

Міністерство освіти і науки України
Рівненський державний гуманітарний університет

Інститут соціальних досліджень

В.В. ВЕРБЕЦЬ

**МОНІТОРИНГ
НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО
ПРОЦЕСУ**

Рівне – 2008

УДК 378.141:371.8

В 31

ББК 74.58

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради
Рівненського державного гуманітарного університету
(протокол №12 від 30 травня 2008 року)*

Рецензенти:

Тарасенко В.І. – доктор соціологічних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту соціології НАН України;

Крالیук П.М. – доктор філософських наук, професор, проректор з наукової та навчальної роботи Національного університету „Острозька академія”;

Карпенчук С.Г. – доктор педагогічних наук, професор Рівненського державного гуманітарного університету.

У посібнику репрезентований навчально-методичний матеріал, який спрямований на розкриття методології та методики проведення моніторингу навчального процесу вищого освітнього закладу. У праці пропонується технологія проведення моніторингу у визначенні рейтингу досягнень окремого викладача на основі доповнених та трансформованих автором праці методик, які були розроблені та апробовані в Національному університеті водного господарства та природокористування (м. Рівне) та в Переяслав-Хмельницькому державному педагогічному інституті імені Г.С.Сковороди. Особлива увага приділяється визначенню основних вимог та показників, дотримання яких забезпечує здобуття надійної та об'єктивної інформації для побудови рейтингу досягнень окремого викладача вищого навчального закладу.

Видання може бути корисним магістрам, викладачам, завідувачам кафедр та деканам факультетів у справі налагодження моніторингу досягнень як окремого викладача, так і загалом кафедри, факультету, університету.

В 31 **Вербець В.В.** Моніторинг навчального процесу: Навчально-методичний посібник. – Рівне: РДГУ: Інститут соціальних досліджень, 2008. – 59 с.

ВСТУП

Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується кризовою ситуацією, яка охоплює політичну, економічну, соціальну і духовну галузі. В політичній сфері все ще не подолано апатію і недовіру громадян до діяльності владних структур. В економічній сфері, на жаль, немає довгострокової стратегії інноваційного розвитку виробництва. В соціальній галузі зростає майнова нерівність, переважна частина населення є зубожіє. Найбільш глибокою і небезпечною для українського суспільства є криза в духовній галузі – втрата політичних і соціальних орієнтирів та ідеалів, криза світогляду, суті і смислу повсякденного буття [1]. Варто зазначити, що трансформація наявних у суспільстві традиційних структур соціального, психологічного та культурологічного характеру викликали зміни в орієнтаціях та установках студентської молоді. У молодіжному середовищі відбуваються пошуки нового сенсу життя, формуються нові запити, потреби, інтереси, видозмінюються мотиви інтелектуальної, професійно-кваліфікаційної та соціокультурної діяльності. Водночас відбувається руйнація системи культурних традицій та моральних цінностей, втрачається віра у справедливість і гуманність суспільства, що призводить до розладженості світогляду й відволікає її від соціальних орієнтирів у житті.

Поряд з позитивними тенденціями – вільним вибором цінностей, результативним здійсненням духовно-творчої, інтелектуально-когнітивної діяльності й проникненням у новий соціокультурний простір та час - духовний потенціал молоді характеризується кризовими явищами, нестабільністю, суперечливістю, відсутністю новоутворених гуманістичних, соціокультурних, нормативних моделей поведінки, наявністю конфліктного потенціалу. Невпевненість молоді в адекватному виборі орієнтирів соціокультурної діяльності, а в деяких випадках її маргінальність, призводить до руйнування духовності, активізації прагматичного та цинічного ставлення до соціокультурних цінностей та морально-етичних норм життєдіяльності. В залежності від характеру, взаємодії суб'єктивних і об'єктивних чинників, цілеспрямованості впливу регулятивних функцій комунікативних структур, духовний потенціал молоді може бути відповідним (або невідповідним) суспільній та соціокультурній ситуації зі сформованими й соціально значущими нормативними моделями.

Соціологічний аналіз діяльності вищих навчальних закладів регіону також свідчить про наявність дисбалансу між потенціалом освітніх інституцій у підготовці спеціалістів для гуманітарної галузі й реальними потребами закладів освіти, культури, мистецтва регіону у висококваліфікованих фахівцях на ринку праці. На жаль, відсутність постійно налагодженого інформаційного взаємозв'язку між освітніми закладами регіону у справі підготовки фахівців для різних галузей соціальної практики породжує досить жорстку конкуренцію між вищими навчальними

зкладами як на звичайному рівні у боротьбі за пріоритетні напрямки підготовки кадрів, так і на реально можливому, прикладному. Адже навіть подібні за профілем кафедри різних університетів функціонують ізольовано, не мають повного уявлення про соціально-демографічну ситуацію в регіоні та про здійснення прикладних досліджень в інших колективах за відсутності координації між ними. Внаслідок наявний науково-педагогічний потенціал університетів неповною мірою використовується при розробці тактики та стратегії розвитку регіону.

Зазначимо про те, що ефективність взаємодії освітніх закладів регіону залежить від чіткого усвідомлення таких запитань: 1. Чи знаємо ми, де знаходимося? 2. Чи знаємо, куди йти? 3. Чи знаємо, як туди потрапити?

Відповіді на такі риторичні запитання мають ґрунтуватися на чітких уявленнях про місію конкретного ВНЗ та вимірюватися за допомогою обґрунтованої системи показників і індикаторів для визначення динаміки розвитку освітнього закладу. Звичайно, ефективна реалізація етапів розвитку університетів у досягненні запланованих горизонтів потребує потужного ресурсного забезпечення, побудованої, з врахуванням реалій життя, грамотної бюджетної політики в царині виконання довгострокових програм. Тому сьогодні найактуальніша проблема освітніх закладів – їхня адаптація до потреб регіону у висококваліфікованих фахівцях.

Між тим, стратегія функціонування ВНЗ полягає не в руйнації створеного та розбудованого соціального інституту, а його інноваційного оновлення навчально-виховного процесу, доповнення та трансформацій функцій на засадах сучасного менеджменту, як „внутрішнього” (вузівського) характеру, так і „зовнішнього”, а саме, трансформація застарілого відношення владних структур управління міста, області та країни до нашого вищого навчального закладу.

Сьогодні вищий навчальний заклад повинен чітко знати та прорачовувати вимоги ринку освітніх послуг, мати уявлення про трудові ресурси, здійснювати пошук інвестицій та впроваджувати інновації й новітні технології в царину освіти, культури та мистецтва. Тому потреба сьогодні - працювати в тісному контакті з іншими освітніми установами та організаціями, здійснювати обмін ідеями та критичними зауваженнями і виходити на належний рівень творчої взаємодії, що завжди вирізняє однодумців.

Університет – це один із потужних соціальних інститутів, який впливає на стійкий та збалансований розвиток економіки, науки, освіти, соціальної галузі та культури регіону.

Отже для більш ефективної взаємодії ВНЗ з установами та зкладами науки, освіти, культури та мистецтва необхідно вирішувати такі актуальні проблеми:

1. Налагодити комп'ютерну систему оптимізації розподілення ресурсів університету (кадрових, фінансових, аудиторного фонду та

навчального навантаження тощо) з метою унеможливлення низької якості та неналежної швидкості обміну інформацією між структурними підрозділами ВНЗ.

2. Покращити ефективність діагностики та прогнозування ринку праці для наших випускників за допомогою розробки інноваційних напрямків підготовки фахівців в університеті та здійснення моніторингу ефективності прийняття рішень.

3. Трансформувати систему підвищення кваліфікації працівників апарату управління освітнього закладу з метою оптимізації функціонування університету в нових економічних умовах.

4. Удосконалити систему вимірювання особистих досягнень викладача для підвищення мотивації праці та покращення результативності праці колективу ВНЗ.

5. Запровадити програму підвищення кваліфікації працівників управління за якістю освіти та унеможливити наявний супротив певної частини працівників університету та їх керівників до впровадження сучасних систем менеджменту.

6. Удосконалити вивчення технологічної компетенції студентів за допомогою моніторингу та оцінки базових знань, умінь та навичок студентів, а також здійснювати аналіз (рейтинг) діяльності викладача і запровадити аудит його якісної навчально-методичної та науково-дослідної праці.

Розробити прогноз потреб у фахівцях для регіону на засадах аналізу соціально-демографічної ситуації в регіоні, визначення чисельності та якості підготовки майбутніх абітурієнтів як прогнозованої перспективи функціонування ВНЗ.

1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДІАГНОСТИКИ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Освіта – найвагоміший чинник становлення та розвитку інтелектуального потенціалу молодого покоління, один із найбільш ефективних соціальних інститутів, який органічно пов'язаний із фундаментальними основами суспільного устрою, його соціально-економічною та політичною організацією.

Вивчення особливостей функціонування ВНЗ як специфічного соціального інституту – надзвичайно актуальна проблема сьогодення. Адже вищий навчальний заклад „вбудований” у систему інших елементів системи освіти і має самодостатній потенціал у справі забезпечення підготовки висококваліфікованих спеціалістів для соціальної практики. Водночас в освітніх закладах існують проблеми не лише „зовнішнього” характеру – невідповідність рівня фахової підготовки спеціалістів для соціальної практики та відсутність науково обгрунтованого прогнозу потреб у фахівцях для конкретного регіону, але й „внутрішні” специфічні негаразди – брак апробованих інноваційних методик та технологій навчання, домінування вузькопрофесійних інтересів професорсько-викладацького корпусу, обмежена кількість методичного оснащення навчального процесу, відсутність налагодженого „зворотного” зв'язку між рівнем репрезентації знань та їх відповідним засвоєнням і використанням студентами у повсякденній практиці.

Сьогодні виникає необхідність зупинити руйнівні процеси у галузях освіти, науки, культури. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають конкретні соціологічні дослідження, які дозволяють не лише вивчати громадську думку, але й здійснювати наукові розвідки в царині державотворення й подальшого розвитку освіти, науки, культури, вивчення проблем формування та реалізації невичерпного інтелектуального потенціалу студентської молоді. Водночас, як стверджував З.Фрейд, „дуже мало користі з того, коли хтось гучно проголошує, що береться досліджувати велику проблему. У науковій роботі перспективніше братися за те, що лежить безпосередньо перед вами, і тоді самі собою з'являються шляхи досліджень, і це дозволить підступити до вивчення складних проблем” [2]. Нагальна проблема сьогодення – налагодження систематичного вивчення об'єктивних бар'єрів та негараздів соціально-економічного, психолого-педагогічного та інформаційного характеру, які тримають у полоні невичерпний та нереалізований потенціал молоді, що відповідно дозволяє унеможливити руйнівну дію таких чинників. Водночас у цих процесах мають прояв такі тенденції:

1. Низька адаптивність молоді до ринкових зрушень й неготовність її діяти більш самостійно щодо влаштування власної долі на основі сформованих та задекларованих упродовж радянського періоду стереотипів

соціальних орієнтацій та очікувань щодо „стабільності” й належної „турботи” про підростаюче покоління.

2. Відбувається ескалація неадекватних дій молоді в нових ринкових умовах через домінування стереотипізації як необхідного способу людського мислення та здобуття молодим поколінням нового соціального досвіду, але водночас уповільнюється процес прийняття адекватних рішень.

3. Зростають розбіжності у здобутті економічного та соціального статусів у молодіжному середовищі („залежних від підтримки держави” та „залежних від ринкових трансформацій”), у результаті чого ініціюються різні за наслідками процеси: відпливають найкомпетентніші та найкваліфікованіші працівники із державного сектору економіки в ринковий, з одного боку, та руйнується система мотивації особистості у професійній зорієтованості на підґрунті відсутності ресурсів ідентифікації, з іншого.

4. Зменшується рівень професійної компетентності та збільшується індивідуальне пристосування особистості до ринкових перетворень, і як наслідок послаблюється соціальний престиж освіти як чинника суспільної диференціації.

Звичайно, такі існуючі бар’єри ускладнюють процеси реалізації потенціалу особистості у виробничій, соціальній та інтелектуальній сферах і провокують елементи девіації: динамізуються вчинки бездуховності, аморальності, збільшуються психічні розлади, поглиблюється соціальна аномія в цілому.

Надзвичайної актуальності також набуває проблема формування освіченої, конкурентоспроможної, мобільної на ринку праці молоді з глибокими та сильними мотивами, раціональною поведінкою, почуттям відповідальності, високою адаптивністю, готовністю призвичаїтися, опанувати та сприйняти зміни пріоритетів у виробленні нової системи цінностей та орієнтацій у складних ринкових умовах сьогодення. Внаслідок цього виникає необхідність надзвичайно потужної роботи щодо переорієнтації молоді з традиційних цінностей, на вартості ініціативно-творчого, соціально-активного та відповідального типу майбутнього працівника для ринкової економіки. Адже постійне зростання безробіття в умовах невідповідного рівня життя широких верств населення, зокрема молоді, як найбільш мобільної частини українського суспільства, яка змушена здійснювати інтенсивний виїзд за кордон з метою працевлаштування й здобуття коштів, вимагає також оперативної розробки тактики та стратегії адекватної сучасним вимогам професійної підготовки та ефективного працевлаштування випускників вищих навчальних закладів різного рівня акредитації та форм власності – державних, приватних, муніципальних тощо.

Важливою умовою в науковому аналізі соціальних проблем молоді виступає необхідність проведення систематичних та широкомасштабних соціологічних, соціально-педагогічних та психологічних досліджень

мотивації навчання, професійної спрямованості, психологічної готовності до ринкових перетворень, а також вивчення глибинних, історико-ментальних, генетико-біологічних, інформаційно-культурологічних, соціоніко-енергетичних та інших характеристик потенціалу особистості нової формації в незалежній Українській державі. У цьому разі виникає запитання, що ж зокрема аналізувати в спектрі проблем молоді, явні чи латентні елементи функціонування соціального об'єкта – студентської молоді?

