

Summary

The article focuses problem of development axiosfera of future teacher is examined in the article, which depends on drawing on a complex dialog, imitation, designings, reflects technologies.

Ключові слова: педагогічні технології, цінності, аксіосфера, діалогові та імітаційні технології, рефлексія.

Ключевые слова: педагогические технологии, ценности, аксиосфера, диалоговые и имитационные технологии, рефлексия.

Key words: pedagogical technologies, values, axiosfera, dialog and imitation technologies, reflection.

Подано до редакції 04.10.2011.

УДК 378.13+371.12+500

©2012

Койчева Т. І.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Нові підходи у визначенні стратегії розвитку сучасної системи вищої освіти, зумовлені перспективами постіндустріальної цивілізації, процесами глобалізації та інтеграції світової спільноти, характеризуються перебігом джерел і рушійних сил соціально-економічного прогресу з матеріальної в інтелектуальну сферу. За цих умов освіта і наука перетворюються у велику самостійну галузь економіки, яка в якості інноваційної складової визначає професійну діяльність будь-якого фахівця.

Відповідно до цього продуктивна і добре організована науково-педагогічна і науково-дослідна діяльність викладачів стає чинником розвитку вищої освіти у цілому і конкретних вищих навчальних закладів зокрема. Сучасні тенденції розвитку освіти визначаються залученням до сфери наукової діяльності студентів і аспірантів, відтворенням у практиці інтеграції освіти і науки, сполученням фундаментальних і прикладних досліджень.

Зважаючи на це, останнім часом предметом наукових пошуків і активного обговорення в Україні стає процес атестації наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації. Причини інтересу до проблеми атестації науковців пов'язані із зростанням відкритості України, демократизацією усіх сфер життя українського суспільства, входженням її до європейського освітнього простору і відповідною перебудовою системи вищої освіти, неухильним зростанням долі наукоємного виробництва тощо.

Атестація наукових і науково-педагогічних кадрів належить до тих ефективних методів, що сприяють розширенню кола творчо працюючих у вищій школі фахівців та служить цілям підвищення якості вищої освіти. Не менш важливою вона є для підготовки нового покоління працівників освіти та науки, підвищення їх загальної культури і професійної кваліфікації. На жаль, норми чинного законодавства, що регулюють форми, критерії та показники атестації наукових та науково-педагогічних працівників, є застарілими та неоднозначними. Отже сьогодні процес атестації наукових та науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації потребує осмислення і глибокого системного аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...

Варто зазначити, що окремі питання атестації працівників, у тому числі наукових та науково-педагогічних, знайшли своє відображення у працях Г.О.Барабаш, Ю.В.Баранюк, Н.Б.Болотіної, В.С.Венедиктова, Г.С.Гончарової, В.Я.Гоца, І.К.Дмитрієвої, В.В.Жернакова, І.В.Зуба, М.І.Іншина, Д.О.Карпенка, Т.П.Мінюкової, Н.М.Неумивайченко, В.Г.Ротаня, О.В.Тищенко, Н.М.Хуторян та інших авторів. Проте, незважаючи на численні публікації і окремі спеціальні дослідження, залишаються невизначеними поняття атестації у вузькому і широкому розумінні, порядок проведення атестації наукових та науково-педагогічних працівників та її правові наслідки, які є підставами до зміни або припинення трудових правовідносин зазначеної категорії працівників. Потребують суттєвого перегляду і удосконалення правові норми, що регулюють порядок оскарження рішень атестаційних комісій, які вони приймають за результатами перевірки рівня кваліфікації працівника, що проходив атестацію, стандарти та критерії оцінювання тощо.

Отже, актуальність дослідження управління атестацією наукових та науково-педагогічних працівників обумовлена протиріччями між об'єктивною необхідністю реформування системи освіти України, пошуком нових форм та методів забезпечення якісного складу працівників, які займаються науковою та науково-педагогічною діяльністю, і станом законодавчого, науково-методичного забезпечення системи атестації наукових та науково-педагогічних працівників, а також відсутністю узагальнюючого аналізу процесу її становлення та перебудови.

Формулювання цілей статті... Мета даної статті полягала в узагальненні сучасних уявлень і практичного досвіду атестації наукових та науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації.

