{MHO} = 1,5O_{MHO}$.

У той же час, як показує практика, в кожному ЗВО є частина викладачів (до 20%), які перевиконують (або недовиконують – до 10%) загальну норму робочого часу $Z_{HPЧ}$ за рахунок перевиконання (недовиконання) об'єму навантаження на виконання методичної, наукової, організаційної роботи O_{MHO} . У таких випадках постають питання:

- чи є достатньо обґрунтованими і справедливими (заниженими, завищеними) нормативи та критерії їх оцінювання за видами методичної, наукової, організаційної роботи, що їх розробив та встановив ЗВО;

- якщо нормативи не є достатньо обґрунтованими, то як проаналізувати, щоб встановити, за якими видами робіт, в який бік (збільшити чи зменшити) і на яку величину їх доцільно коригувати;

- якщо нормативи є обґрунтованими, то як правильно (адекватно) оцінити:

а) перевиконання планових об'ємів навантаження викладачів, які своїми результатами праці підвищили свій особистий рейтинг, особисту конкурентоспроможність і, як наслідок, підвищують конкурентоспроможність ЗВО. Таке оцінювання є вкрай важливим з точки зору стимулювання таких результатів, поширення прикладу для наслідування іншими викладачами, підвищення продуктивності праці всіх працівників ЗВО в цілому;

б) недовиконання планових об'ємів. Які заходи впливу вживати з організаційної точки зору, чи персонально до викладачів, особливо коли планові об'єми навчального навантаження такими викладачами виконані.

Нормування позанавчальної діяльності викладачів є важливим з точок зору:

- встановлення відповідно-адекватних видів робіт до видів навчальної роботи з відповідними нормами робочого часу для співмірного оцінювання результатів навчальної та позанавчальної роботи конкретного працівника;

- планування конкретних видів роботи на початку навчального року для визначення резервів продуктивності процесу навчання та організації методичної, наукової, організаційної роботи для кожного працівника;

- можливості самоаналізу викладачем результатів особистої діяльності з подальшим коригуванням розподілу роботи протягом наступного періоду (семестру, навчального року), комбінування різних видів та інтенсивності діяльності – розумової, фізичної, погодинної, відрядної та інших форм;

- адекватного стимулювання (преміювання) працівника залежно від виду виконаної роботи і затраченого часу відповідно до пріоритетів діяльності ЗВО;

- психоаналітичного оцінювання результатів виконання викладачами встановлених ЗВО норм робочого часу, своєчасного їх коригування з метою недопущення професійного вигорання, збереження працездатності, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності працівників ЗВО.

На третьому етапі. Для недопущення недовиконання викладачем загальної норми робочого часу $Z_{нрч}$ пропонується протягом навчального року здійснювати поточне коригування об'ємів навантажень O_H і $O_{мно}$. Це є актуальним у випадках, коли внаслідок виробничих обставин у викладача посеред року зростає об'єм навчального навантаження O_H . Відповідно, при звітуванні на кінець навчального року у такого викладача зростає і об'єм навантаження $O_{мно}$.

Доцільно також при плануванні об'ємів навантажень O_H і $O_{мно}$ на початку навчального року заздалегідь збільшити розрахунковий об'єм навантаження $O_{мно}$ на 10%.

У ГК ТНТУ було запропоновано при оцінюванні результатів діяльності викладачів перейти від системи бального оцінювання [10-12] до погодинного нормування робочого часу практично всіх здійснюваних у коледжі видів робіт за основними видами діяльності [3], які згруповані у відповідні розділи таблиці 1. Інформація в табл. 1 показана у вигляді «Бланку плану роботи викладача на ___ рік», де: у 1-ій колонці – нумерація видів робіт; у 2-ій колонці – назви відповідних видів робіт; у 3-ій колонці – критерії оцінювання та нормативи часу (у годинах) відповідних видів робіт; у 4-ій колонці – плановий об'єм годин, який вписує викладач навпроти обраного

виду робіт на початку навчального року; у 5-ій колонці – виконаний об'єм годин, який вносить викладач навпроти виконаного виду робіт при звітуванні на кінець навчального року.

