

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 351.851.08:[005.951:005.585](477)

М. В. Весельська

аспірант кафедри гуманітарної і соціальної політики
Національної академії державного управління при Президентові України

ОКРЕСЛЕННЯ МОДЕЛІ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ОСВІТИ УКРАЇНИ

У статті досліджується проблема розробки моделі професійної діяльності державних службовців у сфері освіти як передумова прогресивних змін у новітньому суспільному вимірі та як чинник розвитку освітньої галузі відповідно євроінтеграційних процесів. Схарактеризовано структурні компоненти, які має містити модель оцінювання. Наголошено, що саме концептуальний блок у структурі оцінювання професійної діяльності державних службовців у сфері освіти відіграє ключову роль, оскільки, пояснює та встановлює взаємозв'язки між іншими блоками оціночної моделі. Виявлено за допомогою емпіричних методів дослідження наявність певного формалізму під час реалізації оцінювання професійної діяльності державних службовців у сфері освіти в сучасних умовах здійснення державної служби.

Ключові слова: модель, оцінювання, сфера освіти, професійна діяльність, державні службовці.

Постановка проблеми. Сьогодні суспільство прогресивно розвивається та зазнає стрімких змін. Вагомі перетворення відбуваються і у сучасному розвитку освіти, особливо внаслідок євроінтеграційних реалій, що вимагає нагальних процесів у напрямку вдосконалення професійної діяльності державних службовців у сфері освіти. Із цією метою та з метою розробки механізмів контролю за професійною діяльністю державних службовців у сфері освіти, в межах нашого дослідження, буде окреслена модель оцінювання їх професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.

Протягом останніх років окремими аспектами проблеми контролю діяльності державних службовців цікавилася велика кількість дослідників С. Хаджирадєва [6], С. Шевченко [5] та інші. Дослідниця О. Шапран запропонувала модель оцінювання результативності діяльності державних

службовців [4], проте, на наш погляд, ця модель не містить чітко визначених і обґрунтованих критеріїв, за якими має відбуватися ця процедура.

Значний інтерес для нашого дослідження представляють моделі управління якості професійної діяльності керівників навчальних закладів, що розробляли вчені в галузі педагогічних наук, зокрема Б. Ренькас [3], Р. Зубяк [2], І. Андросчук [1] та інші. Кожна із цих моделей містить в якості субмоделі або окремого компонента структурний елемент оцінювання певних (безпосередніх або опосередкованих) результатів професійної діяльності управління. Наприклад, Р. Зубяк розробив модель управління якістю підвищення кваліфікації керівників та інструментарій адаптивного управління як факторно-критеріальна субмодель для вимірювання цієї якості [2].

Також цікавою, з наукової точки зору, для нас є модель управління загальноосвітнім навчальним закладом дослідниця Ренькас розро-

била та експериментально перевірила модель. Її основними структурними компонентами було визначено: замовлення на послуги загальноосвітнього навчального закладу, зазначені як потреби суспільства, держави, споживачів освітніх послуг, педагогів, роботодавців; аналіз зовнішніх та внутрішніх чинників; цільовий компонент, складовою частиною якого є мета як відображення бажаних результатів щодо зростання готовності керівників до врахування особливостей управління в умовах профільного навчання; змістовий компонент, у складі якого основні компоненти системи управління; завдання управління; готовність керівників до управління; діяльнісний компонент передбачає реалізацію елементів стратегічного планування в діяльності структурних підрозділів загальноосвітнього навчального закладу в умовах профільного навчання; результативний компонент: рівний доступ до якісної освіти; ефективне використання ресурсів загальноосвітнього навчального закладу; вибір профілів навчання; професійну творчу реалізація; забезпечення професійними кадрами виробництва [3].

У ході вивчення результатів попередніх досліджень нами виокремлено ряд необхідних параметрів, якими має бути наділена модель, що в подальшому може бути взято за теоретичний макет для наших наукових доробків.

Формулювання мети статті. Схарактеризувати структуру та особливості моделі оцінювання професійної діяльності державних службовців у сфері освіти України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Запропонована нами модель оцінювання професійної діяльності державних службовців у сфері освіти містить чотири ключові структурні блоки: концептуальний (мета та завдання професійної діяльності), процесуальний (суб'єкти, призначення, наслідки та мотивація), змістовий (критерії і показники, структура професійної діяльності державних службовців у сфері освіти) та методологічний (методи, принципи та функції).