Зважаючи на специфіку життєдіяльності студентської молоді, її динамізм, певну амбівалентність дій та вчинків, виникає потреба охопити широкий спектр проблем як „внутрішнього” суто вікового та психологічного характеру, так і „зовнішнього” – побутування молодіжної спільноти в соціальному контексті. З іншого боку, такий соціальний об'єкт також має дві форми життєдіяльності – латентну та явлену (явну). Така багатовекторність молоді як соціального об'єкта, на думку Тарасенка В.І., вимагає, поза сумнівом, діагностики „внутрішнього” стану об'єкта, тобто способу його іманентного існування (латентної форми), адже, на жаль „прямо це діагностування вчинити неможливо, а тільки через спосіб явленого існування. Діагностика має пройти той самий шлях, що його проходить соціальне, а відтак і соціологічне пізнання – від явленої до латентної форми об'єкта” [3]. Учений пропонує технологічну схему соціального пізнання в такій послідовності: 1) явлена форма фіксується й аналізується за певними кількісними і якісними параметрами; 2) результати аналізу інтерпретуються „углиб”, тобто у напрямі від латентної форми існування об'єкта, яка, звісно, спочатку не є конституюваною, а тому залишається невідомою; 3) інтерпретація конституює (встановлює) тип латентного буття (форму існування) об'єкта і термінологічно чи поняттєво позначає її; 4) далі відбувається пояснення встановленої форми (уточнення, характеристика тощо) на основі певної концепції чи теорії; 5) на підставі пояснення встановлюється діагноз об'єкта, тобто оцінка його стану в тій конкретній латентній формі, яку попередніми процедурами конституювано і пояснено” [4]. Така методологія пізнання та діагностування соціального об'єкта, на думку соціолога В.І.Тарасенка, має постати як „певна інтелектуально-технологічна цілісність” [5]. Звичайно, всі елементи такої технологічної схеми взаємопов'язані та мають чітку ієрархічну підпорядкованість для наступного теоретизування, зокрема концептуалізації об'єкта, створення нової теорії та технологічного образу для практичного перетворення й узагальнення з можливістю екстраполяції в інші галузі життєдіяльності студентської молоді. Зважаючи на складність та багатовекторність функціонування вищого освітнього закладу в реальному соціальному часі та просторі та існуючі власні суперечливі намагання входження у Болонський процес, діагностика проблем ВНЗ набуває надзвичайно актуального значення та перспективи їх вирішення кваліфіковано й професійно.

2. МЕТОДИКА СОЦІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Проблема вимірювання ефективності педагогічного процесу – справа не лише актуальна, але й досить суперечлива за функціональною неоднозначністю. Адже оцінка результативності праці кожного викладача складається з багатьох елементів, які мають об'єктивні та суб'єктивні ознаки. До об'єктивних чинників можна віднести досягнення викладача ВНЗ щодо захисту дисертацій, підготовки монографій, наукових статей, методичних посібників та розробок, проведення лекцій, семінарів, здійснення керівництвом аспірантами, здобувачами тощо. Звичайно, потрібно враховувати актуальність, наукову новизну та практичну й методичну значущість праці викладача, його роль у впровадженні інноваційних методик та технологій у педагогічний процес.

Суб'єктивні чинники дещо складніші та мають латентний характер, адже у мотивації діяльності викладача не завжди простежується відповідність досягнутих результатів та адекватного відображення в системі морального або матеріального винагородження й публічного визнання в соціальному контексті. Тим часом ефективність роботи педагогічного колективу залежить не лише від зусиль кожного викладача, але й від їхньої сумісної діяльності.

Існують різні підходи до оцінки колективної творчості й ролі особистості в результатах діяльності виробничого, наукового, творчого та педагогічного колективу. Разом з тим, методика діагностики загальноновизнаних результатів діяльності особистості – навчальної, організаційної, методичної та наукової роботи, динаміки службової кар'єри та зростання економічного й соціального статусу повинна передбачати такі додаткові елементи:

1. Оцінки за об'єктивними результатами, які передбачають результати попередньої діяльності на основі досягнутого статусу (кваліфікаційні досягнення, професійна мобільність, кар'єрне зростання тощо).

2. Аналіз результатів ситуативної роботи на основі об'єктивного відображення та фіксації досягнень наукової, методичної, організаційно-навчальної та виховної роботи (наприклад, ефективність виконання індивідуального плану викладачем).

3. Експертні оцінки – групова оцінка професійної діяльності особистості (в групу експертів варто включати як незалежних, незаангажованих фахівців з різних структурних підрозділів навчального закладу, та з інших установ освітнього профілю).

4. Оцінка студентами процесу реалізації особистісних та інтелектуально-професійних характеристик викладача за допомогою тестування та анкетування.

5. Самооцінка власної праці викладачем щодо успішності керівництва навчальною, науково-дослідною та творчою діяльністю студентів на основі методик, які мають варіативний та креативний характер.

Методика діагностики елементів евристичної моделі „професійно-кваліфікаційний портрет викладача ВНЗ” повинна передбачати стратифікаційні відмінності рівня соціального статусу та його динаміки в штатному розкладі колективу ВНЗ: 1 – асистент, викладач; 2 – старший викладач (без наукового ступеня); 3 – кандидат наук, доцент; 4 – професор (без наукового ступеня); 5 – доктор наук, професор.

У побудові **вибірки** варто передбачати репрезентацію окремих досягнень викладачів: кількість років педагогічного досвіду членів колективу, їх науково-дослідна активність у здійсненні наукових розвідок та специфіку роботи кафедр ВНЗ – фундаментальних дисциплін, гуманітарних та профільюючих, а також додаткові характеристики праці викладачів: базова освіта, рівень комунікативної культури, захоплення, творчі вміння та навички тощо.

Представникам таких професійно-кваліфікаційних груп викладачів пропонується за 5-бальною шкалою оцінити ступінь репрезентації професійно-кваліфікаційних та соціально-психологічних рис діяльності працівником ВНЗ.

У результаті аналізу експертних вимог та пропозицій і на основі рейтингових оцінок можна визначити чотири групи рис, які певною мірою створюють **ядро** структури евристичної моделі професійного портрета викладача ВНЗ:

До **першої групи** можна віднести риси, які необхідні для професійної діяльності викладача: аналітичність, ерудиція, евристичність, оригінальність мислення, креативність, новаторство, творчий підхід до справи, здатність до узагальнення та рівень володіння професійними знаннями.

У **другій групі** репрезентуються такі риси: самокритичність, організаторсько-методичні вміння, досвід роботи тощо.

Третю групу становлять якості, які репрезентують комунікативно-адміністративну діяльність: педагогічне вміння здійснювати керівництво колегами та студентами, навички творення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, вміння стимулювати, вимагати, контролювати та знати проблеми власного колективу, а також вимогливість та турбота про зростання професійно-кваліфікаційного статусу інших колег.

Четверта група складається із рис, які притаманні особистості в галузі загальної культури: духовні запити, потреби та інтереси, творчі вміння та навички, а також знання гуманітарного характеру, загальна ерудиція, навички ораторського мистецтва та вміння створювати власний імідж викладача.

Таке емпіричне „ядро” складається із групи досить тісно пов’язаних між собою показників та індексів. Водночас зі зниженням рівня кореляційного зв’язку між конкретними елементами кластерів (груп ознак),

кількість якостей, які входять до такого ядра, може бути збільшена або розширена. При зменшенні тісноти зв'язків у цій структурі шляхом експериментальної роботи можуть бути запропоновані додаткові групи елементів загального професійного портрета викладача.

До такої „додаткової” групи можуть входити такі риси, як вихованість, витриманість, толерантність, вміння спілкуватися з колегами та студентами, справедливість, доброзичливість та повага до іншої думки.

До другої („резервної”) групи можна також віднести окремі професійні риси, а саме: корпоративність, гордість за власний колектив та його досягнення, власний стиль поведінки, обов'язковість, принциповість, авторитетність та енергійність.

Дослідницька методика повинна передбачати включення контрольних запитань у дослідницький інструментарій, які дозволяють не лише пересвідчитись в отриманні достовірних та об'єктивних результатів, але й розширити параметри евристичної моделі викладача з наступною її екстраполяцією в інші галузі соціальної практики.

До основних особистих параметрів професійно-кваліфікаційного простору, які характерні для викладачів та які посідають більш високий статус у колективі й виконують контролюючі обов'язки, можна віднести: високий рівень виконання соціальних вимог, свідомий контроль поведінки, дотримання морально-етичних норм та педагогічних правил. Такі риси істотно корелюють із діловою спрямованістю особистих інтересів та мотивацій до лідерства.

Отримані характеристики віртуальної евристичної моделі викладача ВНЗ можуть бути використані при оцінці рівня креативності конкретних осіб та слугувати підґрунтям в атестації кадрів та більш раціональній кадровій політиці в управлінні професорсько-викладацькими та вчительськими колективами.

Разом із тим, звичайно, потрібно також враховувати інші специфічні характеристики конкретного носія у динамічній ситуації сьогодення.

До таких важливих елементів, які репрезентують результативність професійної діяльності особистості, можна віднести:

- активність у підвищенні професійного та соціального статусу;
- рівень заробітної плати та можливості „приробітку;”
- належні умови праці в системі освіти;
- активність у виховній роботі серед студентів;
- участь у творчих заняттях в умовах дозвілля;
- наявність умов для творчих занять в царині вільного часу;
- вміння та навички проведення соціально орієнтованого дозвілля та відпочинку (організація у ВНЗ заходів, зокрема відвідування театру, музеїв, концертів, виставок, участь у спортивних змаганнях тощо).

При проведенні діагностики різноаспектних видів інтелектуальної, професійної й духовно-творчої діяльності та визначення основних

характеристик соціально-професійного портрета викладача важливо враховувати соціально-психологічні та морально-етичні цінності, які мають певний самодостатній характер та узагальнюються поняттями „ставлення до інших”, „моральна самооцінка”, „особиста гідність та незалежність суджень”, „кар’єра”, „дружба”:

- ставлення до викладача його колег (експертні оцінки);
- власна поведінка, вчинки щодо колег (самооцінка);
- розширення ерудиції, розвитку здібностей (стажування тощо);
- можливості бути незалежним у поглядах та вчинках (посада);
- громадське визнання, суспільна оцінка досягнень викладача (рейтинг);
- можливості професійного зростання (соціальна мобільність);
- наявність друзів та оцінки ними характерних рис конкретної особистості.

До методів, які дозволяють не лише виявити структуру соціальних процесів та здійснити аналіз проблем у молодіжному середовищі, але й зафіксувати динамічні характеристики навчально-виховного процесу ВНЗ, можна віднести *когортний* та *біографічний* методи.

Когорта являє собою вікову групу осіб, які народилися у певному році. Умовно до когорти можна віднести викладачів, які закінчили конкретний ВНЗ, а також студентів певного курсу, факультету та спеціалізації, які навчаються разом усі п’ять (шість) років із часу вступу і до закінчення ВНЗ й здобувають одночасно професійні знання, вміння та навички.

Вивчаючи відмінності в соціальній структурі, способі життя й свідомості таких когорт, педагог має можливість виявити соціальні зміни в житті суспільства, тому що така когорта не лише вікова група, а й певна соціальна цілісність з усталеними соціальними зв’язками, соціальними статусами та ролями, установками, запитами, потребами, орієнтаціями, цінностями та іншими соціально-психологічними якостями. Суб’єкти когорти в одному віці переживають ті чи інші історичні події, перебувають під впливом одних і тих же педагогічних технологій у ВНЗ, відчувають вплив ситуативних соціально-економічних змін за місцем роботи, навчання та проживання й подібним чином реагують на них. Разом із тим, професійні когорти характеризуються рисами й властивостями, які сформувалися в різних регіонах держави, у сім’ях різного конфесійного спрямування, різного рівня культури, освіти, національної самосвідомості, з відмінною соціальною пам’яттю покоління тощо. Тому когортний аналіз без поєднання з іншими методами не надто коректний у плані здобуття повномасштабної емпіричної інформації. У цьому випадку варто залучати інші методи отримання соціальної інформації, які можуть слугувати для збору неупереджених даних щодо настроїв, надій та сподівань студентської когорти.

Таким елементом може бути *біографічний метод*, який дозволяє дізнатися про власний досвід, мотивацію поведінки, специфіку процесів пізнання, спілкування та дозвілля викладача. У цілому, біографічний метод (метод біографічних документів), це – сукупність технік збору та аналізу особистих документів, які містять повідомлення про людей, про їх участь у різних подіях і процесах. Він спирається на принцип, згідно з яким поведінку людей слід досліджувати і розуміти, виходячи з їх власної суб'єктивної перспективи. Цей принцип виключає використання як основного джерела збору інформації структурованого дослідницького інструментарію, що підказує респонденту певну форму відповіді. Дослідник може ініціювати створення особистих документів (прохання написати автобіографію, спогади, дати інтерв'ю) або використати ті, що вже існують (автобіографія або особиста картка у відділі кадрів, підбірка характеристик, наказів про винагороди, статистична інформація кафедр, програми конференцій, особисті звіти, мемуари тощо). За допомогою біографічного методу можна вивчати перебіг всього життя особистості, її внутрішньої динаміки „інтернальності” та „екстернальності” самосвідомості та її „включеності” в психолого-педагогічне середовище.

3. СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ

Одним із перспективних шляхів трансформації соціально-освітніх процесів є впровадження системи *соціально-педагогічного моніторингу*. Назагал соціально-педагогічний моніторинг – це інтегрована сукупність методів збору, аналізу, інтерпретації, репрезентації й впровадження інноваційних методик та технологій у навчально-виховний процес освітнього закладу на основі врахування потенціалу зовнішнього соціального та внутрішнього соціально-педагогічного середовища. Завдяки багатовекторному спрямуванню соціально-педагогічного моніторингу та евристичності аналітичних процедур можна вирішувати проблеми узгодження функціонування всіх компонентів педагогічного процесу і значно підвищити їх ресурсний потенціал. Зазначимо, що ефективним засобом налагодження зв'язку між ВНЗ і соціальною практикою, між професорсько-викладацьким корпусом і студентським середовищем є *соціально-педагогічний моніторинг*, який передбачає як соціальні, соціологічні, психолого-педагогічні, так і повномасштабні, регіональні соціально-економічні та психолого-педагогічні дослідження.

Запровадження системи соціально-педагогічного моніторингу в освітньому закладі дозволяє отримати широко та різноаспектну інформацію стосовно рівня викладання та динаміки засвоєння знань й здобуття вмінь і навичок студентів, дізнатися про соціальні установки та ціннісні орієнтації

суб'єктів навчально-виховного процесу, проводити виважену та науково обгрунтовану кадрову політику. Для отримання об'єктивної та репрезентативної соціальної інформації соціально-педагогічний моніторинг передбачає різні рівні, способи та етапи збору, аналізу та інтерпретації емпіричної інформації. Широкого резонансу набувають дослідження, які проводяться систематично, з використанням нових методів, з метою визначення динаміки соціально-педагогічного процесу в кількох вимірах соціального простору й часу.