Види робіт (табл. 1) згруповані за видами діяльності у відповідні розділи: 1-й розділ – навчальна робота, ілюстрована лише загальним об'ємом педагогічного навантаження, оскільки детальний опис видів робіт показаний у [3]; 2-й розділ – об'єми навантаження $Z_{HPЧ}$ та O_{MHO} ; 3-й розділ – методична робота; 4-й розділ – наукова робота; 5-й розділ – організаційна робота; 6-й розділ – виховна робота.

У табл. 1 прийняті такі скорочення:

- у 1-й колонці зірочкою (*) позначені пункти видів робіт, які запропонував коледж. Також буквеними скороченнями позначені види робіт, результати яких перевіряють відповідні посадові особи: МК – методист коледжу; ВС – відповідальний секретар відбіркової комісії; СП – секретар педагогічної ради; ЗВР – заступник директора з виховної роботи (перевіряє всі види робіт 6-го розділу). Решта видів робіт перевіряють голови відповідних циклових комісій (буквеними скороченнями пункти не позначені);

- у 2-й колонці: ПН – педагогічне навантаження; Дз – додаткові заняття; ЦК – циклова комісія;

- у 3-й колонці: ОДС – одна друкована сторінка формату А4 (до 3 тис. знаків); ККР – комплексна контрольна робота.

У табл. 1 за основу прийнято перелік основних видів робіт за видами науково-педагогічної діяльності наведений у [3]. При встановленні норм часу за основу приймалися подібні за змістом види навчальної роботи [3] та відповідні їм або кратні норми часу. Результатом виконання багатьох видів робіт (табл. 1) прийнято одну друковану сторінку (ОДС) формату А4 з об'ємом до 3 тисяч друкованих знаків. Нормувати такі роботи пропонується у годинах за одну друковану сторінку (год/ОДС).

За вісім років досвіду рейтингового оцінювання результатів роботи викладачів інформація в табл. 1 щорічно оновлювалася та доповнювалася. Обговорення плану науково-методичної та організаційно-виховної роботи на поточний навчальний рік відбувається на першому розширеному засіданні науково-методичної ради ГК ТНТУ із залученням голів усіх циклових комісій. Визначаються пріоритетні види робіт за видами діяльності на навчальний рік та затверджуються директором навчального закладу.

У п. 3.6. (табл. 1) пропонується планувати час на підготовку до проведення лекційних, семінарських, практичних, лабораторних, індивідуальних занять, консультацій, керівництва курсовими (дипломними) роботами (проектами) та проведення додаткових занять. Норматив часу тут можна встановлювати залежно від складності підготовки до конкретної навчальної дисципліни, наприклад: фізичне виховання – 0,15 год.; дисципліни загальноосвітнього циклу – 0,25 год.; дисципліни комп'ютерного циклу та ті, що потребують щорічного оновлення – 0,33 ÷ 0,5 год. (за вибором ЗВО).

Планування видів позанавчальної роботи викладач здійснює на початку навчального року на виданому «Бланку плану роботи викладача на ___ рік» (табл. 1) із оновленим переліком усіх видів робіт і відповідним нормуванням робочого часу.

Відповідно до затвердженого тарифікаційного списку викладач вписує визначений (встановлений) об'єм педагогічного навантаження у 4-й колонці „План” (п. 1.1, табл. 1). Об'єми навантажень $Z_{HPЧ}$ та O_{MHO} визначаються згідно з (1) або п. 2 (табл. 1). Досвід попередніх років показує, що у більшості викладачів за результатами навчального року підсумкове значення ПН («Виконано»), як правило, більше за планові показники ПН на початку року. Тому при плануванні об'єму O_{MHO} доцільно передбачати збільшення його значення до 10%.