Для окреслення запропонованої нами моделі більш докладно розглянемо концептуальний блок. Вище зазначено, що складовими частинами цього блоку є мета та завдання оцінювання професійної діяльності державних службовців у сфері освіти.

Концептуальний блок:

1. Мета – визначення ефективності діяльності співробітників за поточний рік, формулювання висновку про результат їх діяльності щодо реалізації цілей та завдань органів державної влади відповідно до компетенції, який дозволяє отримати суттєву та важливу інформацію для прийняття подальшого управлінського рішення про можливе кар'єрне зростання та заохочення у вигляді підвищення заробітної плати.

2. Завдання оцінювання професійної діяльності державного службовця:

– систематичний контроль процесу виконання державним службовцем його функціональних обов'язків; в організаційно-правовому

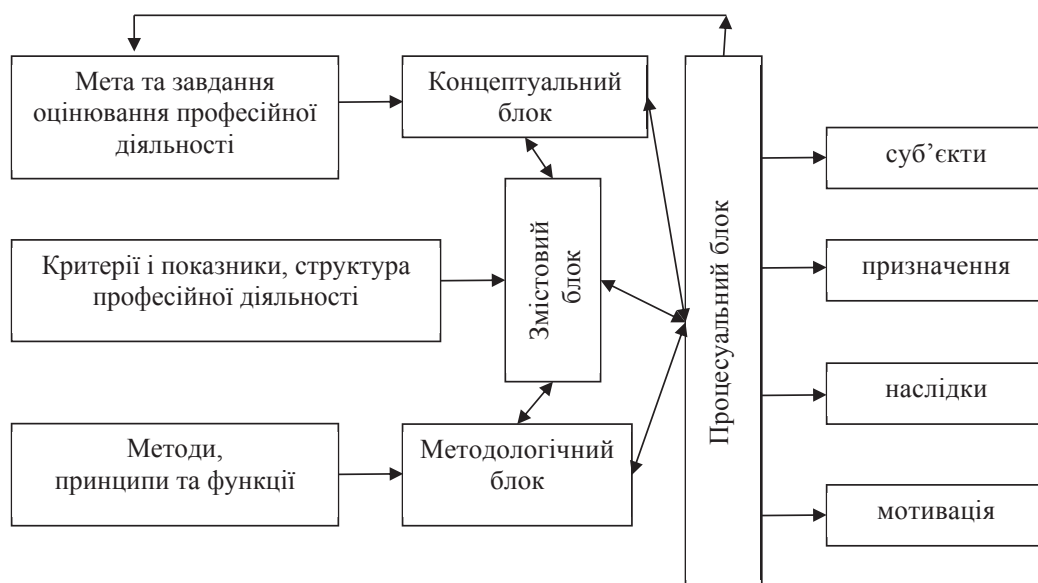


Рис.1. Модель оцінювання професійної діяльності у сфері освіти України

плані контроль визначають як систематичну, конструктивну і позитивну діяльність, у процесі якої через вивчення й аналіз стану, кінцевих результатів діяльності об'єкта контролю встановлюється й фіксується його фактичне становище, здійснюється зіставлення з очікуваним (чи планованим) станом, виявляються відхилення та їх причини, визначаються форми, засоби і напрями управлінського впливу. Виконання систематичного контролю забезпечить ефективну єдність між прийняттям рішення та його виконанням, адже через це реалізується принцип зворотного зв'язку в управлінні, можливість оперативного втручання в ситуацію, попередження можливих негативних наслідків;

- структурування зібраної інформації про виконання посадових обов'язків, що дасть можливість визначити реальне місце, роль і відповідальність кожного працівника в організації по горизонталі й вертикалі;

- визначення рівня знань і навичок кожного співробітника;

- забезпечення чіткого розуміння кожним працівником поставлених завдань та критеріїв оцінювання діяльності у взаємозв'язку із сіткою оплати праці;

- налагодження зворотного зв'язку із працівниками з організаційних й інших питань;

- задоволення потреб державного службовця в оцінюванні особистого внеску в успіх не лише державної організації, а й особистого кар'єрного зростання; внаслідок можливості розробки власних проектів розвитку:

- формування кадрового резерву і можливості ротації кадрів.

- визначення позитивних і негативних сторін діяльності державного службовця. Розробляти програми цілеспрямованого розвитку працівників; бачити і усвідомлювати резерви особистого розвитку відповідно до цілей і цінностей організації; розробляти спільно з лінійним керівником план професійного розвитку на наступний період;

- визначення ефективності вкладу державного службовця реалізацію завдань державного органу;

- визначення рівня ефективності виконання державним службовцем його посадових обов'язків, а саме відповідність професійним компетенціям;

- налагодження діалогу підлеглого з його безпосереднім керівником.