Виклад основного матеріалу дослідження... Слід зазначити, що поняття "атестація науково-педагогічних працівників" не визначено у довідковій і нормативно-правовій літературі. У Положенні про атестацію наукових працівників, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України, визначається мета атестаційного

процесу – визначення відповідності кваліфікації наукового працівника займаній посаді [1]. На рівні наукових досліджень до змісту поняття “атестація наукових та науково-педагогічних працівників” звертались В.А.Глозман, І.К.Дмитрієва, О.П.Жиров, В.І.Курілов, Л.І.Лазор та інші вчені. Визначення, які сформульовані в працях цих учених, дозволяють сформувати певну характеристику даного явища та бачення його сутності. Зазвичай атестація визначається як організаційно-правова форма управління, метою якої є встановлення рівня кваліфікації працівника, перевірка або підтвердження її відповідно до займаної посади. У найбільш поширеному розумінні, атестація наукових та науково-педагогічних кадрів – це важлива складова управління персоналом, ефективна форма оцінки його роботи, підстава для визначення відповідності фахівця займаній посаді.

Ознаками, які характеризують атестацію є: обов'язковість її проведення, обов'язковість проходження атестації науковими та науково-педагогічними працівниками, періодичність проведення атестації, перевірка рівня кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників, оцінка особистого трудового внеску наукових та науково-педагогічних працівників, участь у проведенні атестації поряд з керівниками закладу освіти, наукової установи, спрямування на встановлення відповідності наукових та науково-педагогічних працівників, які підлягають атестації, займаній посаді, спрямування на покращення підбору, розміщення та виховання кадрів, спрямування на підвищення ефективності праці наукових та науково-педагогічних працівників, які підлягають атестації.

За різними джерелами, метою атестації є:

- отримання інформації для прийняття управлінських рішень;
- оцінка ступеня відповідності потенціалу співробітників реалізації стратегічних і тактичних цілей розвитку навчального закладу;
- створення системи мотивації і стимулювання персоналу;
- підвищення відповідальності наукових та науково-педагогічних кадрів за компетентне виконання посадових обов'язків;
- заохочення співробітників до підвищення професіоналізму, удосконалення професійно значущих знань і навичок.

У контексті феномена, що розглядається, вимагають уточнення терміни “науковий працівник” і “науково-педагогічний працівник”, оскільки у згаданому Положенні відсутнє їх визначення. Певне уявлення про їх зміст дає Закон України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, який характеризує науково-педагогічного працівника як вченого, який професійно займається за основним місцем роботи педагогічною і науковою або науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти III-IV рівнів (ст. 1) [4]. За Законом України “Про вищу освіту”, науково-педагогічний працівник - це особа, яка за основним місцем роботи у ВНЗ III-IV рівня акредитації професійно займається педагогічною діяльністю у поєднанні з науковою та науково-технічною (ст.47) [3].

Отже, наявність вченого ступеня і досвіду викладацької діяльності є необхідними ознаками належності фахівця до категорії науково-педагогічних працівників. В окремих випадках наукова діяльність ототожнюється з науково-технічною, але педагогічна, викладацька діяльність є її обов'язковою складовою.

Той же Закон (ст. 6) зобов'язує науковця постійно підвищувати власну кваліфікацію і в установленому порядку проходити атестацію на відповідність займаній посаді [3]. Результати підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника мають бути врахованими під час його атестації (ст. 19), підсумки якої затверджує вчена рада вищого навчального закладу (ст. 10) [3]. Проте за чинним Положенням науково-педагогічні працівники взагалі не проходять атестацію з метою підтвердження і перевірки рівня своєї кваліфікації на відповідність займаній посаді [5].

Обов'язкова атестація не рідше одного разу на п'ять років забезпечує оцінку результатів діяльності наукових працівників ВНЗ щодо виконання закріплених за ними обов'язків і встановлення (з урахуванням кваліфікації, ділових та особистих якостей) їх відповідності займає посадам. Така атестація сприяє виявленню перспективних, енергійних, творчо мислячих та ініціативних працівників для включення їх до резерву на висування на вищі посади. На основі результатів атестації розробляються пропозиції щодо вдосконалення роботи з кадрами, підвищення ефективності праці як окремих виконавців, так і колективів установ організацій у цілому.