Таблиця 1

Бланк плану роботи викладача на _____ рік

№ з/п	Назва виду роботи	Норма часу (у годинах)	План год.	Вик. год.
1	2	3	4	5
1	Навчальна робота.			
1.1	Річне педагогічне навантаження (ПН), у т. ч.: - планове (ОН); - додаткові оплачувані навчальні заняття (Дз).	1 година за одну академічну годину		
2	Загальний норматив робочого часу (ЗНРЧ). Об'єм навантаження методичної, наукової, організаційної, виховної роботи (ОМНО)			
		$Z_{НРЧ} = 2,1O_H,$ $O_{МНО} = Z_{НРЧ} - O_H$		
3	Методична робота.			
3.1	Розробка складових стандартів вищої освіти.	3 год/ОДС		
3.2	Розробка та оновлення навчальних планів та програм навчальних дисциплін	2 год/ОДС; оновл. - 0,25 год/ОДС		
3.3 МК	Підготовка методичних матеріалів (затверджених методичною радою коледжу).	2 год/ОДС		
3.4 МК	Рецензування підручників та навчальних посібників	0,25 год/ОДС; + рецензія 2 год/ОДС		
3.5 МК	Підготовка посібників на гриф МОНУ, затвердження вченою радою університету	3 год/ОДС		
3.6*	Підготовка до проведення навчальних занять (п. 1.1)	0,25 год/1 год. ПН		
3.7	Розроблення і підготовка нових лабораторних робіт	До 20 год/1 л. р.		
3.8	Розроблення і впровадження нових форм, методів і технологій навчання	До 50 год. на всіх розробників		
3.9	Розроблення методичного забезпечення інтерактивних методів навчання	5 год/одне заняття		
3.10	Розроблення завдань і методичного забезпечення самостійної роботи студентів	3 год/ОДС		
3.11	Розроблення дидактичного забезпечення навчальних дисциплін (схем, діаграм, стендів тощо)	4 год. на одиницю; До 20 год/ 1 стенд		
3.12	Розроблення методзабезпечення дистанційних курсів	2 год/ОДС		
3.13	Розроблення засобів діагностики поточного та підсумкового семестрового контролю знань	2 год/ОДС		
3.14*	Підготовка програм та завдань (тестів) для проведення вступних випробувань	3 год/ОДС		
3.15*	Підготовка до проведення відкритого заняття	8 год/ 1 заняття		
3.16*	Підготовка доповіді, виступу на педраду	2 год/ОДС		
3.17	Керівництво студентським товариством, гуртком	2 год/ 1 заняття		
3.18	Підготовка студентів до олімпіад та конкурсів: - районного рівня; - обласного рівня; - всеукраїнського та міжнародного рівнів	20 год/ 1 студ.; 30 год/ 1 студ.; 50 год/1 студ.		
3.19	Керівництво науковою роботою студентів, підготовка статті, доповіді на конкурс	3 год/ОДС		

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
3.20	Стажування, підвищення кваліфікації	6 год/ 1 роб. день		
3.21*	Перевірка: - дипломних і курсових робіт; - звітів з технологічної, виробничої та переддипломної практик	3 год/ 1 студ.; 2 год/ 1 студ.		
4	Наукова робота.			
4.1	Виконання наукових досліджень зі звітністю у формах: - технічний звіт, дисертація, автореферат, монографія, підручник, посібник, стаття, заявка, тези тощо; - отримання патента, охоронного документа	4 год/ОДС, (2 год/ОДС у збірнику ГК ТНТУ); До 32 год/ 1 патент		
4.2	Рецензування монографій, підручників, навчальних посібників (з представленням копії рецензії)	0,25 год/ОДС		
4.3	Доопрацювання для перевидання монографій, підручників, навчальних посібників, словників	0,5 год/ОДС		
4.4*	Навчання в аспірантурі (заочно, упродовж 4-х років)	180 год. на рік		
4.5*	Підготовка рефератів до екзамену кандидатського мінімуму з: філософії; іноземної мови	20 год.; 3 год/ОДС		
4.6*	Підготовка і складання екзамену канд. мінімуму	До 50 год.		
4.7.*	Підготовка до попереднього захисту дисертації (без оформлення творчої відпустки)	180 год.		
4.8*	Підготовка до захисту і захист кандидатської дисертації (без творчої відпустки, протягом 4-х р.)	180 год. на рік		
4.9*	Творча відпустка для написання монографії та дисертаційної роботи	8 год. на робочий день.		
5	Організаційна робота			
5.1	Робота в Державній акредитацій комісії, експертних радах і комісіях	6 год/ 1 роб. день		
5.2 МК	Робота в науково-методичних і науково-технічних радах і комісіях ЗВО	2 год. на 1 раду		
5.3 СП	Робота у складі вчених (педагогічної) рад ЗВО	2 год. на 1 раду		
5.4	Участь у засіданнях кафедр (циклових комісій), взаємовідвідування занять	2 год. на одне заняття		
5.5*	Робота із працевлаштування випускників (без витрат на відрядження)	6 год. на 1 особу		
5.6* ВС	Робота у складі приймальної комісії	2 год/ 1 засідання		
5.7* ВС	Робота у складі технічного складу приймальної комісії	8 год/ 1 роб. день		
5.8	Організація та проведення науково-методичних конференцій, семінарів (обласних методоб'єднань*)	До 50 год. на всіх організаторів		
5.9	Робота з видання наукових і науково-методичних збірників	До 40 год/ 1 збірн. на всіх виконавців		

