Міністерство совіти і науки
Сумський державний університет
Рішення Ради із забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти від 30 травня 2019 року з питання:
«Про заходи та стимули для професійного розвитку науково-педагогічного складу СумДУ»

Заслухавши доповідь директора департаменту по роботі з персоналом та підготовці науково-педагогічних кадрів Циганюка Д.Л. та виступи під час обговорення, рада з якості констатує, що в Сумському державному університеті розбудовано досить розгалужену систему стимулів для професійного розвитку науково-педагогічного персоналу (далі – НПП). Головною спрямованістю цієї системи стимулювання є розвиток дослідницьких компетентностей та підвищення якості освітньої діяльності. В університеті ефективно працює система преміювання, зокрема: за захист дисертацій працівниками університету та наукове керівництво (консультування) захищеними дисертаційними роботами, за винахідницьку діяльність, за досягнення високого рівня оприлюднення результатів наукових досліджень, за зростання цитованості наукових праць, за особливі досягнення у науковій роботі та підготовці науково-педагогічних кадрів, за досягнуті результати у конкурсах студентських наукових робіт та предметних олімпіадах всеукраїнського та міжнародного рівнів, за активне використання технологій дистанційного навчання. Шляхом зменшення обсягів навчального навантаження НПП здійснюється стимулювання ефективності підготовки науково-педагогічних кадрів, наукове керівництво англійською мовою аспірантами-іноземцями, проведення навчального процесу англійською мовою. Встановлено систему зменшення навчального навантаження для завідувачів кафедр та докторів наук, які мають високі показники професійної діяльності.

Окрім цього стимулюючими заходами є врахування окремих показників професійного розвитку у методиці рейтингу структурних підрозділів. Так, зокрема за індикаторами I_1 – Науково-педагогічний потенціал, I_3 – Якість навчально-наукової роботи зі студентами та додаткові освітні послуги, I_5 – Рівень оприлюднення результатів наукової та науково-методичної діяльності та I_6 – Якість підготовки науково-педагогічних кадрів враховуються ряд показників, які в переважній більшості враховують професійну кваліфікацію та відповідні досягнення науково-педагогічних працівників університету.

Окремим напрямком стимулювання професійного розвитку НПП є проведення різних конкурсів, зокрема таких як: конкурс педагогічних інновацій; «Кращий викладача очима студентів»; на кращу колекцію навчальних матеріалів, опублікованих у відкритому доступі на OpenCourseWare СумДУ; на розроблення електронного контенту масових відкритих онлайн-курсів; «Інновації ІКТ для сучасної освіти ICT4EDU» (за номінаціями: «Мобільні пристрої в навчальному процесі», «Доступ до віддаленого обладнання та віртуальних лабораторій», «Впровадження

технологій штучного інтелекту в навчальний процес», «Розробка навчальних ресурсів за допомогою технологій віртуальної та доповненої реальності»); експеримент з апробації моделі змішаного навчання. За кожним з вищезазначених конкурсів передбачене матеріальне заохочення переможців та учасників.

Для підвищення педагогічної майстерності та вивчення форм та особливостей застосування сучасних технологій при здійсненні навчальної діяльності в СумДУ діють програми з підвищення кваліфікації з електронних засобів та дистанційних технологій навчання, з інноваційної педагогічної діяльності, з активних методів навчання. Для удосконалення мовних компетентностей діє дворічний інтенсивний курс англійської мови. Окрім цього в університеті постійно проводиться ряд семінарів з актуальної проблематики (зокрема з питань академічної доброчесності, міжнародної грантової діяльності, інтелектуальної власності тощо), на яких НПП можуть підвищити власний професійний рівень.

Втім, не зважаючи на різноспрямованість та глибину стимулів професійного розвитку НПП в СумДУ ряд важливих питань потребують додаткового розгляду та удосконалення. Так, в університеті проводиться недостатньо заходів спрямованих на професійний розвиток НПП, зокрема щодо розвитку універсальних компетентностей – інформаційно-комунікаційних навичок; медійної грамотності, управлінських, інклюзивних, мовних компетентностей тощо. Практично відсутній інструментарій оцінювання навчально-методичної кваліфікації НПП (окрім проведення опитування студентів). Недостатнім є рівень стимулювання підвищення професійної кваліфікації викладачів на підприємствах та в організаціях, які активно використовують у своїй діяльності сучасні технології, поодинокими є випадки підвищення кваліфікації за кордоном з отриманням відповідних міжнародних сертифікатів.

З огляду на вищезазначене, рада з якості рекомендує:

1. Центру розвитку кадрового потенціалу продовжувати роботу з розвитку навичок роботи НПП в онлайн-середовищі з використанням специфічних методів залучення здобувачів вищої освіти, розвитку комунікативних навичок, умінь організувати власний робочий час та інших універсальних навичок, що визначають рівень загальної компетентності НПП університету.

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

Термін виконання: постійно.

2. Розробити методичні рекомендації щодо оцінювання професійної кваліфікації НПП з урахуванням рівня володіння ними: ключовими компетентностями в межах професійної діяльності або галузі знань та з урахуванням вимог відповідного професійного (освітнього) стандарту (у тому числі педагогічними та дослідницькими компетентностями); універсальними

компетентностями (інформаційно-комунікаційними навичками; медійною грамотністю, управлінською, інклюзивною, мовною компетентностями тощо); управлінськими компетентностями (управління проектами, стратегічне управління, ефективне лідерство, підприємництво, уміння вести перемовини, управління конфліктами тощо).

Відповідальні: директор ДРП Циганюк Д.Л., за участі директорів інститутів, деканів факультетів.

Термін виконання: листопад 2019 р.

3. Розробити пропозиції щодо системи преміювання НПП за якісне виконання навчально методичної роботи.

Відповідальні: начальник ОМУ Юскаєв В.Б., директор ДРП Циганюк Д.Л.

Термін виконання: грудень 2019 р.

4. Розробити пропозиції щодо мотивації НПП до підвищення кваліфікації на ефективних підприємствах, в найуспішніших організаціях реального сектору економіки, органах державної влади та інших установах, у тому числі зарубіжних, діяльність яких пов'язана з професійними інтересами НПП, при цьому передбачити обов'язкове врахування впровадження результатів такого підвищення кваліфікації у навчальний процес, науково-дослідну або управлінську роботу в СумДУ.

Відповідальні: директор ДРП Циганюк Д.Л.

Термін виконання: листопад 2019 р.

5. Започаткувати проведення в університеті конкурсу на найкращу освітню (освітньо-наукову) програму. При проведенні оцінювання освітніх (освітньо-наукових) програм враховувати у тому числі якість викладання навчальних дисциплін, їх навчально-методичне забезпечення, участь роботодавців, випускників у розробці навчальних планів, рівень забезпеченості дистанційними, англомовними дисциплінами тощо.

Відповідальні: перший проректор Карпуша В.Д., начальник ОМУ Юскаєв В.Б., директор ДРП Циганюк Д.Л.

Термін виконання: грудень 2019 р.

6. Розробити пропозиції щодо врахування у методиці рейтингу структурних підрозділів кількості та рівня заходів (курсів, тренінгів, семінарів), які кафедра провела з метою розвитку професійної кваліфікації науково-педагогічних та інших працівників університету.

Відповідальні: директор ДРП Циганюк Д.Л.

Термін виконання: грудень 2019 р.

Голова ради В.Д. Карпуша

Вчений секретар О.І. Рибіна