Існує широка джерельна база, яка розкриває напрямки пошуків у впровадженні моніторингу в галузях політики, екології, економіки, соціології, педагогіки тощо. З проблемою впровадження моніторингу в галузі освіти можна познайомитися в працях Н.Балакіревої, М.Барни, Б.Бодрякової, Т.Борової, С.Братченко, Н.Вербицької, В.Гузєєвої, Н.Дерзкової, Г.Єльнікової, Е.Заїки, А.Зубка, В.Лізінського, О.Морева, С.Подмазіна, В. Рєпкіна, Г.Рєпкіної, Н.Товстухи, Д.Уїлмса, О.Яременка та інших [6].

У цілому моніторинг, як метод постійного спостереження і діагностики будь-якого процесу й фіксації його динаміки за допомогою носіїв емпіричної інформації (анкет, бланків інтерв'ю, протоколів спостережень тощо) з метою порівняння базових і нормативних показників й попередження небажаних відхилень у процесах пізнання, спілкування та дозвілля викладачів і студентської молоді, використовується в різних галузях соціальної практики.

В науковій літературі аналізуються „плюси” й „мінуси” цієї системи, яка репрезентується специфікою впровадження моніторингу в різних галузях. Учені вважають, що моніторинг – це „форма організації, збору, обробки і розповсюдження інформації про діяльність педагогічної системи, яка забезпечує безперервне відстеження її стану і прогнозування розвитку педагогічної системи” [7]. Так, Г.Єльнікова вважає, що моніторинг – це „комплекс процедур спостереження, поточного оцінювання перетворень керованого об'єкта і спрямування цих перетворень на досягнення заданих параметрів його розвитку” [8]. Важливо зазначити, що діагностика процесів формування та реалізації ресурсів студентської молоді повинна здійснюватися на підґрунті глибокого вивчення процесів становлення її самосвідомості, самовизначення, самореалізації та самоствердження як взаємозалежних і взаємообумовлених елементів „індивідуальної творчої лабораторії” особистості [9]. Це, звичайно, вимагає налагодження тісної співпраці колективів освітніх закладів з учнівськими, студентськими, творчими організаціями та установами молодіжного спрямування. Тому визначення конкретних закономірностей і механізмів взаємозв'язку між особистістю та суспільством буде впливати на функціонування соціальної групи й розширювати соціально-психологічну регуляцію в умовах навчального

колективу [10]. Отже, педагогічний процес як соціально-освітній феномен потребує не лише глибокого та всебічного вивчення, але й вирішення проблем залучення ресурсів для творчого розвитку суб'єктів соціально-педагогічної взаємодії. Отже, можна зробити такі висновки:

1. Реформування освіти в країні буде залежати від активної модернізації і вдосконалення державних стандартів щодо системи обсягу знань, умінь і навичок студентів та творення новітніх морально-етичних засад процесу освіти.

2. Важливий напрям здійснення освітніх реформ полягає в глибокому і тісному поєднанні фахової підготовки з урахуванням регіональних особливостей і можливостей розширення та реалізації ресурсного потенціалу суб'єктів навчально-виховного процесу.

3. Моніторинг як метод постійного спостереження за навчально-виховним процесом та фіксацією емпіричної інформації з метою порівняння базових і нормативних показників і попередження небажаних відхилень у процесах пізнання, спілкування та дозвілля студентської молоді варто запроваджувати в діяльність освітніх закладів.

4. Моніторинг набуває поширення в екології, економіці, політології, соціології, педагогіці та інших наукових галузях. Він зумовлює відстеження динаміки прояву соціальних орієнтацій та установок різних соціально-демографічних груп населення, уможливує здійснення діагностики проявів політичної активності електорату, дозволяє здійснити вимірювання ступеня соціально-психологічної напруженості в різних регіонах країни.

5. За допомогою методики соціально-педагогічного моніторингу можна визначити ефективність функціонування різних компонентів навчально-виховного процесу та результативності педагогічних дій. При цьому налагоджується зворотний зв'язок між педагогічною системою та іншими елементами соціальної структури суспільства, між рівнем презентації навчального матеріалу та його засвоєнням.

6. Соціально-педагогічний моніторинг сприяє визначенню ступеня дисперсії (відхилення) між запланованими параметрами навчально-виховної моделі та реально отриманими результатами успішності, мотивації, професійної спрямованості суб'єктів навчально-виховного процесу.

7. Універсальність методики соціального моніторингу проявляється в можливостях його впровадження в діяльність загальноосвітньої школи, ВНЗ та інших соціальних інститутів освіти й виховання з метою подальшого розвитку здібностей студентської молоді, здобуття умінь займатися самоосвітою та самовдосконаленням й розбудовувати інноваційні морально-етичні моделі соціальної взаємодії.

4. МЕТОДИКА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО МОНІТОРИНГУ

Створення, упровадження та розбудова соціально-педагогічного моніторингу в діяльності навчальних закладів та установ, державних інституцій молодіжного спрямування, здійснення діагностики економічних, екологічних, соціальних та психологічних проблем дає змогу досить оперативно вносити корективи у виховний процес, підвищити активність молоді у процесах спілкування, пізнання, естетично та інформаційно насиченого дозвілля.

При здійсненні *соціально-педагогічного моніторингу* реалізується методика, яка містить в собі різні етапи та елементи. Відповідно до етапів дослідження розробляється інструментарій, який може складатися з таких кластерів ознак діяльності особистості:

1. Рівень інтелектуального розвитку – ерудиція, широта поглядів, евристичність.

2. Рівень професійних знань, умінь та навичок.

3. Ставлення до роботи (виконання функціональних обов'язків).

4. Культура поведінки та професійної діяльності.

5. Організаційно-методичні та технологічні вміння.

6. Ставлення до колег (соціально-психологічний клімат колективу).

7. Ставлення до себе, самооцінка (актуалізація власного потенціалу).

Так, у Рівненському державному гуманітарному університеті в проведенні діагностики „Соціально-професійний портрет викладача” використовується методика, яка включає понад сімдесят показників та індексів стосовно оцінки як студентами, так і викладачами елементів навчально-виховного процесу, а також визначення рівня репрезентації навчального матеріалу професорсько-викладацьким корпусом.

У системі соціально-педагогічного моніторингу використовуються такі методи наукового аналізу процесів соціально-педагогічної взаємодії:

- експертне опитування (з відповідною вибіркою експертів);
- включене спостереження за різними видами та способами здійснення педагогічного процесу;

- анкетування студентів та викладачів;

- біографічний метод (контент-аналіз змісту автобіографії „Соціально-професійний портрет суб'єктів навчально-виховного процесу”);

- тестування психологічних, соціальних та професійних рис молоді;

- методи загальної семіотики – порівняння, зіставлення та узагальнення результатів аналізу навчальних документів.

Важливим елементом соціально-педагогічного моніторингу є використання методів аналізу знакового спілкування у конкретному соціальному просторі та часі – інформаційно-цільовий та мотиваційний

аналіз текстового матеріалу з визначенням гіпотетичного коефіцієнта інформативності тексту та семіотико-соціопсихологічної підготовленості до інформаційної діяльності молоді на основі власного тезауруса (у контексті мотивованих і цілеспрямованих інтелектуально-змістовних та комунікативних дій у конкретному соціально-культурному середовищі). Адже тезаурус конкретного носія мови формується його комунікативним оточенням, яке наповнюється конкретними характеристиками соціально-культурного контексту, у якому відбувається знакове спілкування між партнерами. У тезаурусі понятійного апарату особистості, як і в звичайній мові, певною мірою відображається соціальна диференціація суспільства, побутують сукупності різних значень мовних елементів та норм побудови мовних конструкцій – „терміносистем соціальних спільнот”, „функціональних мов” тощо.

Перспективним напрямом у реалізації системи соціального моніторингу у ВНЗ та інших освітніх закладах є організація та проведення конкретних соціологічних досліджень тимчасовими науковими колективами студентів (проблемними групами).

Серед проблем, які вивчаються та аналізуються, є такі:

- навчально-виховний процес як умова самореалізації та розвитку студентства;
- феноменологія мотивації навчання та чинники професійного зростання;
- кредитно-модульна система організації навчального процесу: проблеми, пошуки, перспективи.
- формування національної самосвідомості та ідентифікація особистості;
- вільний час як умова реалізації духовно-творчого потенціалу молоді;
- девіація у молодіжному середовищі (проблеми вживання тютюну, алкоголю тощо);
- проблеми працевлаштування та безробіття молоді;
- ціннісні орієнтації та установки учнівської та студентської молоді.

В організації та проведенні соціологічних, психолого-педагогічних досліджень студенти налагоджують зв'язки з державними інституціями, які дозволяють реалізувати певною мірою профорієнтаційні завдання ВНЗ та розширити його імідж як науково-методичного та дослідницького центру в регіоні.

5. СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО МОНІТОРИНГУ

1. Аналіз результативності навчально-виховного процесу):

1.1. *Оцінка досягнутих результатів ВНЗ:* науково-педагогічний потенціал, соціальна мобільність кадрів, рівень успішності, методичне оснащення тощо.

1.2. Аналіз досягнутого статусу викладачів (за роками).

1.3. Рейтинг ВНЗ в регіоні: самооцінка та об'єктивні характеристики.

2. Діагностика професійно-кваліфікаційних та особистісних соціально-психологічних характеристик викладачів:

2.1. Рейтингові самооцінки викладачів та аналіз студентами рівня навчально-виховного процесу.

2.2. Рівень репрезентації потенціалу особистості.

3. Експертні оцінки навчально-виховного процесу та загальної результативності праці викладачів:

3.1. Експертиза педагогічного процесу: оцінка навчальної, методичної, організаційної, науково-дослідної та виховної праці викладача.

3.2. Незалежні експертні оцінки діяльності ВНЗ.

4. Самооцінки суб'єктів навчально-виховного процесу ВНЗ:

4.1. Біографічний метод (аналіз есе та соціально-професійних біографій).

4.2. Тестування студентів з метою визначення рівня репрезентації професійного потенціалу викладачів.

Після здійснення соціально-педагогічного моніторингу можна побудувати евристичну модель „*Соціально – професійний та психолого – педагогічний портрет викладача ВНЗ*”.

Інструментарій дослідження може містити такі блоки запитань:

1. Рівень інтелектуального розвитку.

2. Спектр знань, умінь та навичок викладача.

3. Загальний стиль поведінки та діяльності (статусні, нормативні, професійні, культурологічні та психологічні характеристики).

4. Комунікативні вміння.

5. Організаційно-методичні вміння.

6. Взаємини на роботі.

7. Ставлення до інших (соціально-психологічний клімат колективу).

8. Самооцінка власного потенціалу.

9. Об'єктивні характеристики навчально-виховного процесу.

10. Соціальні характеристики ситуації.

Студенти ВНЗ надають оцінку різним аспектам навчально-виховного процесу, визначають ступінь задоволеності його основними компонентами та

порівнюють систему ціннісних орієнтацій, запитів та потреб у навчально-методичній та науково-дослідній діяльності суб'єктів педагогічного процесу.

Індекс задоволеності розраховується таким способом: шляхом виділення із середньої бальної оцінки трьох балів та поділу отриманої різниці на двійку. Завдяки такому перерахунку індекс ступеня задоволеності (у) має більш наочні межі змін: від „- 1” – *(взагалі не задовольняє)* до „+ 1” *(повною мірою задовольняє)*; „0” визначає оцінку „частково задовольняє, частково не задовольняє”.

При здійсненні соціально-педагогічного моніторингу можна також використовувати анкетування викладачів та студентів ВНЗ з метою визначення оцінок за 5-бальною шкалою з наступним визначенням рейтингу певних рис, ознак, характеристик рівня репрезентації навчального матеріалу. У цьому випадку можна також використати методику визначення **рейтингу викладачів** за окремими блоками проблем та використання „середнього балу” інтегрованих оцінок у порівнянні окремих елементів системи педагогічної майстерності різних викладачів.

6. МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТЬОГО ЗАКЛАДУ

1. Класифікація результатів праці та кваліфікації:

- 1.1. Оцінка результатів праці – 5-7 – бальні варіанти оцінок.
- 1.2. Оцінка кваліфікації – 5-7 – бальна оцінка.

2. Соціальний та професійний статус:

- 2.1. Рівень (ранг) посади.
- 2.2. Спеціалізація.

3. Потенціал розвитку мобільності (кар'єри):

- 3.1. Через 3 роки.
- 3.2. Через 5 років.
- 3.3. Найвища посада.

4. Альтернативні спеціалізації (які можуть бути надані працівникові):

- 4.1. Наявність у даний час.
- 4.2. Альтернатива на майбутнє.

5. Оцінка кваліфікації:

- 5.1. Наявність на даний час.
- 5.2. Альтернатива на майбутнє.
- 5.3. Рівень кваліфікації відповідно до вимог посади:
 - а) професійні знання;
 - б) здібності у вирішенні проблем;
 - б) навички керівництва;
 - в) навички спілкування.

Примітки: Наприклад, навички керівництва можна оцінити за такою системою:

1. Має високі управлінські навички.
2. Володіє навичками керівництва, які вищі від вимог відповідної посади.
3. Володіє навичками, які відповідають вимогам.
4. Необхідною мірою не володіє навичками, які вимагає посада.

7. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ СПІВРОБІТНИКА НАУКОВОЇ УСТАНОВИ

1. Як вплине втрата спеціаліста на виконання дослідницьких програм у випадку його звільнення?

- 1.1. Працівник має високі здібності, дуже важко знайти заміну.
- 1.2. Володіє здібностями.
- 1.3. Добре виконує роботу, але заміну знайти неважко.
- 1.4. Для продовження контракту необхідне поліпшення діяльності працівника.

2. Оцінка можливостей зростання працівника(5-бальна оцінка)

- 2.1. Як спеціаліста _____ Як керівника _____
- 2.2. Видатні _____ Видатні _____
- 2.3. Відмінні _____ Відмінні _____
- 2.4. Добрі _____ Добрі _____
- 2.5. Задовільні _____ Задовільні _____

Примітки: Керівник за кожною позицією надає розгорнуту характеристику-обґрунтування наданих оцінок.

3. Орієнтири кар'єри особистості:

- 3.1. Зростання як дослідника та керівника.
- 3.2. Досвід роботи.
- 3.3. Яка спеціальна підготовка потрібна для досягнення цілей.
- 3.4. Конкретний план досягнення визначеного рівня.