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4	5
5.10*	Проведення профорієнтаційної роботи серед молоді, населення (ваучерників)	6 год. на 1 особу		
5.11	Підготовка та проведення студентських олімпіад (на всіх виконавців): у навчальному закладі; - обласних; - всеукраїнських	до 20 год.; до 30 год.; до 50 год.		
5.12*	Організація навчальних екскурсій	12 год.		
5.13*	Організація зустрічей із видатними людьми, фахівцями, науковцями	4 год. на зустріч		
5.14*	Підготовка та проведення заходів, пов'язаних із акредитацією спеціальності	6 год. на предмет, + по 6 год. на ККР		
5.15*	Підготовка та проведення заходів з ліцензування спеціальності, нових робітничих професій	До 80 год. на всіх виконавців		
5.16*	Підготовка та проведення днів ЦК	8 годин на 1 захід		
5.17.*	Робота над підвищенням особистого освітнього, культурного, інтелектуального рівня	0,1 год./1 год. ПН		
5.18*	Підготовка документації (накази про практику, роздаткові матеріали тощо)	2 год./ОДС		
5.19	Перебування у відрядженні	8 год./1 роб. день		
6	Виховна робота			
ЗВР				
6.1	Організація та проведення культурно-спортивних заходів (на всіх організаторів)	До 12 год./1 захід		
6.2	Виховна робота зі студентами у гуртожитках, групах	4 год./1 захід		
6.3*	Участь у заходах з підготовки звіту художньої самодіяльності	2 год./1 захід		
6.4	Участь у спортивних змаганнях	8 год./1 день		
6.5*	Підвищення фахової та творчої майстерності з представленням експонатів на виставках	До 10 год. на один експонат		
6.6*	Підготовка відкритого виховного заходу	25 год./1 захід		
6.7*	Підготовка документації куратора групи	2 год./ОДС		
6.8	Керівництво студентським творчим гуртком	4 год./1 заняття		
6.9	Відвідування урочистих зібрань	3 год./1 захід		
6.10*	Чергування у гуртожитку, коледжі	3 год./1 чергув		
	Усього:			

На наступному етапі плановий об'єм навантаження O_{MHO} (позначимо $O_{MHOп}$) викладач розписує за видами робіт (п. 3-6, табл.1). Спочатку заповнюються обов'язкові й характерні для ЗВО види робіт і сумуються відповідні їм норми годин. Якщо отримана сума годин не перевищує плановий об'єм навантаження $O_{MHOп}$, то на наступному етапі викладач або переглядає об'єми робіт за раніше запланованими видами робіт, або доповнює свій план додатковими видами робіт за власним вибором. Заповнений «Бланк планів роботи» викладач підписує і подає для затвердження наказом по коледжу. Після затвердження «Бланки плану роботи викладачів» повертаються викладачам для ведення поточного обліку.

У кінці навчального року викладач заповнює колонку «Виконано» (табл. 1). При потребі (невиконанні планових об'ємів навантажень O_H (ПН) та $O_{МНО}$) до «Бланку плану роботи» викладач додає письмове пояснення, копії підтверджуючих документів. «Бланк плану роботи викладача» перевіряють та візують безпосередній керівник викладача – голова циклової комісії, методист коледжу (МК), заступники директора з виховної (ЗВР) та навчальної роботи тощо. Наказом по коледжу затверджуються результати виконаних усіма викладачами об'ємів педагогічного (навчального) навантаження (позначимо $O_{НВ}$) та виконані об'єми навантаження на виконання методичної, наукової, організаційної та виховної роботи (позначимо $O_{МНОВ}$) за навчальний рік.