Положення про атестацію наукових працівників, що згадане вище, конкретизує порядок проведення атестаційного процесу [5]. Так, у п. 2 зазначені параметри, за якими оцінюється науковий працівник. Вони включають:

- рівень його професійної підготовки;
- результативність його роботи;
- ефективність праці з урахуванням конкретних вимог до цієї категорії працівників;
- перспективи використання здібностей наукового працівника;
- заходи щодо стимулювання підвищення його професійного рівня;

- потреби у підвищенні кваліфікації та професійної підготовки.

Атестація наукових працівників регулюється Постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475 “Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників” відповідно до статті 21 Закону України “Про наукову та науково-технічну діяльність” [5]. Цим Положенням визначається порядок проведення атестації наукових працівників державних науково-дослідних, дослідно-конструкторських, проектно-конструкторських, технологічних і проектно-пошукових установ (у тому числі тих, що входять до складу науково-виробничих об’єднань), вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації та науково-дослідних підрозділів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, що повністю або частково фінансуються за рахунок державного бюджету.

Атестації підлягають наукові працівники, посади яких включено до переліку посад наукових працівників державних наукових установ, організацій та посад науково-педагогічних працівників державних вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на одержання пенсії та грошової допомоги при виході на пенсію відповідно до Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 1999 р. № 923. Не підлягають атестації дійсні члени (академіки) і члени-кореспонденти Національної академії наук, Української академії аграрних наук, Академії медичних наук, Академії педагогічних наук, Академії правових наук, Академії мистецтв, а також особи, які обіймають посади наукових працівників на умовах строкового трудового договору або за сумісництвом. Атестації не підлягають також наукові працівники, призначені на посаду установами або організаціями вищого рівня [5].

У Південноукраїнському національному педагогічному університеті імені К.Д.Ушинського графіки проведення атестацій наукових співробітників складаються відділом кадрів разом із начальником науково-дослідного сектору і доводяться до відома атестованих не пізніше, ніж за один місяць до початку атестації.

Підготовка необхідних документів на працівників, які підлягають атестації, передбачає заповнення атестаційних листів та складання характеристик на кожного працівника, що підлягає черговій атестації. Підготовка атестаційних листів покладається на секретаря комісії. До засідання атестаційної комісії секретар заповнює такі позиції атестаційного листа: прізвище, ім’я, по батькові працівника, який атестується; рік народження; освіта; спеціальність; загальний стаж, у тому числі за спеціальністю; займана посада (дата призначення на посаду). Інші позиції атестаційного листа заповнюються в ході засідання атестаційної комісії.

Характеристика на працівника, що підлягає атестації, складається його безпосереднім керівником. Підготовка цього документа є досить відповідальною роботою, оскільки від його повноти і конкретності значною мірою залежить об’єктивність оцінки діяльності працівника та всієї атестаційної роботи.

Секретар атестаційної комісії веде протокол засідання. У протоколі рекомендується вказувати: дату проведення засідання, список членів атестаційної комісії, присутніх на засіданні; прізвище, ім’я, по батькові, посаду і місце роботи працівника, який атестується; коротке повідомлення працівника про його роботу; запитання, поставлені працівникові, відповіді на них; оцінку діяльності працівників, відповіді на них; оцінку діяльності працівника і результати голосування (кількість голосів “за” і “проти” оцінки діяльності атестованого); рекомендації атестаційної комісії.

Після завершення чергової атестації відділ кадрів підбиває її підсумки: встановлює число працівників, які пройшли атестацію, число працівників, визначених такими, що відповідають і не відповідають займаним посадам; виявляє працівників, які не пройшли атестацію з різних причин; складає список керівників та спеціалістів, що підлягають повторній атестації через рік (іх відповідність займаним посадам визначатиметься з урахуванням виконання ними рекомендацій атестаційної комісії).

На основі аналізу результатів атестації відділ кадрів спільно з іншими структурними підрозділами розробляє проект плану заходів, спрямованих на подальше вдосконалення організації роботи установи. За підсумками роботи видається наказ в якому окреслюються позитивні сторони та недоліки в проведенні атестації, затверджуються заходи щодо вдосконалення організації праці, змін у розміщенні кадрів та посадових окладів, зарахування перспективних працівників до резерву на вищі посади, а також щодо інших видів заохочення працівників, які успішно пройшли атестацію.