Для достовірності моделі оцінювання професійної діяльності у сфері освіти України нами проведено емпіричне дослідження і підтверджено, що оцінювання діяльності державних службовців у сфері освіти проводиться формально.

Тому запровадження нашої моделі зможе усунути формалізм в оцінюванні професійної діяльності державних службовців взагалі та у сфері освіти безпосередньо. Оскільки буде введена не лише оцінювальна комісія, а й можливість запрошення незалежних експертів (з громадських рад, навчальних закладів і т.д.)

Висновок та перспективи подальших досліджень.

Проаналізовано останні дослідження щодо побудови моделей управління діяльністю працівників у сфері освіти.

Рівень сформованості професійної діяльності та професійних якостей державних службовців у сфері освіти, зважаючи на особливості освітньої сфери та специфіку управління кадрів, спричинює суттєвий вплив на формування суспільного розвитку. Запропонована модель оцінювання професійної діяльності державних службовців у сфері освіти сприятиме налагодженню міжособистісних взаємозв'язків між керівником та підлеглим, що дозволить підвищити показники результативності діяльності органів державного управління в сфері освіти. Внаслідок чого буде усунений високий показник формалізму результатів оцінювання професійної діяльності.

Подальшими перспективними дослідженнями буде продовжено розроблення та вдосконалення моделі оцінювання.

Список використаної літератури:

1. Андрощук І. Управління розвитком професійної компетентності педагога в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти. Нова педагогічна думка. 2014. № 2. С. 155. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_47.
2. Зуб'як Р.М. Управління якістю підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів сільської місцевості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою» Київ, 2010. 23 с.
3. Ренькас Б.М. Особливості управління загальноосвітнім навчальним закладом в умовах профільного навчання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою». Київ, 2011. 22 с.
4. Шапран О.Ю. Оцінювання результативності професійної діяльності державних службовців України у сфері надання соціаль-

них послуг: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. держ. упр.: спец. 25.00.03 «Державна служба». Київ, 2012. URL: http://www.academy.gov.ua/%5CNMKD%5Clibrary_nadu%5CAvtoreferat%5C02d28767-ef0d-417f-9a6d-5d261ee2e26c.pdf.

5. Шевченко С. Оцінювання діяльності державних службовців: теоретичні та практичні під-

ходи. 2015. URL: [http://www.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2015/2015_03\(26\)/29.pdf](http://www.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2015/2015_03(26)/29.pdf).

6. Хаджирадева С.К. Науково-практичний коментар щодо положень проекту «типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців». URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2012-2/doc/3/05.pdf>.

Весельская М. В. Определение модели оценивания профессиональной деятельности государственных служащих в сфере образования Украины

В статье исследуется проблема разработки модели профессиональной деятельности государственных служащих в сфере образования как предпосылка прогрессивных изменений в новейшем общественном измерении и как фактор развития образования в соответствии с евроинтеграционными процессами. Охарактеризованы структурные компоненты, которые должна содержать модель оценивания. Отмечено, что именно концептуальный блок в структуре оценивания профессиональной деятельности государственных служащих в сфере образования играет ключевую роль, поскольку, объясняет и устанавливает взаимосвязи между другими блоками оценочной модели. Обнаружено с помощью эмпирических методов исследования наличие определенного формализма при реализации оценки профессиональной деятельности государственных служащих в сфере образования в современных условиях осуществления государственной службы.

Ключевые слова: модель, оценивание, сфера образования, профессиональная деятельность, государственные служащие.

Veselska M. V. Determination of the model of assessment of professional activity of civil servants in the sphere of education in Ukraine

The article explores the problem of developing a model of professional activity of civil servants in education as a prerequisite for progressive changes in the newest public dimension and as a factor in the development of education in accordance with European integration processes. The structural components that should contain the estimation model are characterized. It is noted that it is the conceptual block in the structure of assessing the professional activity of civil servants in the field of education that plays a key role, since it explains and establishes the relationships between the other blocks of the evaluation model. It was found with the help of empirical research methods the presence of a certain formalism in the implementation of the assessment of the professional activity of civil servants in the field of education in the current conditions of the civil service.

Key words: evaluation, professional activity, public servants, education sphere.