На четвертому етапі. Складається рейтинговий список за результатами роботи викладачів у навчальному році.

У ГК ТНТУ запропоновано проводити розрахунок рейтингу кожного викладача (позначимо R) за формулою

$$R = K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot K_4, \quad (2)$$

де $K_1 = Z_{НРЧВ} / Z_{НРЧП}$ – коефіцієнт виконання викладачем загальної норми робочого часу $Z_{НРЧ}$ на рік; $Z_{НРЧВ}$ – виконаний об'єм $Z_{НРЧ}$ за навчальний рік; $Z_{НРЧП}$ – запланований об'єм $Z_{НРЧ}$ на початок навчального року;

$K_2 = PO_{C,II,I,BK} / PO_{BM}$ – коефіцієнт вагомості затраченого часу залежно від кваліфікації викладача; $PO_{C,II,I,BK}$ – розмір посадового окладу викладача відповідної категорії (спеціаліст – PO_C , 2-ї категорії – PO_{II} , 1-ї категорії – PO_I , вищої категорії – PO_{BK}); PO_{BM} – розмір посадового окладу викладача-методиста;

$K_3 = O_{НВ} / 720$ – коефіцієнт завантаженості викладача об'ємом начального навантаження на навчальний рік; $O_{НВ}$ – об'єм виконаного викладачем навчального навантаження за рік;

K_4 – коефіцієнт відпрацьованого викладачем часу за рік ($K_4 = 1$ при повному відпрацьованому навчальному році).

За обчисленими значеннями рейтингів викладачів у кінці кожного навчального року формується загальний по ЗВО рейтинговий список викладачів. Такі рейтингові списки використовуються для:

- загального порівняльного аналізу адміністрацією коледжу, цикловими комісіями, методистом коледжу, самоаналізу викладачами;
- преміювання викладачів відповідно до рейтингового значення;
- розроблення заходів додаткового заохочення викладачів, які з року в рік підтверджують високі рейтингові показники й перебувають у верхній частині рейтингового списку;
- випробування заходів для покращення рейтингових показників викладачів, що перебувають у нижній частині рейтингового списку;
- покращення нормативів та критеріїв оцінювання за видами робіт (табл. 1).

Поєднання у формулі (2) коефіцієнтів K_1 і K_3 для двох викладачів із різними значеннями виконаних об'ємів навчального навантаження $O_{НВ}$ (тобто виконується умова $O_{НВ1} < O_{НВ2}$) підказує першому викладачу можливість вирівнювання рейтингового значення R_1 до значення рейтингу другого викладача R_2 шляхом підвищення виконання ним об'єму позанавчального навантаження й виконання співрозмірно протилежної умови $O_{МНОВ1} > O_{МНОВ2}$. У той же час, оскільки викладачеві здійснюється оплата лише за виконаний об'єм навчального навантаження, то більшу заробітну плату отримає другий викладач на величину, пропорційну різниці об'ємів навантажень $O_{НВ2} - O_{НВ1}$. У такому

випадку, для підтримки результатів праці першого викладача, який фактично змушений був здійснити суттєве перевиконання ним об'єму позанавчального навантаження стосовно до його планових показників (тобто $O_{МНО_{в1}} \gg O_{МНО_{пл}}$), адміністрації ЗВО необхідно розробити заходи адекватної фінансової компенсації за виконане викладачем перевищення плану позанавчального навантаження.

Рейтингові списки за кілька років оцінювання результатів роботи викладачів ЗВО може використати для вдосконалення системи преміювання викладачів з метою стимулювання й заохочення системності й результативності високих показників навчальної, наукової, організаційної, виховної та інших видів позанавчальної діяльності.

На п'ятому етапі. Рейтингове оцінювання результатів роботи викладача проводиться за показником суми результатів рейтингів викладача протягом попередніх років.