Аналіз чинної нормативної бази засвідчує про відсутність на державному рівні єдиних нормативно-правових актів, що регулюють проведення в Україні атестації наукових та науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації та вимоги щодо її змісту. Регламент проведення такої атестації визначається або на рівні управління галуззю, або керівництва навчального закладу чи організації. При цьому у кожному випадку, незалежно від форми власності вищого навчального закладу, складається власний досвід організації та проведення атестаційного процесу.

Натомість глибокі соціально-економічні перетворення, здійснювані в суспільстві, обумовлюють необхідність пошуку нових цільових, змістовних і процесуальних підходів, наукового забезпечення процесу

атестації наукових та науково-педагогічних працівників на основі інноваційних підходів до оцінки професійної діяльності, обґрунтування принципів і механізмів атестаційного процесу.

Необхідність створення єдиної системи атестації наукових та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів продиктована умовами підвищення темпів і якості розвитку освітнього процесу в системі вищої освіти. Атестація здатна забезпечити раціональне використання освітнього та творчого потенціалу працівників, стимулювати підвищення їх професійного рівня. Основними показниками успішності роботи атестованого працівника мають виступати:

- результати його наукової та науково-педагогічної діяльності у динаміці за період, що передує атестації, у тому числі наявність наукових ступенів і вчених звань;
- особистий внесок у підвищення якості освіти на основі вдосконалення основних і (або) додаткових професійних освітніх програм;
- особистий внесок у розвиток науки, рішення наукових проблем у відповідній галузі знань.

Ефективність атестації наукових і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів забезпечується:

1. Наявністю в освітньому закладі нормативно-правового і методичного забезпечення атестаційного процесу.
2. Дотриманням процедури атестації з зазначенням підстав для проведення атестації; графіка, що встановлює індивідуальні терміни атестації; атестаційної комісії освітнього закладу; порядку прийняття та оформлення рішень щодо відповідності (невідповідності) займаній посади.
3. Забезпеченням прав атестованого працівника, членів атестаційної комісії, Вченої ради (органу самоврядування) установи, кафедри (іншого структурного підрозділу) відповідними розпорядженнями і установчими документами [6].

Для повноти і якісного проведення атестації наукових працівників необхідно підготувати наступну документацію:

- накази роботодавця про проведення атестації працівників, які займають посади наукових працівників;
- графік проведення атестації працівників;
- журнал реєстрації подання кафедри (іншого структурного підрозділу) про атестацію працівника;
- журнал реєстрації заяв працівників про незгоду з поданням кафедри (іншого структурного підрозділу) та заяв про перенесення з поважних причин дати, часу і місця атестації;
- журнал реєстрації наданих працівником в атестаційну комісію відомостей, що характеризують його трудову діяльність;
- журнал реєстрації видачі атестаційних листів;
- книга протоколів засідань атестаційної комісії установи;
- оформлення запису в трудовій книжці працівника, у разі його невідповідності займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, про розірвання трудових відносин.

Форми роботи з атестованими працівниками передбачають:

- створення системи психологічної підготовки працівників до атестації;
- системи заходів з підвищення кваліфікації працівників, вдосконалення їх професійної діяльності.
- інформаційний супровід атестації працівників, які займають посади науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів;
- механізм розгляду скарг та вирішення конфліктних ситуацій з питань атестації.

Висновки... Аналіз законодавчих актів України у сфері проведення атестації наукових та науково-педагогічних працівників показав, що проведення цього акту регулюється лише Положенням про атестацію наукових працівників, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475. Науково-педагогічні працівники взагалі не проходять атестацію з метою підтвердження і перевірки рівня кваліфікації працівника на відповідність займаній посаді. Тому нагальною потребою на сьогодні є прийняття нових нормативних актів, які регулюватимуть відносини учасників процесу атестації наукових та науково-педагогічних працівників як на централізованому, так і локальному рівнях.

На централізованому рівні необхідним є Закон України "Про атестацію наукових та науково-педагогічних працівників", в якому треба закріпити тлумачення атестації як форми визначення відповідності працівника займаній посаді, що складається з сукупності заходів, спрямованих на об'єктивне встановлення, перевірку та підтвердження рівня кваліфікації працівників, покращення механізмів їх раціонального використання та підвищення ефективності праці. Закон має визначити єдині принципи, на яких повинна базуватись атестація наукових та науково-педагогічних працівників: їх загальність, систематичність (періодичність), колегіальність, обґрунтованість, об'єктивність, доступність та гласність, всебічність та принцип морального та матеріального заохочення.

