

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

Рішення вченої ради Сумського державного університету з питання:
«Стан реалізації завдань визначених стратегією розвитку університету щодо
безперервного професійного розвитку усіх категорій співробітників»

Розглянувши питання «Стан реалізації завдань визначених стратегією розвитку університету щодо безперервного професійного розвитку усіх категорій співробітників» вчена рада зазначає, що в університеті створена та постійно розвивається багатокомпонентна система професійного розвитку співробітників, яка охоплює ряд організаційних та нормативних механізмів. Нормативна база університету містить понад 30 документів, які мають на меті стимулювання розвитку кадрового потенціалу, в першу чергу його якісних характеристик, які стосуються освітньої, наукової, міжнародної діяльності, грантової активності тощо. Процедури та критерії визначення відповідної кваліфікації, фахового рівня, результатів діяльності професорсько-викладацького складу деталізовані в Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників СумДУ та укладення з ними трудових договорів (контрактів). Цей Порядок передбачає оцінювання ефективності роботи за попередній період, зокрема, відповідно до вимог ліцензійних умов, диференціює терміни дії наступного контракту. Відповідна Інформаційна довідка викладача відіграє роль аналога академічного профілю викладача.

Центром розвитку кадрового потенціалу СумДУ у 2021 р. було організовано для працівників університету 25 короткострокових програм підвищення кваліфікації (далі – ППК), у яких взяло участь 770 осіб (у 2020 р. 19 короткострокова ППК та 1032 слухачів відповідно). При цьому 525 представників СумДУ стали слухачами принаймні однієї ППК СумДУ. Понад 100 викладачів задіяні в системі підвищення кваліфікації як тренери, експерти та тьютори програм.

В університеті для стимулювання безперервного професійного розвитку науково-педагогічних (далі – НПП) працівників з метою розвитку ключових компетентностей, розроблена накопичувальна система обліку основних результатів підвищення кваліфікації, що дає можливість визначати персоніфіковані показники, зокрема участі НПП у міжнародних стажуваннях, формалізованих сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, вебінарах, майстер-класах, конкурсах педагогічних інновацій та інших видах професійного розвитку

З метою активізації діяльності викладачів щодо забезпечення якості вищої освіти, поширення кращого досвіду, розвитку їх професійної майстерності запроваджено ряд конкурсів, зокрема конкурс педагогічних інновацій, на кращу колекцію навчальних матеріалів, опублікованих у відкритому доступі на OpenCourseWare, на розроблення електронного контенту масових відкритих онлайн-курсів, «Інновації ІКТ для сучасної освіти ICT4EDU», «Кращі науково-педагогічні працівники», «Кращий викладач очима студентів», «Кращий молодий вчений».

Стратегічним планом розвитку Сумського державного університету на 2020 – 2026 роки визначено ряд завдань та показників, які прямо чи опосередковано спрямовані на професійний розвиток працівників університету за кількома ключовими напрямками.

Так, зокрема, ряд завдань стосуються забезпечення функціонування в університеті англійської мови як робочої на всіх рівнях освітньої, наукової та позанавчальної діяльності, що у свою чергу пов'язано з забезпеченням академічної мобільності науково-педагогічних та наукових працівників на середньоевропейському рівні, необхідністю забезпечення володіння іноземною мовою випускниками бакалаврату на рівні B2, магістратури – C1, випускниками аспірантури – C2. Ці завдання конкретизовані у відповідних показниках. Так, частка викладачів, які проводять заняття англійською мовою, так саме як і частка викладачів, які мають відповідний сертифікат, що засвідчує володіння англійською мовою

на рівні не нижче ніж B2, або відповідну базову освіту повинна становити не менше 35%. Станом на кінець 2021 року 443 НПП, що становить 54,1% від загальної кількості НПП, без урахування кафедр Іноземних мов, Мовної підготовки іноземних громадян та Германської філології (у 2020 р. було відповідно 309 викладачів та 41,4%) володіють англійською мовою на рівні B2 та вище, що підтверджено відповідними документами. При цьому 294 (що становить 35,9% від загальної кількості НПП, без урахування кафедр Іноземних мов, Мовної підготовки іноземних громадян та Германської філології) викладача ведуть заняття англійською мовою, у тому числі й для іноземних студентів.

Важливим напрямком професійного розвитку НПП є підвищення їх наукової кваліфікації, що є запорукою підвищення якості освітнього процесу, успішної наукової діяльності та розвитку наукових шкіл в університеті. Стратегічним планом розвитку СумДУ на 2020 – 2026 роки визначено наступні цільові показники, які характеризують розвиток наукової кваліфікації НПП:

№ з/п	Цільовий показник відповідно до Стратегічного плану розвитку СумДУ на 2020-2026 рр.	Цільове значення показника відповідно до Стратегічного плану розвитку СумДУ на 2020-2026 рр.	Фактичне значення показника станом на 31.12.2021 р.	Динаміка зміни за 2021 р.
1	Частка НПП, які мають 5 та більше публікацій у виданнях, що індексуються базами даних Scopus або WoS	50%	44%	Приріст
2	Частка НПП, які мають індекс Гірша	60%	65%	Приріст
3	Частка НПП, які здійснювали наукове керівництво (консультування) щонайменше п'ятьма здобувачами наукових ступенів, які захистилися в Україні	10%	5,8%	Приріст
4	Частка НПП із вченими званнями та науковими ступенями	90%	87,1%	Незначне зменшення
5	Частка НПП, що мають науковий ступінь доктора наук	15%	17,1%	Приріст
6	Частка докторів наук у складі груп забезпечення на рівні - Бакалавр - Магістр - Доктор філософії	10% 20% 30%	15%* 50%* 100%*	*Тут вказана частка груп забезпечення, які виконують цільові показники

Зростання складності та комплексності завдань, які вирішуються на різних рівнях менеджменту університету обумовлює необхідність розвитку ключових компетентностей працівників усіх категорій. Надзвичайно важливим завданням є організація системної роботи з підвищення управлінських компетентностей НПП, які відповідають за реалізацію окремих напрямків роботи на кафедрах, факультетах та інститутах, формування відповідного кадрового резерву для забезпечення якісного управління діяльністю університету на всіх рівнях.

Потребує суттєвого посилення розвиток мовних та ІТ-компетентностей працівників факультетських та загальноуніверситетських служб. Не дивлячись на ряд програм підвищення кваліфікації відповідного спрямування, які пропонуються Центром розвитку кадрового потенціалу, частка непедагогічних працівників серед їх слухачів не перевищує 2%. Крім цього необхідно організувати системну роботу з поширення кращих практик в організації роботи підрозділів, які виконують однакові або близькі за змістом функції (зокрема у деканатах різних факультетів/інститутів).

Проблемним також є питання підвищення кваліфікації НПП як фахівців відповідної галузі (за виключенням кваліфікації суто педагогічного спрямування), що є необхідним для підвищення рівня якості освітніх послуг. Практично відсутні реальні стажування НПП на успішних підприємствах, установах, проходження професійної сертифікації міжнародно визнаними центрами. Окремим напрямком професійного розвитку НПП є удосконалення їх навичок з організації та реалізації навчального процесу в дистанційній формі з усіма категоріями учасників освітнього процесу. Зокрема суттєвого посилення вимагають

навички ораторського мистецтва, роботи з відеоматеріалами, візуалізації навчального матеріалу тощо.

Враховуючи вищенаведене, вчена рада постановляє:

1. З метою формування бази для здійснення оперативного аналізу та оцінювання рівня кваліфікації НПП СумДУ розробити систему оцінювання кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Відповідальні: директор Департаменту по роботі з персоналом та підготовці науково-педагогічних кадрів (далі – ДРП) Циганюк Д.Л., заст. начальника відділу стратегічного аналізу та планування розвитку персоналу (далі – ВСА та ПРП) Височина А.В.

Термін виконання: червень 2022 р.

2. Переглянути показники методики рейтингу структурних підрозділів, контрольні показники накопичувальної системи підвищення кваліфікації, показники інформаційної довідки НПП, інших документів мотиваційного характеру в частині посилення мотивації працівників різних категорій до безперервного професійного розвитку, зокрема підвищення їх кваліфікації як фахівців певної галузі або професійного напрямку.

Відповідальні: директор ДРП Циганюк Д.Л., заст. начальника ВСА та ПРП Височина А.В.

Термін виконання: червень 2022 р.

3. Провести оцінювання рівня кваліфікації працівників деканатів та служб факультетського/інститутського та загальноуніверситетського рівня та подати до ЦРКП пропозиції щодо підвищення їх кваліфікації.

Відповідальні: проректори за відповідними напрямками, директори інститутів, декани факультетів.

Термін виконання: червень 2022 р.

4. Розробити стратегічний план підвищення кваліфікації адміністративно-управлінського та адміністративно-господарського персоналу, за напрямками роботи та категоріями персоналу.

Відповідальні: директор ДРП Циганюк Д.Л., заст. начальника ВСА та ПРП Височина А.В., проректори за відповідними напрямками.

Термін виконання: вересень 2022 р.

5. Запровадити системну роботу з організації підвищення кваліфікації для працівників, які виконують управлінські функції та відповідного кадрового резерву, зокрема з розвитку управлінських навичок, підвищення обізнаності з відповідною загальнодержавною та внутрішньоуніверситетською нормативною базою, удосконалення ІТ-компетентностей, підвищення рівня володіння іноземними мовами тощо.

Відповідальні: директор ДРП Циганюк Д.Л., начальник ЦРКП Гордієнко В.П.

Термін виконання: з 1 березня 2022 р.

6. Розробити та впровадити програми підвищення кваліфікації, спрямовані на розвиток компетентностей, необхідних для створення якісних освітніх медіаматеріалів.

Відповідальні: начальник ЦРКП Гордієнко В.П.

Термін виконання: червень 2022 р.

Схвалено вченою радою СумДУ.

Протокол №09 від 10 лютого 2022 р.

Голова вченої ради

Анатолій ВАСИЛЬЄВ

Секретар

Анатолій РУБАН