У ГК ТНТУ поруч із річним рейтингом проводиться накопичувальний рейтинг викладачів за попередні обліковані періоди (8-м навчальних років). Преміальні кошти ЗВО може використати в кінці календарного (навчального) року для преміювання викладачів відповідно до результатів накопичувального рейтингу. Приклад застосування накопичувального та поточного рейтингів показано в таблиці 2.

Таблиця 2

Зведений рейтинг викладачів

Прізвище, ім'я, по батькові викладача	Рейтингові коефіцієнти викладачів		Преміальна сума, грн
	Сума за попередні періоди	За 2016 – 2017 навчальний рік	
1. Іваненко В. А.	17,45	4,08	
2. Семенів А. П.	13,53	3,48	
3. Коротич Л. Ф.	14,68	3,46	
...
45. Петренко В. О.	0	0,19	
Усього:	469,04	74,04	200000

Розрахунок преміальних сум викладачів (табл. 2) проведемо в послідовності:

1. Навчальний заклад встановлює загальну преміальну суму (наприклад, 200000 грн.).
2. Позначимо (з табл. 2):

$\sum_{i=1}^n A_i = 469,04$ – сума рейтингових коефіцієнтів, набраних викладачами за попередні навчальні роки;

$\sum_{i=1}^n B_i = 74,04$ – сума рейтингових коефіцієнтів викладачів у поточному році;

$\sum_{i=1}^n C_i = 200000$ – преміальна сума (грн).

Тут A_i, B_i, C_i – буквені позначення, відповідно: суми рейтингових коефіцієнтів викладача за попередні періоди; рейтинговий коефіцієнт викладача у поточному навчальному році; преміальна сума кожного конкретного викладача;

$i=1..n$ – порядковий номер викладача у табл. 2;

$n=45$ – загальна кількість премійованих викладачів.

3. Преміальні суми кожного викладача C_i визначимо із співвідношення

$$\sum_{i=1}^n C_i = k_1 \sum_{i=1}^n A_i + k_2 \sum_{i=1}^n B_i, \quad (3)$$

де k_1 і k_2 – коефіцієнти преміальної вагомості, які приймаються ЗВО, виходячи з міркувань доцільності (в ГК ТНТУ прийнята умова $k_2 \gg k_1$).

Нехай $k_2 = 10k_1$, тоді з (3) маємо: $200000 = k_1 \cdot 469,04 + 10k_1 \cdot 74,04$. Отримаємо $k_1 = 165,4$; $k_2 = 1654,0$.

Застосовуючи отримані коефіцієнти для визначення преміальних сум конкретних викладачів (табл. 2), маємо:

- Іваненко В. А. – $C_1 = 165,4 \cdot 17,45 + 1654 \cdot 4,08 = 9634,5$ грн.;
- Семенів А. П. – $C_2 = 165,4 \cdot 13,53 + 1654 \cdot 3,48 = 7993,8$ грн.;
- Петренко В. О. – $C_{45} = 165,4 \cdot 0 + 1654 \cdot 0,19 = 314,3$ грн.

Обчислення премій за формулою (3) показує, що за роботу, виконану викладачем у поточному році, його буде премійовано перший раз в кінці поточного року з коефіцієнтом k_2 та кожного наступного року із коефіцієнтом k_1 . Упровадження коефіцієнтів k_1 і k_2 стимулює викладачів до системності й результативності діяльності, сприяє формуванню конкурентного середовища у навчальному закладі й, відповідно, призводить до підвищення продуктивності праці.

Існують також непрямі позитивні наслідки від упровадження рейтингового оцінювання діяльності викладачів навчальних закладів, які типові саме для системи освіти.

По-перше, це підвищення ролі методичної та наукової роботи, що у сучасних умовах є одним із шляхів до отримання інвестицій та можливості роботи у грантових проектах. Таким чином реалізується прагнення ЗВО до диверсифікації фінансових надходжень від бізнесу й організацій (фонди розвитку, приватні інвестори тощо).

По-друге, це підвищення ролі виховної й організаційної роботи у ЗВО, що має вагомий вплив на покращення (або підтримку на належному рівні) іміджу навчального закладу та його конкурентоспроможності. Це, в свою чергу, позитивно впливає на результати профорієнтаційної роботи, підвищення кількості майбутніх абітурієнтів та контингенту студентів.