8. ПЛАН ЗДІЙСНЕННЯ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКА

1. Прізвище, ім'я.
2. Посада.
3. Вік працівника.
4. Характеристики професійного зростання.
6. Посадовий оклад у даний час.
7. Динаміка зростання посадової оплати за роками:

2003 _____
2004 _____
2005 _____
2006 _____
2007 _____
2008 _____

Примітки: Керівник фірми (установи) на основі альтернативного рейтингу зі списку працівників розташовує їх з першого до останнього місця. Як основні методи стимулювання використовується один із двох: підвищення посадового статусу або збільшення заробітної плати. Вибір однієї із альтернатив керівник визначає на основі діяльності конкретного працівника.

9. КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ РЕЗЕРВУ КЕРІВНИКІВ

1. Ступінь мотивації:

1.1. Байдуже ставиться до виконання обов'язків, насамперед турбується про фінансовий зиск.

1.2. Має бажання більше знати про свою роботу з надією професійного зростання.

1.3. Постійно цікавиться обов'язками, які виходять за межі посадових функцій, висока мотивація на посадове зростання.

1.4. Бере активну участь у групових проектах, відповідально ставиться до посадових функцій.

1.5. Репрезентує високу відповідальність за установу (організацію) та відповідає високому рівню.

2. Особистісний потенціал:

2.1. Працівник досяг високого рівня кваліфікації та відповідальності.

2.2. Потенціал працівника міг би бути кращим, але в даному випадку заважають обставини (стан здоров'я, сімейні проблеми), які поступово перейдуть до кращого.

2.3. Можна розраховувати на зростання, після чого буде досягнення найвищого рівня.

2.4. Володіє потенціалом, який достатній для того, щоб обіймати вищі посади.

2.5. Немає обмежень у професійному зростанні та саморозвитку.

3. Вірогідність вивільнення вакансій у вищому рівні керівництва:

3.1. Не очікується у майбутньому.

3.2. Не очікується в наступних роках.

3.3. Не очікується в даний рік.

3.4. У наявності є можливість для надання працівнику більш високої посади, але він має надто малий досвід роботи в цій галузі.

3.5. Працівникові буде надана можливість мати більший обсяг відповідальності, хоча він не зовсім готовий до цього.

4. Характер професійної підготовки:

4.1. Має досвід в одній галузі, але не проявив себе у вивченні інших функцій.

4.2. Працював у конкретній галузі, але отримав навички та уміння виконувати інші функції.

4.3. Здобув досвід у різних структурних підрозділах унаслідок разових доручень та зміни роботи.

4.4. Здобув досвід роботи на засадах особистих зусиль та планування кар'єри.

4.5. Має багатий та різнобічний досвід, відстежує за розвитком різних галузей та проблем поза власними посадовими функціями.

5. Творчі здібності (за 5-бальною оцінкою):

5.1. Проявляє супротив змінам, не здійснює інновацій.

5.2. Має власні ідеї, але подеколи не сприймає інновацій.

5.3. Добре сприймає ідеї, але без тривалого їх аналізу.

5.4. Відкритий до інновацій та впроваджує їх у практику.

5.5. Генерує ідеї, які ефективні та результативні.

6. Роки, які залишилися до пенсії:

менше 5 років; 6-10; 11-15; 16-20; більше 20 років.

10. АВТОБІОГРАФІЯ

„Соціально-професійний та психолого-педагогічний портрет викладача ВНЗ”

(есе – аналіз соціальних, демографічних, професійно-кваліфікаційних, морально-етичних та психологічних характеристик праці викладача: вільний виклад)

1. Соціальне середовище респондента:

1.1. Місце народження (село, місто, область, регіон) – основні характеристики;

1.2. Родовід: батько – походження, національна ідентичність, вік, освіта, професія, соціальний та економічний статус, місце роботи тощо;

1.3. Родовід: мати – походження, вік, національна ідентичність, освіта, професія, соціальний та економічний статус, місце народження, захоплення, вміння тощо;

1.4. Основні етапи життєвого шляху викладача: народження, навчання, друзі, захоплення, здобутки, перемоги та поразки, сподівання та мрії тощо.

1.5. Етнічна самовизначеність, соціальна, політична та професійна ідентичність тощо;

1.6. Характеристики соціально-етнічних, демографічних, професійно-кваліфікаційних спільнот за місцем проживання, особливості міграції, соціальної мобільності та конфесійної приналежності в регіоні.

2. „Я і мої плани”:

2.1. „Українське суспільство через 5, 10, 15 років”;

2.2. „Я” через 5, 10, 15 років: програма-мінімум, програма-максимум”;

2.3. „Я” і моя сім’я через 5, 10, 25 років”.

2.4. „Моя професія: динаміка соціальної мобільності”

3. Соціально-психологічне самопочуття:

3.1. Есе „Що значить „Бути щасливою людиною”

3.2. Етюд „Моя професія: мотивація вибору”:

а) імідж професії;

б) складнощі здобуття професії;

в) мотивація навчання у ВНЗ;

г) негаразди та бар’єри у навчанні;

д) мрії та сподівання у працевлаштуванні.

11. МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ГРУПОВОЇ РОБОТИ

Дискусії з приводу того, в чому полягає ефективність групової роботи, можуть бути безкінечними, але, як уже зазначалося, більшість подібних груп, мають набір загальних характеристик, які асоціюються із зрілою групою. Про них можна говорити як про складові компоненти ефективної групової роботи.

До них належать:

1. Чіткі прагнення і узгоджені цілі.

2. Відкритість і конфронтація.

3. Підтримка і довір’я.

4. Взаємодія і конфлікт.

5. Надійність методів.

6. Відповідне керівництво.

7. Систематичні перевірки.

8. Індивідуальний розвиток.

9. Здорові міжгрупові взаємини.

Анкета, представлена до Вашої уваги, дозволяє зафіксувати сильні та слабкі характеристики групи з точки зору кожного з цих пунктів. Використання результатів діагностики та їх упровадження уможливить процес вирішення проблем групової роботи та розуміння концепцій, які тому відповідають.

Анкета

„Складові компоненти групової роботи”

Ця проста анкета була розроблена як допоміжний засіб на шляху розпізнавання того, який з дев'яти складових компонентів ефективної групової роботи був би найбільш придатним до Вашої групи. Анкета представляє собою низку тверджень, які, на думку членів групи, допоможуть їм поліпшити стан справ у групі. Слід додати, що чим більша кількість членів групи заповнить цю анкету, тим точніший буде результат.

Важливо забезпечити, щоб члени групи, які будуть заповнювати цю анкету, поділяли загальне розуміння того, хто належить до цієї групи, тому що декотрі можуть зараховувати себе до більш ніж однієї групи.

Таким чином, за допомогою цієї анкети Ви зможете не тільки одержати швидко відповідь на те, які складові компоненти використовувати у своїй роботі, але й будете зорієнтовані на ті дії, які найпростішим способом розпочнуть робити групу більш активною.

Інструкція заповнення анкети

1. *Знайдіть таблицю для відповідей до анкети.*
2. *Розгляньте твердження анкети у їх цифровому порядку, ставлячи „X” у відповідній клітинці таблиці, якщо Ви вважаєте, що це твердження загалом підходить до Вашої групи. Якщо Ви вважаєте, що твердження взагалі не правильне, залишіть клітинку порожньою.*
3. *Не витрачайте дуже багато часу на розгляд кожного твердження; декілька секунд повинно бути достатньо.*
4. *Запам'ятайте, що результат буде мати цінність лише у тому випадку, якщо Ви будете правдиві у Ваших відповідях.*

1. Здається, що рішення нам нав'язують.
2. Людей не заохочують висловлюватися.
3. Коли з'являються проблеми на шляху, кожний захищає свої особисті інтереси.
4. Спілкування потребує поліпшення.
5. Рішення приймаються не на тому рівні.
6. Деякі з керівників не додержуються своїх ідей.
7. Ми рідко піддаємо сумніву зміст або корисність наших засідань.
8. Можливості для розвитку недостатні.
9. Ми часто сваримося з іншими колективами.
10. Ніхто не знає достатньою мірою, куди ми йдемо.
11. Члени групи не висловлюють своїх справжніх думок.
12. У членів групи ставлення „у мене все гаразд”.
13. Конфлікт має руйнівний характер у групі.
14. Інформація, на якій засновуються рішення – неадекватна.
15. До деяких керівників немає довір'я.

16. Ми не вчимося на наших помилках.
17. Керівники не допомагають своїм підлеглим навчитись.
18. Взаємини з іншими групами „прохолодні”.
19. Ми всі дуже зайняті, але, здається, нічого не досягаємо.
20. Проблеми змітаються під килим.
21. Допомогло б, якби члени групи з більшою готовністю визнавали свої помилки.
22. У групі існує недовір'я і ворожість.
23. Члени групи не ставляться до рішень з відповідальністю.
24. Відданість групі з боку її членів невелика.
25. Точки зору інших небажані.
26. Повинно бути більше чергування робіт.
27. Ми рідко ефективно працюємо разом з іншими групами.
28. Ми не приділяємо достатньо часу плануванню для майбутнього.
29. Делікатні питання уникаються.
30. Люди бувають зражені тими, кому вони довіряють.
31. Ми справді не працюємо разом.
32. Рішення приймаються некомпетентними людьми.
33. Керівники не зовсім компетентні і не готові відстоювати свої ідеї.
34. Я не отримую достатньої відповідної реакції.
35. Розвиваються неправильні типи умінь.
36. Допомога не надходить з інших частин організації.
37. У нас немає чіткого розуміння того, чого від нас чекають.
38. Чесність не є рисою нашої групи.
39. Я не відчуваю підтримки у своїх колег.
40. Немає достатнього обміну умінями та інформацією.
41. Сильні індивіди беруть верх.
42. Гідність не схвалюється.
43. Ми повинні більше ставити під сумнів методи нашої роботи.
44. Керівники не ставляться серйозно до особистого розвитку.
45. Решта працівників організації нас не розуміє.
46. Засіб оцінки індивіда мало впливає на те, чого цей індивід досягає.
47. Існує дуже багато секретів.
48. Від конфліктів працівники стримуються.
49. У групі наявні незгоди.
50. Відданість рішенням низька.
51. Наші керівник(и) вважає(ють), що кращий догляд за справами створює кращі результати.
52. У групі існує дуже багато заборон.
53. В інших відділах існують, очевидно, кращі можливості.
54. Ми вкладаємо багато енергії на захист власної безпеки.
55. Наші пріоритети діяльності не завжди зрозумілі.
56. Члени групи недостатньо задіяні у процесі прийняття рішень.

57. Існує дуже багато звинувачень.
58. Члени групи недостатньо прислуховуються один до одного.
59. Ми не використовуємо свої уміння.
60. Керівники вважають, що члени групи за своєю природою ліниві.
61. Ми витрачаємо дуже багато часу на дії, але зовсім недостатньо на міркування.
62. Індивіди не заохочуються до професійного зростання.
63. Ми не намагаємося зрозуміти точки зору інших груп.
64. Ми не розуміємо, які цілі ставлять перед собою інші кафедри.
65. Декотрі з легкістю відступають від своєї позиції.
66. Назагал рівень довір'я у групі невисокий.
67. Члени групи не хочуть брати до уваги точки зору інших.
68. Ми недостатньо беремо до уваги альтернативні рішення.
69. Наш(і) керівник(и) має(ють) застарілий погляд на речі.
70. Установлений порядок рідко піддається сумніву.
71. Наш(і) керівник(и) підтримує(ють) уміння з метою розвитку інших членів групи.
72. Ми маємо дуже невеликий вплив на решту працівників організації.
73. Керівники не складають планів на майбутнє.
74. У групі найліпше тримати язика за зубами.
75. Багато часу витрачається на „визначення” території.
76. У групі багато суперечок.
77. У групі низький моральний дух, тому з членами групи ніхто не радиться.
78. Керівництво не турбується про те, чи із задоволенням працюють їх підлеглі.
79. Ми рідко міняємо методи або організацію нашої роботи.
80. Ми повинні витрачати більше часу на підготовку наших власних керівників.
81. Ми не простягаємо руки допомоги іншим групам.
82. Різні частини організації йдуть у різних напрямках.
83. Члени групи не бажають висловлювати своїх справжніх поглядів.
84. Членам групи не надається допомога в плані особистого розвитку.
85. Група часом нагадує мені поле бою.
86. Існує потреба у більшій демократії.
87. Керівники вживають мало заходів для тогою, щоб зробити роботу їх підлеглих цікавою і значною.
88. Делікатні питання не порушуються.
89. Багато з тих, кого навчив і виховав наш ВНЗ, пізніше приєднуються до наших конкурентів.
90. Ідеї ззовні групою не використовуються.
91. Наші цілі не є демократично утвердженими.

92. Члени групи не одержують достатню і чесної відповідної реакції.
93. Люди повинні більше діяти самостійно.
94. Ми повинні більше обговорювати суперечливі питання.
95. Члени групи беруть недостатню участь у прийнятті рішень.
96. Наш керівник не використовує нас повною силою.
97. Ми повинні серйозно розглянути корисність наших засідань.
98. Особистий розвиток пригнічується групою.
99. Немає вільного обміну інформацією між групами.
100. Ми повинні надавати більшого значення „результатам”.
101. Люди „чують тільки те, що хочуть почути”, а не правду.
102. Більше часу повинно присвячуватись обговоренню фундаментальних проблем та цінностей.
103. Ми не дивимося в глибину наших незгод.
104. Рішення приймаються не на тому рівні.
105. Наш керівник не дотримується своїх власних поглядів.
106. Ми повинні більше брати до уваги те, як нас оцінюють інші.
107. Людей не спонукають бути правдивими.
108. Організація в цілому – неприємне місце для роботи.

Таблиця для відповідей до анкети „**СКЛАДОВІ КОМПОНЕНТИ**”

Дотримуйтеся інструкцій, які даються перед анкетною. У таблиці, наведеній нижче, 108 клітинок, кожна з яких пронумерована відповідно до запитання. Позначте „X” ті клітинки, які відповідають твердженню, котре в загальному є правильною відповіддю про Вашу організацію. Якщо Ви вважаєте, що твердження взагалі не підходять до Вашої організації – залиште клітинку порожньою. Спочатку заповніть верхній ряд, просуваючись зліва направо. Потім заповніть другий і всі останні ряди. Будьте уважними, щоб не пропустити твердження.

