



РЕЗУЛЬТАТИ АНОНІМНОГО ОНЛАЙН ОПИТУВАННЯ

науково-педагогічних працівників та
експертів щодо нового Порядку проведення
конкурсу для заміщення вакантних посад
НПП у НУВГП та укладення з ними трудових
договорів (контрактів)



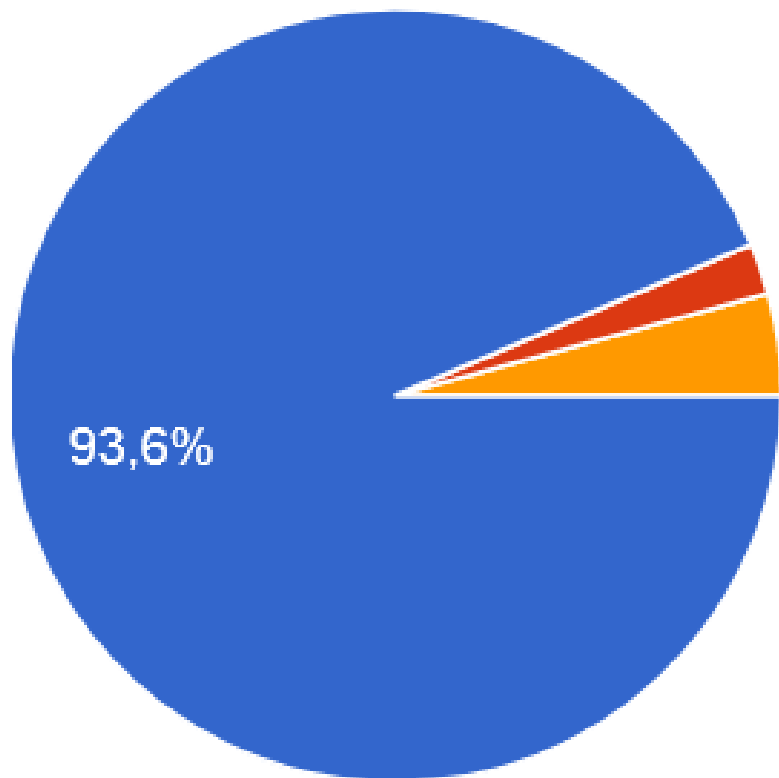
Терміни проведення опитування 17-19 січня 2022 року

Анкети розіслано на корпоративні електронні пошти
95 нпп, які проходили конкурсний відбір на заміщення
вакантних посад за новим Порядком та
75 членам експертних комісій

В анонімному опитуванні взяли участь
47 нпп (49%) та 32 експерта (43%)

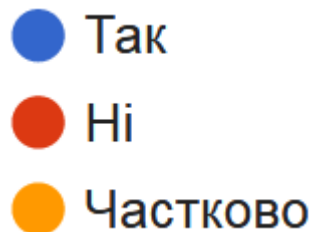
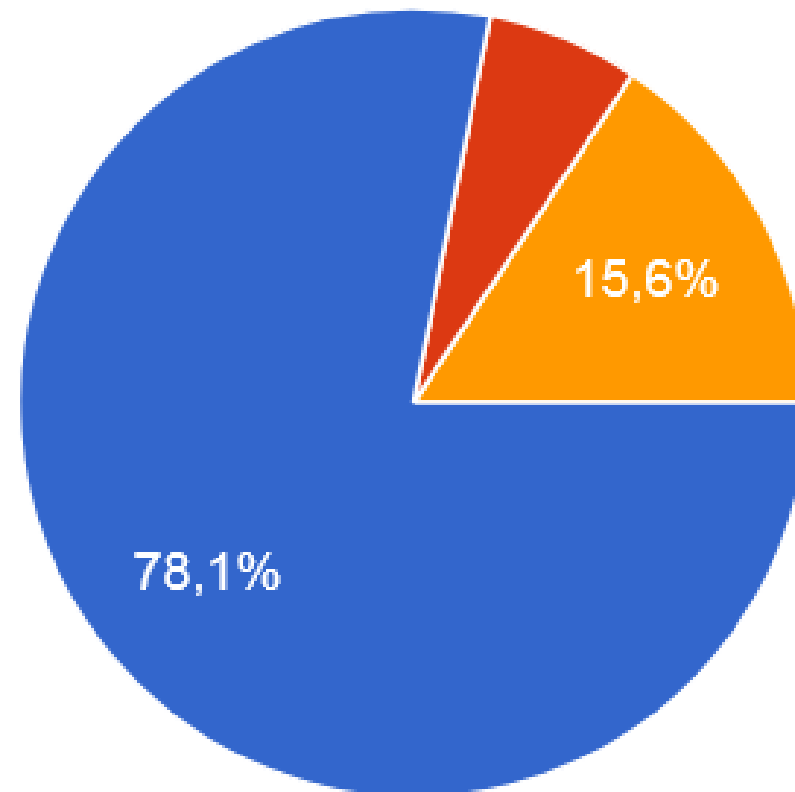
1. Чи допоміг вам інструктаж з формування документів для подання на конкурсний відбір?