Висновки. Запропонована методика рейтингового оцінювання результатів роботи викладачів закладу вищої освіти сприяє системності й результативності показників діяльності викладачів, підвищенню продуктивності праці й конкурентоспроможності працівників, формуванню конкурентоспроможного середовища у навчальному закладі і, як наслідок, підвищенню конкурентоспроможності самого закладу вищої освіти.

Погодинне нормування робочого часу викладача на виконання всіх видів методичної, наукової, організаційної, виховної роботи дозволяє: адаптувати співмірність об'ємів та видів позанавчальної і навчальної робіт; планувати і формувати навчальним закладам акценти на конкретних і актуальних видах робіт; порівнювати між собою результати робіт за різними видами діяльності; не допускати перевантаження працівників; вживати заходи стимулювання та адекватного преміювання викладачів за перевиконання об'ємів навантаження.

Запропоновано, за великим переліком робіт, акцентувати на отриманні викладачем конкретного результату у вигляді оформленої друкованої сторінки з нормуванням відповідних затрат часу на її виготовлення. Такий підхід дозволяє уніфікувати нормування різних видів робіт за різними спеціальностями як у межах

одного навчального закладу, так і за спорідненими спеціальностями між різними навчальними закладами.

Запропонована методика рейтингового оцінювання результатів роботи викладачів передбачає можливість формування єдиного рейтингового списку з викладачів різних навчальних закладів.

Conclusions. The proposed methodology for rating the results of the work of teachers of the higher educational institution contributes to the systematic and effective performance of the teachers, the increase of labor productivity and competitiveness of employees, the formation of a competitive environment in an educational institution and, consequently, the increase of the competitiveness of the institution of higher education itself.

The hourly rationing of the teacher's working time for performing all kinds of methodological, scientific, organizational, educational work allows: to adapt the proportionality of volumes and types of extra-curricular and educational work; to plan and shape educational institutions on specific and actual types of work; compare the results of work among different types of activities; prevent overload of workers; take measures of stimulation and giving adequate bonuses to the teachers for overloading.

It is proposed, according to a large list of works, to focus on obtaining a particular result of the teacher in the form of a printed page with the normalization of the corresponding time costs for its production. This approach allows us to standardize the valuation of different types of work in different specialties within a single educational institution, as well as in related specialties between different educational institutions.

The proposed methodology for rating the results of teachers' work provides for the possibility of forming a single rating list from teachers of different educational institutions.

Використана література

1. Багрова, І.В. Нормування праці : підручник [Текст] / І.В. Багрова. – К.: ЦНЛ, 2003. – 212 с.
2. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст. 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556> – 18.
3. Наказ МОН України від 07.08.2002 № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z069802>.
4. Наказ МОН України від від 15.04.93 № 102 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z005693?find=1&text=720>.
5. Робочий час викладача / 2016-02-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helpiks.org/6-84533.html>.
6. Постанова КМУ від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/24593-%D0%BF>.
7. Положення про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників у Вінницькому національному аграрному університеті / Затверджено 26.08.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vsau.org/web/vsau/vsau.nsf/>.
8. Тимчасове положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури / Розглянуто та схвалено на засіданні Вченої ради НАОМА. Київ: НАОМА, 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://naoma.edu.ua/ua/academy/publchna_nformatsya/polozhennya/pro_planuvannya_ta_oblk_roboti_naukovo-pedagogichnih_pratsvnikov/.
9. Положення про планування та облік навчального навантаження науково-педагогічних працівників у Сумському національному аграрному університеті / Ухвалено на засіданні вченої ради Сумського НАУ від 27.08.2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.sau.sumy.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4712.
10. Матвієнко, В.Н. Положення про рейтингову оцінку роботи викладача [Текст] / В.Н. Матвієнко // Організація навчально-виховного процесу: з досвіду роботи ВНЗ I-II рівнів акредитації. – К.: НМЦ ВО, 2004. – Частина II. – С. 224 – 242.