А	Б	В	Г	Д	Е	Є	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60	61	62	63
64	65	66	67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78	79	80	81
82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108

Загальний рахунок:

Коли Ви розглянете усі 108 тверджень, підрахуйте кількість „X” у кожній *вертикальній колонці*, а потім перегорніть сторінку.

Тепер внесіть результат кожної колонки сюди.

У колонці вписується показник:

А		Чіткість прагнень та узгоджених цілей
Б		Відкритість та конфронтація
В		Підтримка і довір'я
Г		Взаємодія та конфлікт
Д		Надійність методів роботи і прийняття рішень
Е		Відповідне керівництво
Є		Регулярні перевірки
Ж		Індивідуальний розвиток
З		Здорові взаємини в групі

Складові компоненти з найвищими результатами – це ті, які Ви можете найвигодніше використовувати у процесі вдосконалення Вашої групи.

12. АНКЕТА СТУДЕНТА

Інститут соціальних досліджень

Шановний добродію (добродійко)! Дослідницька група звертається до Вас із проханням дати відповіді на запитання анкети.

Мета дослідження – вивчення проблем навчально-виховного процесу ВНЗ.

Від відвертих та принципових відповідей буде залежати результативність нашого соціологічного дослідження.

Підкресліть варіанти відповідей, які, на Вашу думку, найбільше відповідають реальному стану справ у Вашому навчальному закладі.

У залишеному місці запишіть власні судження та пропозиції щодо поліпшення процесу підготовки висококваліфікованих спеціалістів.

Щиро вдячні за допомогу в дослідженні!

1. Якою мірою Ви погоджуєтесь із судженням, що набуті у ВНЗ знання допоможуть Вам успішно вирішувати життєві проблеми?

1. Повністю згодні.
2. Радше згодні, ніж не згодні.
3. Важко сказати напевно.
4. Радше не згодні, ніж згодні.
5. Повністю не згодні.

2. У чому, на Вашу думку, полягає цінність життя для Вас (виділіть не більше 5 позицій):

1. Стати порядною і чесною людиною.
2. Бути коханою людиною.
3. Мати міцне здоров'я.

4. Мати цікаву професію.
5. Здобути високий соціальний статус.
6. Мати хороших і надійних друзів.
7. Вдосконалити себе.
8. Бути корисним для суспільства.
9. Вірити в Бога і виконувати його заповіді.
10. Виховувати в собі волю і сильний характер.
11. Розвиватися духовно.
12. Досягти матеріального достатку.
13. Здійснити кар'єру.
14. Створити сім'ю.
15. Мати хорошу роботу.
16. Бути патріотом власної країни.

3. Які з нижче перерахованих чинників мають найбільший вплив на формування Вашого духовно-творчого потенціалу (здібностей, ерудиції, світогляду)? Виберіть всі слушні варіанти.

1. Сім'я (батько, мати, брати, сестри тощо).
2. Вищі навчальні заклади.
3. Друзі.
4. Релігія.
5. Література.
6. Мистецтво.
7. Засоби масової інформації (телебачення, радіо, преса).
8. Кохана людина.
9. Вчителі.
10. Священики
11. Інше (вказіть) _____

4. Якими, на Вашу думку, вміннями, знаннями та рисами повинен бути наділений ідеальний спеціаліст гуманітарної галузі? (Оберіть не більше 5-ти варіантів)

1. Вільно володіти іноземними мовами (якими?): _____
2. Добре володіти комп'ютером.
3. Бути ініціативним.
4. Мати глибокі професійні знання.
5. Вміти чітко виконувати накази керівників.
6. Добре орієнтуватися в ринкових відносинах.
7. Бути висококультурною людиною.
8. Творчо ставитися до справи.
9. Брати активну участь у науковому пошуку.
10. Сміливо брати на себе відповідальність за справу.
11. Мати добрі навички спілкування.
12. Вміти себе репрезентувати („подати” себе, витримати конкуренцію тощо).

13. Бути патріотом країни.

14. Інше, напишіть, будь ласка _____

5. Які з перелічених проблем турбують Вас найбільше (виберіть не більше 5-х варіантів):

1. Рівень професійної підготовки.

2. Матеріальне становище.

3. Навчання.

4. Майбутнє працевлаштування.

5. Проблеми створення сім'ї.

6. Відсутність взаєморозуміння з батьками.

7. Особисте життя.

8. Пошук сенсу життя.

9. Стан власного здоров'я.

10. Труднощі в інтимних стосунках.

11. Моральний стан суспільства.

12. Організація дозвілля за місцем навчання.

13. Рівень власних знань, професійних вмінь та навиків.

14. Інше напишіть, будь ласка _____

6. Що для Вас буде основним мотивом трудової діяльності після закінчення вузу? (Вкажіть 3-5 варіантів відповіді)

1. Повага навколишніх.

2. Реалізація знань, умінь, навиків та здібностей.

3. Можливість бути корисним країні.

4. Необхідність забезпечення нормального життєвого рівня.

5. Створення матеріальних благ для Вашої сім'ї (дітей, батьків).

6. Здобуття високого соціального статусу.

7. Висока заробітна платня.

8. Можливість здійснення кар'єри.

9. Можливість самоствердження.

10. Інше, напишіть, будь ласка _____

7. Які з вищенаведених рис характеризують Вас як особистість (дайте, будь ласка, відповідь за кожним рядком, обвівши кружечком варіант)

№ з/п	Риса	Риса характерна	Скоріше характерна	Не характерна
11.	Ініціативність	1	2	3
22.	Активність	1	2	3
33.	Працелюбність	1	2	3
44.	Гідність	1	2	3
55.	Впевненість у собі	1	2	3
66.	Досконале володіння професійними знаннями	1	2	3
77.	Милосердя	1	2	3
88.	Вимогливість до себе	1	2	3
99.	Компетентність	1	2	3

110.	Прагматизм	1	2	3
111.	Духовність	1	2	3
112.	Романтизм	1	2	3
113.	Ерудованість	1	2	3
114.	Самокритичність	1	2	3
115.	Культура поведінки	1	2	3
116.	Правдивість	1	2	3
117.	Інше, напишіть	1	2	3

8. Ким Ви уявляєте себе через 3-5 років?

1. Висококваліфікованим спеціалістом.
2. Матеріально забезпеченою людиною.
3. Безробітним.
4. Всебічно освіченою людиною.
5. Людиною, яку поважають.
6. Керівником колективу, організації, фірми тощо.
7. Політичним лідером, діячем.
8. Власником землі, нерухомості (магазину, підприємства тощо).
9. Науковим працівником (ученим, науковим співробітником).
10. Військовослужбовцем.
11. Інше, напишіть, будь ласка _____

9. Чи задоволені Ви своїм життям в цілому у даний час?

1. Повністю задоволений.
2. Швидше задоволений, ніж ні.
3. Важко сказати напевно.
4. Не дуже задоволений.
5. Цілком не задоволений.

10. Що, на Ваш погляд, найбільшою мірою визначає долю людини?

1. Головним чином, зовнішні умови.
2. Більшою мірою зовнішні обставини, але деякою мірою і сама людина.
3. Рівноцінно і те, й інше.
4. Більшою мірою сама людина, але деякою мірою і зовнішні обставини.
5. Головним чином, сама людина.
6. Доля людини – це Божа справа.
7. Інше, напишіть _____

11. Яка Ваша думка стосовно турботи молоді про власний добробут?

1. Молодь повинна себе сама забезпечити.
2. Держава повинна нести відповідальність за молодь.
3. Добробут молоді – це справа як держави, так і самої молоді.
4. Важко сказати однозначно.

12. У теперішніх складних умовах на чю допомогу Ви найбільше розраховуєте?

1. На власні можливості і сили.
2. На підтримку батьків та рідних.
3. На підтримку установ молодіжного спрямування.
4. На везіння.
5. На громадські недержавні організації.
6. На допомогу з-за кордону.
7. Ні на що не розраховую.
8. На державу.
9. Важко сказати.

13. Чи відчуваєте Ви підтримку держави у вирішенні Ваших проблем?

1. Підтримка держави є досить суттєвою.
2. Підтримка досить маленька.
3. Підтримки цілком не відчуваєте.
4. Важко відповісти.

14. Виберіть, будь ласка, з переліку життєві цінності, які для Вас найбільш важливі і характерні (не більше 5):

1. Цікава робота.
2. Житлові умови.
3. Власне здоров'я.
4. Матеріальна забезпеченість.
5. Здоров'я близьких і рідних.
6. Надійні і доброзичливі друзі.
7. Життя власної сім'ї.
8. Матеріальна незалежність від батьків.
9. Можливість реалізувати свої здібності.
10. Навчання, підвищення кваліфікації.
11. Власний бізнес.
12. Кохання.

15. Які риси, на Вашу думку, необхідні сьогодні для досягнення успіху? (Не більше трьох варіантів)

1. Працелюбність.
2. Активність, ініціатива.
3. Рішучість.
4. Винахідливість.
5. Хитрість.
6. Сила волі.
7. Безцеремонність.
8. Впевненість у собі.
9. Комунікабельність.
10. „Подвійна мораль” (Обіцяти, але не виконувати).
11. Інше, напишіть _____

16. Які способи, на Ваш погляд, найнадійніші сьогодні у досягненні матеріального добробуту?

1. Висока кваліфікація.
2. Наявність власного бізнесу.
3. Робота у „ринковому” секторі економіки.
4. Сумлінна праця на робочому місці.
5. Керівна посада.
6. Вигідний шлюб, спадщина, виграш.
7. Участь у політиці.
8. Ініціативність, рішучість.
9. Вміння будь-якими шляхами досягти мети.
10. Висока освіченість та ерудиція.
11. Інше, напишіть, будь ласка _____

17. У ситуації, коли Ви залишились без роботи, що Ви б робили?

1. Шукатиму роботу за фахом.
2. Будете перекваліфіковуватися.
3. Спробуєте відкрити власну справу.
4. Влаштуєтеся на будь-яку роботу.
5. Будете жити на допомогу батьків, рідних.
6. Поїдете за кордон шукати роботу.
7. Інше, напишіть _____

18. Який із шляхів працевлаштування, на Вашу думку, в даний час є найбільш поширеним та ефективним?

1. Працевлаштування через центри зайнятості.
2. Особисті зв'язки, протекція, допомога знайомих.
3. Через ринки вакансій.
4. Самостійне працевлаштування.
5. Через оголошення в засобах масової інформації, Інтернет.
6. Інше, напишіть, будь ласка _____

19. Яка Ваша думка стосовно можливостей молоді в отриманні роботи порівняно з людьми старшого віку?

1. Молоді спеціалісти цінуються більше і їм легше знайти роботу.
2. Шанси в обох вікових категоріях однакові.
3. На ринку праці цінуються більше люди з досвідом та стажем роботи, тому молодій людині важче знайти роботу.
4. Важко сказати.

20. Чи відчуваєте Ви підтримку держави у вирішенні власних соціальних і економічних проблем?

1. Підтримка держави є суттєвою.
2. Підтримку відчуваю, але досить слабо.
3. Підтримки цілком не відчуваю.
4. Важко сказати однозначно.

21. Визначте, будь ласка, найбільш важливі для Вас переваги ринкової економіки (виділіть три позиції):

1. Різноманітність товарів і послуг.
2. Можливість отримати якісну освіту.
3. Можливість забезпечити матеріальний достаток.
4. Можливість побувати за кордоном.
5. Перспектива бути власником, організувати власну справу.
6. Можливість знайти високооплачувану роботу.
7. Свобода вибору, свобода дій людини.
8. Можливість самореалізації.
9. Можливість тією чи іншою мірою впливати на життя країни.
10. На жаль, не бачу в ринковій економіці позитивних змін.
11. Важко сказати однозначно.
12. Інше, напишіть, будь ласка _____

22. Для Вас робота – це: (Підкресліть, будь ласка, всі слушні для Вас варіанти)

1. Спосіб отримання заробітної плати.
2. Шлях задоволення власних інтересів.
3. Прагнення до самовдосконалення.
4. Спосіб життя.
5. Засіб для спілкування.
6. Можливість самореалізації.
7. Можливість бути незалежним.
8. Можливість підвищити економічний статус.
9. Шлях перевірки здобутих знань, умінь та навиків.
10. Інше, вкажіть, будь ласка _____

23. Чим потрібно володіти, щоб отримати престижну роботу?

1. Високі знання, фахову досконалість.
2. Прагнення працювати.
3. Мати зв'язки з впливовими людьми.
4. Допомога з боку близьких та родичів.
5. Закінчити престижний ВНЗ.
6. Наявність „стартового капіталу.”
7. Потрібно „заплатити” за місце роботи.
8. Інше, напишіть _____

24. Що означає для Вас поняття „престижна робота”?

1. Приносити користь людям.
2. Можливість спілкуватися з людьми.
3. Розкривати власні здібності.
4. Високооплачувана.
5. Змістовна, творча.
6. Дає можливість зробити кар'єру.
7. Інше, напишіть _____

25. Якщо ситуація в нашій країні надалі буде погано позначатися на Вашому житті, то що Ви робитимете?

1. Спробую сам вирішити власні проблеми.
2. Буду очікувати, поки ситуація врешті поліпшиться.
3. Спробую виїхати до іншої держави з вищим рівнем життя.
4. Звернуся за допомогою до батьків, близьких.
5. Вдамся до акцій протесту (мітингів, страйків, виступів тощо).
6. Важко сказати.
7. Інше (вказіть) _____

26. Хто, на Вашу думку, повинен вирішувати економічні проблеми молоді?

1. Сама молодь.
2. Держава.
3. Батьки та родичі.
4. Молодіжні організації.
5. Важко сказати.
6. Інше (вказіть) _____

27. Чи допомагають, на Вашу думку, молодіжні організації у вирішенні проблем молоді?

1. Так.
2. Деякою мірою.
3. Ні.
4. Важко сказати.

28. Чи відіграє освіченість для забезпечення добробуту молоді ?

1. Так.
2. Деякою мірою.
3. Ні.

29. Аналізуючи даний стан зайнятості в Україні, чи потрібно здобувати вищу освіту молодим людям?

1. Так, спеціалісту з вищою освітою легше знайти роботу.
2. Знадобиться в майбутньому.
3. Вища освіта в даний час не потрібна.
4. Важко сказати.
5. Інше (вказіть) _____

30. Які Ваші міркування щодо проблеми виїзду молоді за кордон з метою заробити кошти ?