Врегулювання особливостей проведення атестації наукових та науково-педагогічних працівників на локальному рівні можна здійснити шляхом прийняття локальних нормативних актів, враховуючи специфіку діяльності закладів вищої освіти. Таким нормативним актом може бути Положення по атестацію чи Правила проведення атестації у відповідному ВНЗ.

Література

1. Кодекс законів о труде України. – Х. : Одиссей, 2007. – 159 с.
2. Купіна Л. Ф. Правове регулювання атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудове пр. аво; право соціального забезпечення» / Л. Ф. Купіна. – К., 2008. – 20 с.
3. О высшем образовании : закон Украины от 17 янв. 2002 г. № 2984 // Лига : Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав. система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр прогр.]. -Версия 7.4. – К., 2009. – Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.
4. О научной и научно-технической деятельности : Закон Украины от 13 дек. 1999 г. № 1977 // Лига : Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав. система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2009. – Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.
5. Об аттестации научных работников : положение, утв. Постановлением Кабинета Министров Украины от 13 авг. 1999 г. № 1475 // Лига: Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав. система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2009. Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.
6. Положение об аттестации научно-педагогических работников ХГУ «НУА» от 27 сент. 2006 г. № 194 // Лига : Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2009. – Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.

Анотація

У статті розглянута проблема регулювання процесу атестації працівників вищої школи, схарактеризовано ознаки та показники атестації наукових та науково-педагогічних працівників, обґрунтовано висновки та пропозиції стосовно внесення змін та доповнень до чинного законодавства.

Аннотация

В статье рассматривается проблема регулирования процесса аттестации сотрудников высшей школы, определены признаки и показатели аттестации научных и научно-педагогических работников, обоснованы выводы и предложения относительно внесения изменений и дополнений к действующему законодательству.

Summary

The legal problems of regulation of workers' certification are designated in the article. The signs and indicators of scientific and research and educational workers' certification are also defined there. The article contains findings and suggestions concerning alterations and insertion of annexes to the current legislation.

Ключові слова: атестація, наукові працівники, науково-педагогічні працівники.

Ключевые слова: аттестация, научные работники, научно-педагогические работники.

Key words: validation, scientists, scientific and pedagogical workers.

Подано до редакції 20.10.2011.

УДК 371:378.214

©2012

Лазарєв М.О.

ОСОБИСТІСНО-ДІАЛОГІЧНИЙ СТИЛЬ СПІЛКУВАННЯ В СУЧАСНІЙ ГУМАНІСТИЧНІЙ ОСВІТІ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Сьогодні в нашій країні відбувається корінна модернізація усіх структур системи освіти й виховання, головна мета якої так розбудувати навчально-виховний процес загальноосвітньої і вищої школи, щоб він став головним чинником розвитку й творчої самореалізації особистості, провідною умовою її духовної, фізичної досконалості, соціальної зрілості й активності. На шляху до цієї мети безліч об'єктивних і суб'єктивних перешкод. Одна з головних – недостатній професіоналізм педагогічної діяльності, низький творчий потенціал багатьох учителів. Особливо це стосується освоєння культури спілкування, освоєння гуманістичного діалогу в нових умовах, коли основою освітнього процесу стають паритетні відносини його суб'єктів, творчість і майстерність організаторів продуктивної діалогічної взаємодії у навчанні й вихованні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...

Проблеми гуманістичного спілкування в освітньому процесі середньої і вищої стали предметом багатовекторних досліджень (В.Андреев, В.Добрович, В.Кан-Калік, О.Кузьменко, С.Курганов, В.Леві, Л.Павлова, В.Полторацька, Н.Тарасевич). Сучасні педагоги і психологи (Д.Аткінсон, Р.Бернс, Дж.Джанпольські, І.Кон, А. Маслоу, К.Роджерс) знайшли безліч аргументів, які доводять суттєвий вплив спілкування на розвиток емоційної та інтелектуальної сфер дитини, становлення її як особистості в цілому. Наприклад, збільшення кількості дітей з високим рівнем