11. Гончаренко, Н. Рейтингова оцінка діяльності викладача [Текст] / Н. Гончаренко, В. Позднякова // Освіта, технікуми, коледжі. – К.: НМЦ ВО, 2007. – №3(18). – С. 23 – 25.
12. Зеленський, К.В. Рейтингова оцінка професійної діяльності викладачів [Текст] / К.В. Зеленський, М.М. Квасна, Т.А. Зеленська // Нові технології навчання, наук.-метод. зб. / кол. авт. – К.: НМЦ ВО, 2006. Випуск 42. – С. 64. – 70.

References

1. Baghrova I.V. (2003) Normuvannja praci. Kyiv: CNL.
2. Verkhovna Rada Ukrainy (2014) *Pro vyshhu osvitu: Zakon Ukrainy [About higher education: Law of Ukraine]*. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/155618>.
3. Ministerstvo osvity Ukrainy. (07.08.2002) *Pro zatverdzhennja norm chasu dlja planuvannja i obliku navchaljnoji roboty ta perelikiv osnovnykh vydiv metodychnoji, naukovoji j orghanizacijnoji roboty pedagoghichnykh i naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv vyshhykh navchaljnykh zakladiv [On approval of time standards for the planning and accounting of educational work and lists of major types of methodological, scientific and organizational work of pedagogical and scientific and pedagogical workers of higher educational institutions]*. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02>.
4. Ministerstvo osvity Ukrainy. (07.08.2002) *Pro zatverdzhennja Instrukcii pro poryadok obchyslennja zarobitnoji platy pracivnykiv osvity. [On approval of the Instruction on the procedure for calculating the wages of education workers]* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93?find=1&text=720>.
5. Robochyj chas vykladacha // Sait helpiks.org [The websait helpiks.org] (2018) Retrieved from <https://helpiks.org/6-84533.html>.
6. Kabinet ministriv Ukrainy. (03.04.1993) *Pro robotu za sumisnyctvom pracivnykiv derzhavnyx pidpryemstv, ustanov i organizacij [About work part-time employees of state enterprises, institutions and organizations]* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>.
7. Polozhennja pro planuvannja ta oblik navantazhennja naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv u Vinnycjkomu nacionaljnomu aghrarnomu universyteti // Sajt Vinnycjkogho nacionalnogho aghrarnogho universytetu [The official website of Vinnytsia National Agrarian University] (2016). Retrieved from <http://vsau.org/web/vsau/vsau.nsf/>.
8. Tymchasove polozhennja pro planuvannja ta oblik roboty naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv Nacionaljnoji akademiji obrazotvorchogho mystectva i arkhitektury // Sajt Nacionaljnoji akademiji obrazotvorchogho mystectva ta arkhitektury [The official website of the National Academy of Fine Arts and Architecture] (2015) Retrieved from http://naoma.edu.ua/ua/academy/publchna_nformatsya/polozhennja/pro_planuvannja_ta_oblk_roboti_naukovo-pedagogchnikh_pratsvnykiv/.
9. Polozhennja pro planuvannja ta oblik navchaljnogho navantazhennja naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv u Sumsjkomu nacionaljnomu aghrarnomu universyteti // Sajt Sumsjkoho nacionalnogho aghrarnogho universytetu [The official website of Sumy National Agrarian University] (2015) Retrieved from http://www.sau.sumy.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4712.
10. Matviienko V.N. (2004). Polozhennja pro rejtyngovu ocinku roboty vykladacha. [Regulations on the rating assessment of the teacher]. *Organizaciya navchalno-vyhovnogo procesu. Z dosvidu roboty VNZ I-II rivniv akredytaciyi*, (Chastyna II), 224 – 242.
11. Goncharenko N.& Pozdnyakova V. (2007). Rejtyngova ocinka diyalnosti vykladacha [Ratings of the teacher's performance]. *Osvita, texnikumy, koledzhi*, (3), 23 – 25.
12. Zelenskyy, K.V., Kvasna, M.M. & Zelenska T.A. (2006). Rejtyngova ocinka profesijnoji dijalnosti vykladachiv [Rating assessment of teachers' professional activity]. *Novi tekhnologhiji navchannja*, (42), 64 – 70.

Отримано 11.11.2017