1. Це єдина можливість здобути кошти для життя.
2. Можна заробити кошти у власній країні.
3. Інше, напишіть _____

31. Якщо говорити про Ваше майбутнє, чи маєте Ви намір поїхати за кордон з метою здобути кошти для власного життя ?

1. Обов'язково поїдете.
2. Напевно поїдете.

3. Важко сказати однозначно.
4. Мало ймовірно, що поїдете.
5. Не поїдете.

32. В яку країну світу Ви ймовірно поїхали б з метою заробити кошти? *Напишіть* _____

33. Що потрібно, на Ваш погляд, для успішного працевлаштування за кордоном?

1. Знання комп'ютера.
2. Знання іноземної мови (*напишіть якої*) _____
3. Навики водія транспорту.
4. „Стартовий капітал” _____
5. Приятелі або знайомі, які вже працюють за кордоном.
6. Інше, напишіть _____

Декілька традиційних запитань:

34. Вкажіть, будь ласка, свою стать.

1. Жіноча.
2. Чоловіча.

35. Скільки Вам років? _____

36. Які проблеми Вас турбують найбільше? *Напишіть* _____

37. Ваші пропозиції щодо вирішення проблем ВНЗ: _____

38. Які теми Ви запропонували б для наступного соціологічного дослідження: _____

КАТЕГОРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА (за основним місцем роботи)

Методика розроблена в Переяслав-Хмельницькому державному педагогічному ун-ті ім.Г.С.Сковороди та доповнена автором даного методичного посібника

(Прізвище, ім'я, по-батькові)

(Назва кафедри)

**Максимальна сума балів – 1000 (визначається з урахуванням специфіки кафедри)*

№ з/п	Найменування показників	Оцінка в балах (+)	Оцінка в балах (-) (відповідно до окремих видів робіт)	Загальна кількість балів	Примітка
1. Навчальна, навчально-методична і організаційно-методична робота <i>(Перевіряється навчальним відділом)</i>					
1.1.	Рівень знань, умінь і навичок студентів за акредитаційними вимогами: а) за результатами зимової екзаменаційної сесії: - якісний показник знань (не менше 50%); - абсолютний показник знань (не менше 90%). б) за результатами літньої екзаменаційної сесії: - якісний показник знань (не менше 50%); - абсолютний показник знань (не менше 90%).	+ 10 + 5			Розрахунок за середнім показником з навчальних дисциплін
1.2.	Рекламації від студентів під час сесій (нестатутні відносини, завищені або занижені вимоги тощо)	X	Позбавляється участі в рейтингу		За результатами анкетування

1.3.	Наявність методичного забезпечення різних форм навчання (електронні варіанти) та кредитно-модульної системи організації навчального процесу).	+ 50			За кожную навчальну дисципліну
1.4.	Розробка текстів лекцій з нововведених навчальних дисциплін	+20			На кожную навчальну дисципліну
1.5.	Якість і ефективність проведення відкритих занять (за рішенням кафедр)	+ 10			За кожне відкрите заняття
1.6.	Невиконання навантаження за навчальний рік без поважних причин	X	Позбавляється участі в рейтингу		
1.7.	Наявність науково-методичних комплексів з навчальних дисциплін, які читаються викладачем	+ 50	- 10 при відсутності за кожную дисципліну		За кожную навчальну дисципліну (50% при кожному наступному проведенні навчальної дисципліни до специфіки факультету)
1.8.	Створення: - спеціалізованих аудиторій; - навчальних кабінетів; - нових навчальних лабораторій.	+ 40 + 30 + 30			
1.9.	Наявність адміністративних та дисциплінарних стягнень	X	-50		
1.11.	Кількість підготовлених дипломних робіт: - магістра; - спеціаліста; - бакалавра.	+ 15 + 10 + 5			Кількість робіт не повинна перевищувати нормативи наказу МОНУ №450
1.12.	Участь у роботі навчально-методичної чи науково-методичної ради	+ 20			
1.13.	Підготовка курсових (семестрових) робіт з відкритим показом	+ 50			
1.14	Невиходи викладача на виробничу практику без поважних причин та скарги студентів за надання неякісних консультацій	X	-50		За поданням керівника практики

1.15.	Заходи надання допомоги органам освіти (лекції, робота в комісіях МАН, семінари тощо)	+ 20			За один захід
	Загальна кількість балів за розділом				
2. Наукова робота <i>(Оцінюється окремо за положенням наукового відділу)</i>					
2.1.	Виконання науково-теоретичних, науково-методичних та дослідно-конструкторських робіт за державними програмами	+150			На кожного виконавця за навчальний рік
2.2.	Виконання кафедральної НДР	до +100			На кожного виконавця за навчальний рік
2.3.	Підготовка до видання наукової монографії	+150			За 1 д.а.
2.4.	Підготовка до друку наукової статті: - у фахових виданнях; - у нефахових виданнях; - в іноземних виданнях.	+ 30 + 20 + 40			За одну статтю
2.5.	Підготовка тез наукової доповіді: - міжнародна конференція; - всеукраїнська конференція; - регіональна конференція; - університетська конференція.	+ 25 + 20 + 15 + 10			
2.6.	Підготовка персональної виставки: - міжнародна; - всеукраїнська; - регіональна; - університетська.	+ 50 + 40 + 30 + 20			
2.7.	Рецензування наукових монографій	+ 20			За 1 д.а.
2.8.	Підготовка відгуку на автореферат: - кандидатської дисертації; - докторської дисертації.	+ 10 + 20			
2.9.	Підготовка відгуку опонента на дисертаційну роботу: - кандидатську; - докторську.	+ 15 + 30			

2.10.	Робота над дисертаційним дослідженням: - здобувача; - аспіранта; - докторанта.	+100 +150 +200			За навчальний рік
2.11.	Підготовка кандидата наук: - без захисту; - із захистом.	+200 +300			
2.12.	Підготовка доктора наук: - без захисту; - із захистом.	+250 +500			
2.13.	Рецензування: - дипломних робіт; - курсової роботи; - відгук на курсову, дипломну.	+ 15 + 10 + 10			
2.14.	Організація та проведення наукової конференції: - міжнародної; - всеукраїнської; - регіональної; - кафедральної; - студентської кафедральної.	+100 + 50 + 30 + 15 + 15			
2.15.	Проведення тренінгу	+ 10			
2.16.	Резервні бали	+150			Зважаючи на специфіку кафедри
3. Виховна і громадська робота <i>(Перевіряється зав.кафедри та деканом ф-ту)</i>					
3.1.	Ефективне виконання громадських доручень (постійних): - загально університетських; - факультетських; - кафедральних.	+ 30 +20 + 10			За одне порушення (за поданням деканату, завкафедр) до осіб, які не користуються правом на пільги
3.2.	Організовані і проведені виховні заходи (актуальність тематики, її соціальна та професійна спрямованість; рівень підготовки та проведення, дотримання мовного законодавства): - загальноуніверситетські; - факультетські; - кафедральні.	+ 30 + 20 + 10			За один захід

3.4.	Якісне керівництво академічною групою (кураторство). (За результатами анкетування студентів і заступників деканів з виховної роботи).	+ 30	-30 за умовами халатного ставлення		
3.5.	Види виховної діяльності, що не входить у показники	+ 10			
	Загальна кількість балів за розділом				
4. Творча робота					
4.1.	Створення та керівництво художнім колективом (поза навчальним процесом)	+ 50			За кожен колектив
4.2.	Здійснення (участь у постановці) творчих проєктів поза навчальним процесом (вистави, концерти, виставки)	+ 40			За кожен проєкт
4.3.	Участь у фестивалях, оглядах, конкурсах: - університеських; - факультетських; - кафедральних.	+ 30 + 20 + 10			+ 50 за призові місця
4.4.	Висвітлення творчої роботи в мас-медіа	+ 20			За кожен сюжет
4.5.	Відсутність означених показників		- 10 за кожен пункт		
	Загальна кількість балів за розділом				
	Загальна сума балів	X	X	X	X

Примітка:

1. За об'єктивність визначених балів кожного викладача несе відповідальність завідувач кафедри, декан.

2. Якщо відділи ВНЗ, що перевіряють виконання запланованих робіт, змушені вносити свої корективи щодо оцінювання діяльності викладача за відсутності окремих видів робіт – знімається нарахована сума балів та ще 50 штрафних.

Підписи:

Викладача _____

Завідувача кафедри _____

Декана факультету _____

Надаємо методичку, яка розроблена в Національному університеті водного господарства і природокористування (м. Рівне). Водночас зважаючи на специфіку діяльності Інституту мистецтв та художньо-педагогічного факультету Рівненського державного гуманітарного університету, у положення були внесені доповнення відповідно до особливостей РДГУ.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про планування роботи працівників професорсько-викладацького складу розроблено у відповідності до наказу Міністерства освіти і науки України (МОНУ) № 450 від 07.08.02, у якому визначено види й обсяг навчальної роботи викладача і перелік його навчальних, методичних, наукових та організаційних обов'язків; наказу МОНУ № 48, де обумовлено особливості планування роботи викладачів в умовах кредитно-модульної системи організації навчального процесу (КМСОНП). Робочий час викладача визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових та організаційних обов'язків у поточному навчальному році, відображених в індивідуальному робочому плані. Тривалість робочого часу викладача з повним обсягом обов'язків (на одну посадову ставку) становить не більше 1548 годин на навчальний рік при середньотижневій тривалості 36 годин („Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах”, затверджене наказом МОНУ № 161 від 02.06.93). Обсяг навчальних занять, доручених для проведення конкретному викладачеві виражений в облікових (академічних) годинах, визначає навчальне навантаження викладача.

Види навчальних занять, що входять в обов'язковий обсяг навчального навантаження викладача відповідно до його посади, встановлюються індивідуальним планом. Мінімальний і максимальний обов'язковий обсяг навчального навантаження викладача в межах його робочого часу встановлює вищий навчальний заклад з урахуванням виконання ним інших обов'язків (методичних, наукових, організаційних) і у порядку, передбаченому його статутом та колективним договором.

Максимальне навчальне навантаження науково-педагогічних працівників не може перевищувати 900 год. на рік (Закон України „Про вищу освіту” зі змінами і доповненнями, від 17.01.2002 р. № 2984-III). Для максимального використання потенціалу науково-педагогічних працівників дозволяється диференціювати норму навчальної роботи працівників однієї посади.

Рішення про встановлення навчального навантаження, відмінного від середнього по кафедрі (якщо різниця пропонованого і середнього по кафедрі навчального навантаження становить більше ± 20 год.), за відповідною посадою стосовно кожного працівника приймається на засіданні кафедри за поданням завідувача і затверджується першим проректором після відповідного подання обґрунтування і витягу з протоколу засідання кафедри. Плановий річний обсяг роботи таких працівників встановлюється у межах 1548 год. У випадках виробничої необхідності викладач може бути залучений до проведення навчальних занять понад обов'язковий обсяг навчального навантаження, визначений індивідуальним планом, у межах свого робочого часу. Додаткова кількість облікових годин устанавлюється вищим навчальним закладом і не може перевищувати 0,25 мінімального обов'язкового обсягу

навчального навантаження („Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах”, затверджене наказом МОНУ № 161 від 02.06.93). Зміни в навчальному навантаженні викладача заносяться в його індивідуальний план викладача завідувачем кафедри не пізніше, ніж за два місяці до початку виконання робіт, вид або обсяги яких були змінені. Графік робочого часу викладача визначається розкладом аудиторних навчальних занять і консультацій, розкладом або графіком контрольних заходів та іншими видами робіт, передбаченими індивідуальним планом викладача. Час виконання робіт, не передбачених розкладом або графіком контрольних заходів, визначається у порядку, встановленому вищим навчальним закладом (цим Положенням) з урахуванням особливостей спеціальності і форм навчання. Викладач зобов'язаний дотримуватися встановленого йому графіка робочого часу. Забороняється відволікати викладачів від проведення навчальних занять та контрольних заходів, передбачених розкладом.

Положення є основою для формування працівниками професорсько-викладацького складу плану роботи на наступний навчальний рік (формування індивідуального плану роботи) і служить засобом контролю за повнотою виконання покладених на них обов'язків. План роботи викладача на наступний навчальний рік складається завідувачем кафедри, затверджується на засіданні кафедри не пізніше червня місяця поточного року і заносяться викладачем до „Індивідуального плану та обліку роботи викладача”.

Методична, наукова й організаційна робота, яка планується викладачу, має відповідати загальному плану діяльності кафедри, затвердженому наказом по університету. В кінці першого семестру завідувач кафедри зобов'язаний проаналізувати стан виконання індивідуального плану кожним викладачем. У випадку невиконання окремих видів робіт внести відповідні корективи в індивідуальні плани викладачів на другий семестр і затвердити їх на засіданні кафедри до початку другого семестру. У випадку, коли з поважних причин завідувач кафедри не може забезпечити виконання викладачем окремих видів робіт на початку семестру, корективи щодо обсягів і видів мають бути внесені не пізніше як за два місяці до початку виконання робіт.

Звіт про виконання затвердженого плану роботи щорічно розглядається на засіданні кафедри і затверджується завідувачем. Індивідуальний план завідувача кафедри погоджується деканом факультету за підпорядкованістю і затверджується проректором. Зміни в індивідуальному плані викладача затверджуються завідувачем кафедри.

Завідувач кафедри повинен систематично контролювати виконання викладачем індивідуального плану і заповнення журналу обліку роботи. За достовірність інформації, занесеної до індивідуального плану, персональну відповідальність несуть викладач і завідувач кафедри. У кінці навчального року викладач має підвести підсумки, указати причини невиконання або перевиконання індивідуального плану з кожного виду роботи.

1. Норми часу для планування начальної роботи

№ з/п	Назва виду навчальної роботи	Норма часу, у год.
1	Проведення співбесіди зі вступниками	0,25 год. кожному членові комісії на 1-го вступника
2	Проведення випускних екзаменів доузізвської підготовки та вступних екзаменів до ВНЗ:	
	- усних	0,25 год. кожному членові комісії на 1-го слухача (вступника)
	- письмових:	
	а) з мови та літератури:	
	- диктант	1 год. для проведення екзамену на потік (групу) слухачів, вступників; 0,33 год. на перевірку 1-єї роботи
	- переказ	2 год. для проведення екзамену на потік (групу) слухачів, вступників; 0,50 год. на перевірку 1-єї роботи
	- твір	4 год. для проведення екзамену на потік (групу) слухачів, вступників; 0,50 год. на перевірку 1-єї роботи
	б) з інших предметів	3 год. для проведення екзамену на потік (групу) слухачів, вступників; 0,50 год. на перевірку 1-єї роботи
	- тестових	до 3 год. для проведення тестування на потік (групу) слухачів, вступників. Час для проведення творчих випробувань за напрямом підготовки „Мистецтво” визначається програмами вступних випробувань, затверджених в установленому порядку
3	Повторна перевірка письмових робіт на випускних екзаменах доузізвської підготовки та вступних екзаменах до ВНЗ	0,15 год. на кожну роботу, що перевіряється
4	Читання лекцій	1 год. за одну академічну годину
5	Проведення практичних і семінарських занять	1 год. на академічну групу за 1-ну академічну год.
6	Проведення лабораторних занять	1 год. на половину академічної групи за 1-ну академічну годину
7	Проведення навчальних занять зі студентами в спортивно-оздоровчому таборі	до 6 год. на день на одну академічну групу

8	Проведення індивідуальних занять	від загального обсягу навчального часу, відведеного на вивчення навчальної дисципліни на академічну групу: - до 10% для ОКР ¹ „молодший спеціаліст”, „бакалавр”; - до 15% для ОКР „спеціаліст”; - до 20% для ОКР „магістр”
9	Проведення консультацій з навчальних дисциплін протягом семестру	від загального обсягу навчального часу, відведеного на вивчення навчальної дисципліни на академічну групу: - 6% для денної форми навчання (при чисельності студентів в групі 25 осіб); - 12% для заочної, дистанційної форми навчання (при чисельності студентів у групі 40 осіб);
10	Проведення екзаменаційних консультацій	- вступний екзамен – 2 год. на потік (групу); - семестровий екзамен – 2 год. на академічну групу; - державний екзамен – 2 год. на академічну групу з кожної навчальної дисципліни, що входить до програми державного екзамену
11	Перевірка контрольних (модульних) робіт, передбачених навчальним планом, що виконуються під час аудиторних занять	0,25 год. на одну роботу
12	Перевірка і приймання контрольних (модульних) робіт, передбачених навчальним планом, що виконуються під час самостійної роботи	0,33 год. на одну роботу
13	Керівництво і приймання (захист) індивідуальних завдань, передбачених навчальним планом:	
	- рефератів, аналітичних оглядів, перекладів тощо	0,25 год. на одну роботу
	- курсових робіт із загальноосвітніх навчальних дисциплін	2 год. на курсову роботу, у тому числі 0,25 год. кожному членові комісії на проведення захисту
	- курсових робіт із фахових навчальних дисциплін - курсових проєктів із загальнонавчальних дисциплін	3 год. на курсову роботу, у тому числі 0,33 год. кожному членові комісії на проведення захисту 3 год. на курсовий проєкт, у тому числі 0,33 год. кожному членові комісії на проведення захисту

	- курсових проектів із фахових навчальних дисциплін	4 год. на курсовий проект, у тому числі 0,33 год. кожному членові комісії на проведення захисту
14	Проведення заліку	2 год. на академічну групу
15	Проведення залікового туристського навчально-тренувального походу, передбаченого навчальним планом	6 год. для кожного викладача, який бере участь у поході
16	Проведення семестрових екзаменів:	
	- в усній формі	0,33 год. на одного студента
	- у письмовій формі	до 3 год. на академічну групу (диктант – 1 год.); 0,50 год. на перевірку однієї роботи
17	Керівництво навчальною практикою	6 год. в день на академічну групу; якщо програмою навчальної практики передбачено роботу студентів у спеціалізованих приміщеннях – 6 год. на 1/2 групи
18	Керівництво виробничою практикою	2 год. в день на академічну групу
19	Керівництво переддипломною практикою	1 год. на одного студента в тиждень
20	Проведення державних екзаменів	0,50 год. на 1-го студента голові та кожному членові ДЕК
21	Керівництво, консультування, рецензування та проведення захисту дипломних проектів (робіт):	
	- ОКР „бакалавр”	до 25 год. на 1-го студента, у т. ч.: по 0,50 год. голові та кожному членові ДЕК;
		до 20,5 год. керівнику і консультантам; до 2 год. рецензенту
	- ОКР „спеціаліст”;	до 30 год. на 1-го студента, у т. ч.: по 0,50 год. голові та кожному членові ДЕК; до 24,5 год. керівнику і консультантам; до 3 год. рецензенту
	- ОКР „магістр”	до 40 год. на 1-го студента, у т. ч.: по 0,50 год. голові та кожному членові ДЕК; до 33,5 год. керівнику і консультантам; до 4 год. рецензентам
22	Рецензування рефератів при вступі до аспірантури та складанні канд. екзаменів	3 год. за один реферат
23	Проведення вступних екзаменів до аспірантури та кандидатських екзаменів	1 год. кожному екзаменатору на одного вступника, аспіранта (здобувача)

24	Керівництво аспірантами	50 год. щороку на аспіранта
25	Наукове консультування докторантів (до 3 років)	50 год. щороку на докторанта
26	Керівництво здобувачами (до 5 років)	25 год. щороку на здобувача
27	Керівництво стажуванням викладачів	8 год. на одного викладача-стажиста за 1 місяць, але не більше 30 год. на один рік
28	Проведення тематичних дискусій, науково-практичних конференцій слухачів ВНЗ післядипломної освіти та структурних підрозділів післядипломної освіти ВНЗ	1 год. за 1-ну академічну год. для кожного викладача
29	Керівництво стажуванням слухачів ВНЗ післядипломної освіти та структурних підрозділів післядипломної освіти ВНЗ на підприємствах, в установах та організаціях	5 год. на тиждень на одного слухача
30	Рецензування рефератів слухачів ВНЗ післядипломної освіти та структурних підрозділів післядипломної освіти ВНЗ	3 год. на реферат
31	Керівництво, консультування, рецензування та проведення захисту випускних	до 10 год. на одного слухача, у тому числі:
	робіт слухачів ВНЗ післядипломної освіти та структурних підрозділів післядипломної освіти ВНЗ	по 0,33 год. голові та кожному членові комісії; до 2 год. рецензенту
32	Проведення випускних екзаменів слухачів ВНЗ післядипломної освіти та структурних підрозділів післядипломної освіти ВНЗ	0,50 години на одного слухача голові та кожному членові екзаменаційної комісії

¹ ОКР – освітньо-кваліфікаційний рівень

² ДЕК – державна екзаменаційна комісія

2. Норми часу для планування методичної роботи

№ з/п	Назва виду роботи	Норма часу, у год.
1.	Підготовка:	
	- підручника	100 год. на 1 д.а ⁴ .
	- навчального посібника	75 год. на 1 д.а.
	- словника, довідника, конспекту лекцій	50 год. на 1 д.а.
2.	Підготовка до видання методичних вказівок (рекомендацій)	30 год. па 1 д.а.
3.	Складання завдань для комплексної контрольної роботи з навчальної дисципліни	50 год. за один комплект

4.	Розробка завдань для модульного контролю з навчальної дисципліни	10 год. на одну МКР, яка виконується в аудиторії; 20 год. на одну МКР, яка виконується у вигляді тестування на комп'ютері
5.	Розробка завдань для проведення екзаменів	0,5 год. на одне завдання зі вступних екзаменів та екзаменів з початкової дисципліни; 1 год. на одне завдання державного екзамену
6.	Підготовка дистанційного курсу з дисципліни	30 год. на кожен кредит ЕСТ8 навчальної дисципліни
7.	Розробка матеріалів аудіо-візуального супроводу навчальної дисципліни	1 год. за 1 комплект друкованих роздаткових матеріалів; 0,5 год. за 1 фолію (про-зірку); 2 год. за 1 плакат; 3 год. за 1 м стенду; 5 год. за 1-ну модель; 5 год. за одну мультимедійну презентацію
8.	Підготовка комп'ютерного програмного забезпечення навчальної дисципліни	до 50 год. за одну програму
9.	Розробка навчального плану спеціальності (напряму) для студентів денної форми навчання	100 год. за 1 навч. план для ОКР „бакалавр”; 250 год. за 1 навч. план для ОКР „спеціаліст”, „магістр”; 30 год. за 1 інтегрований навч. план.
10.	Розробка індивідуального навчального плану	5 год. за 1 навч. план для студентів, які навчаються за скороченими програмами підготовки; 2 год. за 1 інд. навч. план студента, який навчається в КМСОНП, на навчальний рік
11.	Розробка навчального плану для підготовки фахівців екстернатної, заочної, дистанційної форм навчання	нормативи зменшуються у 3 рази порівняно з денною формою навчання
12.	Розробка робочих навчальних планів	2 год. за 1 робочий навчальний план на 1 курс
13.	Розробка навчальної програми навчальної дисципліни (планується для членів робочих груп науково-методичних комісій МОН України з розробки стандартів вищої освіти)	20 год. на кожен кредит ЕСТ8
14.	Розробка робочої навчальної програми навчальної дисципліни (практики), яка вивчається в умовах КМСОНП	10 год. на кожен кредит ЕСТ8
15.	Рецензування підручників, навчальних посібників, словників, довідників, конспектів лекцій	2 год. на 1 д.а.

16.	Розробка внутрішньовузівських нормативних документів (положення, порядки, рекомендації, роз'яснення) з питань організації навчально-методичної роботи	50 год. за 1 д.а.
17.	Вивчення і впровадження передового досвіду організації навчального процесу, нових форм методів і технологій навчання	20 год. за один
18.	Розробка проектів лабораторних установок та інших установок для навчального процесу	норми встановлюються кафедрою щодо кожної установки

³ Планування часу на перероблення, оновлення і доповнення навчально-методичної документації здійснюється з коефіцієнтом 0,5.

⁴ „1 д.а.” – один умовний друкований аркуш.

3. Норми часу для планування наукової і творчої роботи⁵

№ з/п	Назва виду роботи	Норма часу, у год.
1.	Виконання наукових, науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт за державними науковими програмами	150 год. на кожного виконавця за навчальний рік
2.	Виконання кафедральної НДР	до 150 год. на кожного виконавця за навчальний рік за рішенням кафедри
3.	Підготовка наукової монографії	150 год. за 1 д.а. українською мовою; 200 год. за 1 д.а. іноземною мовою (крім російської)
4.	Підготовка наукової статті:	
	- у фахових українських виданнях	30 год. за одну статтю
	- у нефахових українських виданнях	20 год. за одну статтю
	- в іноземних виданнях	40 год. за одну статтю в країнах Сх. Європи; 70 год. за одну статтю в інших країнах
5.	Підготовка державного нормативу (стандарту) науково-методичного характеру	150 год. за один стандарт керівнику робіт; 100 год. за один стандарт виконавцю робіт
6.	Підготовка відомчого (галузевого) нормативного документа науково-методичного характеру	100 год. за один стандарт керівнику робіт; 80 год. за один стандарт виконавцю робіт
7.	Підготовка рекомендацій закладам освіти і культури	100 год. за одні рекомендації керівнику робіт; 80 год. за одні рекомендації виконавцю робіт

8.	Підготовка брошури науково-інформаційного чи рекламного характеру	50 год. за 1-ну брошуру
9.	Підготовка науково-інформаційного, рекламного листка, плаката	10 год. за 1 листок або за 1 плакат ф.А1
10.	Підготовка заявки на винахід, корисну модель	20 год. на одну заявку в Україні; 30 год. на одну заявку в інших країнах
11.	Підготовка заявки на наукове відкриття	100 год. на одну заявку в Україні; 150 год. на одну заявку в інших країнах
12.	Оформлення документів на продаж ліцензії на винахід, патенту (за кожні 100 тис. грн. суми ліцензійного договору)	40 год. на один договір в Україні; 50 год. на один договір в інших країнах
13.	Підготовка наукової доповіді на наукову, науково-практичну конференцію, семінар, нараду:	
	- міжнародну у країнах Сх. Європи	20 год. за одну доповідь і 20 год. за тези
	- міжнародну в інших країнах	30 год. за одну доповідь і 25 год. за тези
	- міжнародну в Україні	15 год. за одну доповідь і 15 год. за тези
	- всеукраїнську	10 год. за одну доповідь і 10 год. за тези
	- регіональну	7 год. за одну доповідь і 7 год. за тези
	-у РДГУ	6 год. за одну доповідь і 6 год. за тези
14.	Підготовка експонату для участі у науковій, науково-технічній виставні	
	- міжнародній у країнах Сх. Європи - міжнародній в інших країнах	до 50 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 150 год. загалом; до 80 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 240 год. загалом
	- міжнародній в Україні	до 40 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 120 год. загалом
	- всеукраїнській	до 30 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 90 год. загалом
	- регіональній	до 20 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 60 год. загалом
	-у РДГУ	до 10 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 30 год. загалом
15.	Рецензування наукових монографій	3 год. на 1 д.а.

16.	Рецензування наукових статей (експертиза)	2 год. за одну
17.	Підготовка відгуку на автореферат дисертації	5 год. за один – кандидатської; 10 год. за один – докторської
18.	Підготовка відгуку опонента на дисертаційну роботу	20 год. за один – кандидатської; 40 год. за один - докторської
19.	Розробка внутрішньовузівських нормативів, стандартів з наукової роботи та наукової діяльності	50 год. за 1 д.а.
20.	Планова робота над дисертаційним дослідженням для здобувачів наукового ступеня протягом установленого планом періоду, але не більше трьох років поспіль (окрім випускників аспірантури, докторантури)	100 год. на навчальний рік
21.	Розробка дослідного зразка, технології, пристрою, матеріалів	до 20 год. кожному виконавцю, але не більше 60 год. загалом
22.	Підготовка аплікації для отримання дослідницького гранту	
	- в міжнародних інституціях	до 50 год.
	- у вітчизняних	до 30 год.

⁵ Плановими є наукові дослідження, що включені до тематичних планів науково-дослідних робіт вищого навчального закладу, кафедри та наукових, програм.

⁶ При плануванні праці за виконання НДР за сумісництвом або за трудовою угодою норми часу не застосовуються.

4. Норми часу для планування організаційної роботи

№ з/п	Назва виду роботи	Норма часу, у год.
1.	Робота в науково-методичних комісіях МОН України, комісіях інших міністерств; робота в ДАК ⁷ , експертних і фахових радах; в експертних комісіях ВАК ⁸	до 100 год. на навчальний рік
2.	Робота в спецрадах по захисту дисертацій	до 40 год. на навчальний рік
3.	Робота в методичних комісіях, науково-методичній раді, науково-технічних радах і комісіях навчального закладу та структурних підрозділів, участь у засіданнях ректорату, спортивних федерацій, комісій, радах	до 40 год. на навчальний рік
4.	Робота в редакційній колегії збірника наукових праць РДГУ інших ВНЗ та НДІ	30 год. на навчальний рік
5.	Виконання обов'язків начальників управлінь, відділу ліцензування й акредитації, начальників навчально-консультаційних центрів	300 год. на навчальний рік

6.	Виконання обов'язків відповідального секретаря приймальної комісії, заступника відповідального секретаря приймальної комісії	400 год. на навчальний рік
7.	Виконання обов'язків заступника декана факультету, заступника директора навчально-консультаційного центру	250 год. на навчальний рік
8.	Виконання обов'язків координатора КМСОНП факультету	125 год. на навчальний рік
9.	Завідування кафедрою	300 год. на навчальний рік
10.	Виконання обов'язків заступника завідувача кафедри з методичної, профорієнтаційної, наукової, організаційної роботи, практичної підготовки, працевлаштування студентів, координатора КМСОНП кафедри	50 год. кожному заступнику на навчальний рік; при поєднанні обов'язків з різних видів робіт одному працівнику не може бути заплановано більше 100 год.
11.	Підготовка студента до участі в олімпіаді, конкурсі наукових робіт, конференції з доповіддю:	
	- міжнародній	40 год. за одного учасника
	- всеукраїнській	20 год. за одного учасника
	- регіональній, міській	15 год. за одного учасника
	- внутрішньовузівській	10 год. за одного учасника
12.	Підготовка до проведення наукових конференцій (у тому числі студентських), семінарів, нарад, студентських олімпіад; виставок наукових досягнень і результатів роботи, наукових конкурсів (у тому числ. студентських); урочистих нарад, зборів з нагоди визначних наукових подій:	
	- міжнародних	до 50 год. за один захід кожному виконавцю, але не більше 200 год. загалом
	- всеукраїнських	до 40 год. за один захід кожному виконавцю, але не більше 160 год. загалом
	- регіональних - міських	до 30 год. за один захід кожному виконавцю, але не більше 120 год. загалом; до 20 год. за один захід кожному виконавцю, але не більше 80 год. загалом
	- університетських	до 15 год. за один захід кожному виконавцю, але не більше 60 год. загалом

	- кафедральних	до 10 год. за один захід кожному виконавцю, але не більше 50 год. загалом
13.	Робота наставника академічної групи студентів, які навчаються у КМСОНП	2 год. на 1-го студента на навчальний рік
14.	Робота наставника академічної групи студентів, які не навчаються у КМСОНП	30 год. на академічну групу на навчальний рік
15.	Підготовка і проведення лекцій виховного характеру	3 год. на потік (академ. групу) за 1-ну лекцію
16.	Керівництво студентськими гуртками виховного спрямування	10 год. на 1 гурток за семестр
17.	Організація і відвідування зі студентами обласної державної бібліотеки, будинку вчених м. Рівне, інших установ наукового спрямування; організація культпоходів до театру, органного залу, музеїв міста	4 год. за один захід
18.	Робота в гуртожитку, організація тематичних лекцій, вечорів запитань-відповідей, вечорів відпочинку, Днів кафедр у гуртожитку, конкурсів „Краща кімната року” та ін.	3 год. за один захід
19.	Підготовка студентів до участі у „Дні факультету”, фестивалі „Студентська весна”, КВК, ігор „Брейн-ринг”	до 5 год. кожному виконавцю за 1 захід, але не більше 30 год. за 1 захід загалом
20.	Підготовка семінарів з виховної роботи	4 год. за один семінар
21.	Керівництво науково-дослідною лабораторією, центром, групою, сектором	100 год. на навчальний рік
22.	Керівництво науковим семінаром, науковим гуртком (у тому числі студентським, аспірантським) на постійній основі	50 год. на навчальний рік
23.	Організація і проведення персональної творчої виставки для працівників творчих спеціальностей:	
	- всеукраїнської	до 30 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 90 год. загалом
	- регіональної	до 20 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 60 год. загалом
	- міської	до 15 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 45 год. загалом
	- університетської	до 10 год. за одну виставку кожному виконавцю, але не більше 30 год. загалом

24.	Створення та відкриття науково-дослідної лабораторії, центру, філії іншого наукового чи науково-виробничого підрозділу	100 год. за один підрозділ
25.	Підготовка документів до проведення акредитації науково-дослідної лабораторії, центру	до 50 год. кожному виконавцю, але не більше 100 год. загалом
26.	Підготовка документації до проведення ліцензування науково-дослідної та дослідно-виробничої діяльності	до 30 год. кожному виконавцю, але не більше 60 год. загалом
27.	Підготовка документації до:	
	- ліцензування нових спеціальностей	до 300 год. загалом
	- акредитації нових спеціальностей	до 250 год. загалом
28.	Виконання обов'язків координатора КМСОНП університету	300 год. на навчальний рік
29.	Виконання обов'язків заступників деканів, кураторів потоків з фізичного виховання	3 год. на семестр на одну групу
30.	Організація і проведення позанавчальних спортивних заходів:	
	- керівництво студентами (особиста участь) під час змагань	1 год. за одного студента
	- підготовка і проведення спортивних свят, показових виступів спортсменів, спортивних змагань	8 год. за 1 день заходу
31.	Виконання обов'язків наставника збірної команди університету з виду спорту	до 50 год. кожному наставнику, але не більше 100 год. за одну команду
32.	Підготовка інформаційних статей у засоби масової інформації або на веб-сторінку РДГУ про діяльність університету	6 год. за одну статтю

⁷ ДАК- державна акредитаційна комісія.

⁸ ВАК- вища атестаційна комісія.

ПІСЛЯМОВА

Завершуючи аналіз проблем упровадження соціально-педагогічного моніторингу в навчальних закладах регіону, автор залишає на майбутнє прогностичні висновки й узагальнення щодо соціально-психологічної проблематики існування, функціонування, формування, реалізації та ідентифікації професійного та інтелектуального потенціалу викладачів та студентів у наступних соціологічних дослідженнях.

Пропоновані міркування, які сформувалися під час викладання предметів „Соціологія” в Рівненському державному гуманітарному університеті та під час здійснення конкретно-соціологічних розвідок зусиллями Інституту соціальних досліджень, автор схильний розглядати як пропозицію колегам – педагогам, психологам та соціологам розпочати фундаментальні теоретичні дослідження й надолужити певне відставання педагогіки від потреб практики. Безперечно, такі розробки та отримані результати емпіричних досліджень стануть у нагоді не лише працівникам ВНЗ, але й учителям, аспірантам та фахівцям установ та організацій молодіжного спрямування.

Апробація методик та впровадження технологій соціально-педагогічного моніторингу сприятиме піднесенню ваги в суспільстві як наукових розвідок, так і практичних результатів у поглибленні мотивації праці викладачів та навчання учнівської та студентської молоді.

ДЖЕРЕЛЬНІ ПРИПИСИ

1. Рудич Ф. Правляча еліта: її місце і роль в утвердженні української держави // Політичний менеджмент. – №2. – 2008. – С.4.
2. Фройд З. Вступ до психоаналізу / Пер. с нім. П.Тарашук. – К.: Основи, 1998. – С. 21.
3. Аграрна реформа в Україні (соціологічна діагностика). За ред. В.Тарасенка. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 20.
4. Там само. – С. 20.
5. Там само. – С. 21.
6. Вербець В.В. Соціально-педагогічний моніторинг у вузі: методологія, методика, організація: Монографія. – Рівне: РДГУ, 2002. – 309 с.
7. Моніторинг якості освіти: методи, форми, організаційне забезпечення / Південноукр. Регіон. ін-т післядипломної освіти педагог. кадрів / Уклад. Зубко А.М., Товстуха Н.В., Морев О.О. – Одеса, 2001. – С.7.
8. Єльнікова Г.В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою. – Харків: Крок, 1999. – С. 17.
9. Мудрик А.В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В.А.Сластенина. – М.: Академия, 2000. – С. 72.
10. Орбан-Лембрик Л. Перспективні напрями розвитку соціальної психології в контексті реальних потреб суспільства // Соціальна психологія. – 2003. – № 1. – С.16-17.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андреенков В.Г., Сотникова Г.Н. Телефонное интервью. – М.: Наука, 1989.
2. Бутенко И.А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентом. – М.: Наука, 1989. – 176 с.
3. Вербець В.В. Методологія та методика соціологічних досліджень. – Острог.: Національний ун-т „Острозька академія”. – 2001. – 183 с.
4. Вербець В.В. Методологія та методика соціологічних досліджень: Навчально-методичний посібник – Друге вид. доп. і перероб. – Рівне: РДГУ, Інститут соціальних досліджень. – 2008. – 231 с.
5. Вербець В.В. Соціально-педагогічний моніторинг у вузі: методологія, методика, організація: Монографія. – Рівне: РДГУ, 2002. – 309 с.
6. Вербець В.В. Діагностика формування та реалізації духовно-творчого потенціалу студентської молоді: Методичний посібник (Рекомендовано МОН України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів – № 14/11.2-1242 від 07.06.2004 р.). – Рівне: РДГУ, 2004. – 147 с.
7. Вербець В.В. Педагогічна діагностика формування духовно-творчого потенціалу студентської молоді: Монографія. – Острог-Рівне: РДГУ, 2005. – 383 с.
8. Волович В.И. Надежность информации в социологическом исследовании. – К.: Наук. думка, 1974. – 135 с.
9. Городяненко В.Г. Социологический практикум. – К., 1999. – 160 с.
10. Гречихин В.Л. Лекции по методике и технике социологических исследований. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 232 с.
11. Докторов Б.З. О надежности измерения в социологических исследованиях. – Л.: Наука, 1979. – 127 с.
12. Здравомыслов А.Г. Методология и процедура социологических исследований. – М.: Мысль, 1969. – 205 с.
13. Как провести социологическое исследование / Под ред. М.К.Горшкова, Ф.Э.Шереги. – М.: Политиздат, 1990.
14. Методы сбора информации в социологических исследованиях / Под ред. В.Г.Андреенкова, О.М. Масловой. – М.: Наука, 1990. – Кн. 1-2.
15. Ноэль Э. Массовые опросы. Введение в методику демоскопии. – М.: Прогресс, 1995. – 380 с.
16. Паниотто В.И. Качество социологической информации (методы оценки и процедура обеспечения). – К.: Наукова думка, 1986.
17. Паниотто В.И., Максименко В.С. Количественные методы в социологических исследованиях. – К.: Наук. думка, 1982. – 272 с.
18. Паніна Н.В. Технологія соціологічного дослідження: Курс лекцій. – К.: Наук. Думка, 1996. – 232 с.
19. Рабочая книга социолога. – М.: Наука, 1983. – 477 с.

20. Саганенко Г.И. Надежность результатов социологических исследований. – Л.: Наука, 1983. – 189 с.
21. Соціологія: Короткий енциклопедичний словник. За ред. В.І.Воловича. – К.: Укр.. центр духовної культури, 1998.
22. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Методология и методы социологических исследований. – К.: МАУП, 2000. – 304 с.
23. Черниш Н.Й. Соціологія. Курс лекцій. Конспект. Вип.6. – Львів, 1996. – 74 с.
24. Чурилов Н.Н. Проектирование выборочного социологического исследования. – К.: Наук. Думка, 1986. – 183 с.
25. Экспертные оценки в социологических исследованиях / С.Б. Крымский, Б.Б.Жилин, В.И.Паниотто и др. – К.: Наук. думка, 1990. – 320 с.
26. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. – М.: Наука, 1987. – 248 с.
27. Яковенко Ю.И., Паниотто В.И. Почтовый опрос в социологическом исследовании. – К., 1988. – 139 с.
28. Якуба О.О. Соціологія. – Харків, 1998. – 191 с.

ЗМІСТ

Вступ	3
1. Теоретичні та методологічні засади діагностики навчального процесу	6
2. Методика соціологічного аналізу навчально-виховного процесу освітнього закладу	9
3. Соціально-педагогічний моніторинг якості навчання	13
4. Методика соціально-педагогічного моніторингу	16
5. Структура соціально-педагогічного моніторингу	18
6. Методика діагностики соціально-професійної мобільності працівників освітнього закладу	19
7. Аналіз розвитку потенціалу співробітника наукової установи	20
8. План здійснення кар'єри працівника	20
9. Критерії відбору працівників для підготовки резерву керівників	21
10. Автобіографія „Соціально-професійний та психолого-педагогічний портрет викладача ВНЗ”	22
11. Методика діагностики ефективності групової роботи	23
12. Анкета студента	28
<i>Додаток 1. Категорії оцінювання роботи викладача (за основним місцем роботи)</i>	<i>37</i>
Післямова	55
Джерельні приписи	56
Список рекомендованої літератури	57

Навчально-методичне видання

Вербець Владислав Володимирович

МОНІТОРИНГ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Навчально-методичний посібник

Редактор – *Воробей Л.Г.*
Комп'ютерна верстка – *Кравчук В.Ю.*

Підписано до друку 30.05.2008 р. Замовлення №148/2.
Формат 60x84^{1/16}. Папір офсетний. Умовн. друк. арк. 2,8.
Гарнітура Time New Roman. Наклад 100 прим.

У посібнику репрезентований навчально-методичний матеріал, який спрямований на розкриття методології та методики проведення моніторингу навчального процесу вищого освітнього закладу. У праці пропонується технологія проведення моніторингу у визначенні рейтингу досягнень окремого викладача на основі доповнених та трансформованих автором праці методик, які були розроблені та апробовані в Національному університеті водного господарства та природокористування (м. Рівне) та в Переяслав-Хмельницькому державному педагогічному інституті імені Г.С.Сковороди. Особлива увага приділяється визначенню основних вимог та показників, дотримання яких забезпечує здобуття надійної та об'єктивної інформації для побудови рейтингу досягнень окремого викладача вищого навчального закладу.

Видання може бути корисним магістрам, викладачам, завідувачам кафедр та деканам факультетів у справі налагодження моніторингу досягнень як окремого викладача, так і загалом кафедри, факультету, університету.

В 31 Вербець В.В. Моніторинг навчального процесу: Навчально-методичний посібник. – Рівне: РДГУ: Інститут соціальних досліджень, 2008. – 59 с.

УДК 378.141:371.8
ББК 74.58

© В.В.Вербець, 2008