НПП



1. Чи вам допоміг інструктаж для проведення експертного оцінювання?

ЕКСПЕРТИ



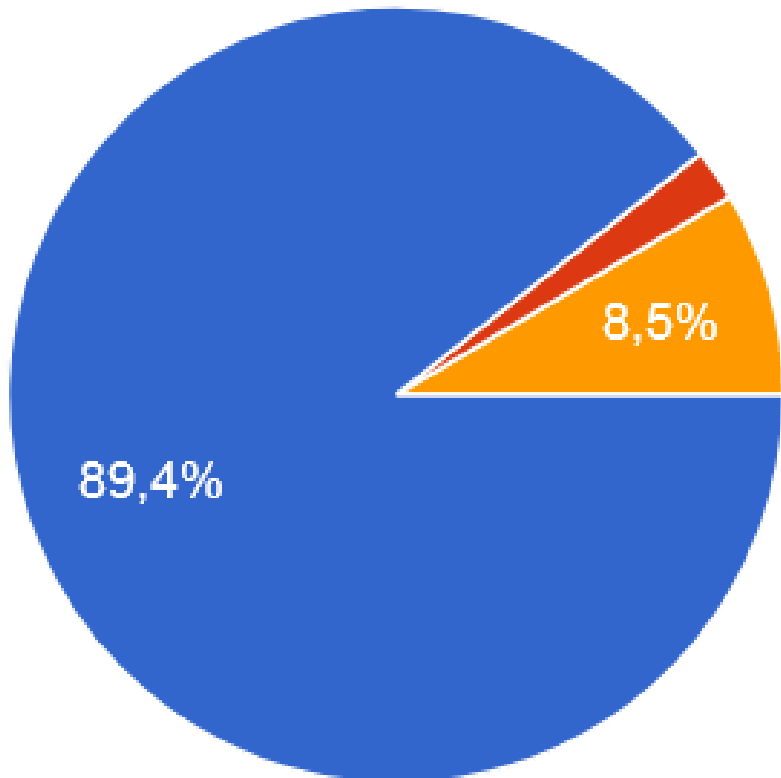
Якщо «ні» чи «частково», то чому?

№	Відповіді нпп
1.	Багато моментів було зрозуміло з Порядку проведення конкурсу
2.	Розібрався самостійно
3.	Ніхто мені його не проводив

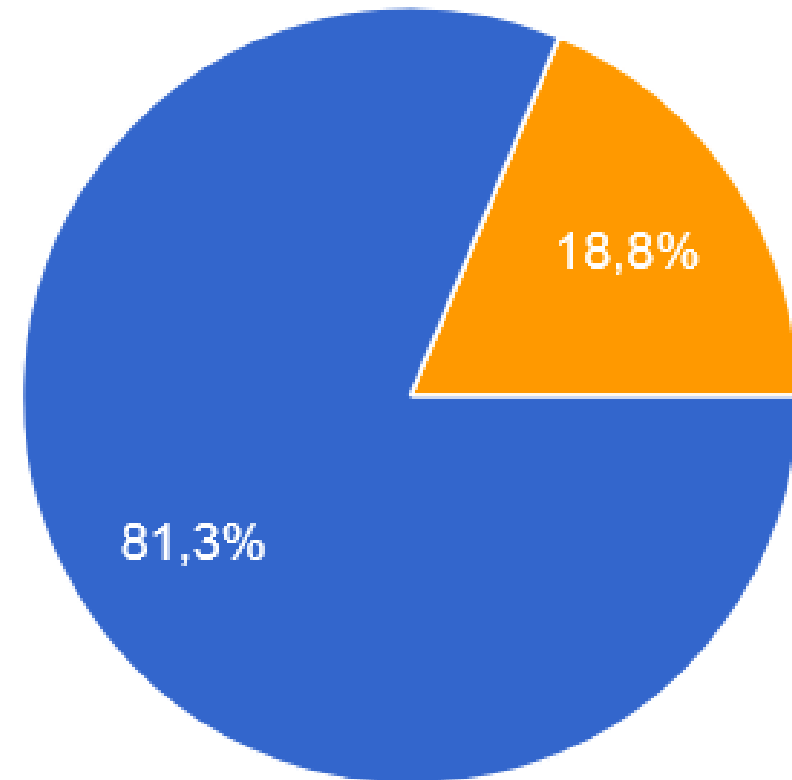
№	Відповіді експертів
1.	Є розбіжності між ліцензійними вимогами і вимогами до заміщення посад
2.	Оцінювання окремих критеріїв стало зрозумілим уже безпосередньо у процесі роботи
3.	Критерії оцінювання і так були зрозумілі

2. Чи зрозуміло у Додатку 1 «Інформація про досягнення у професійній діяльності кандидата на вакантну посаду» (Порядку проведення конкурсного відбору...) викладено показники, що підтверджують наявність професійних компетентностей?

НПП



ЕКСПЕРТИ



- Так
- Ні
- Частково

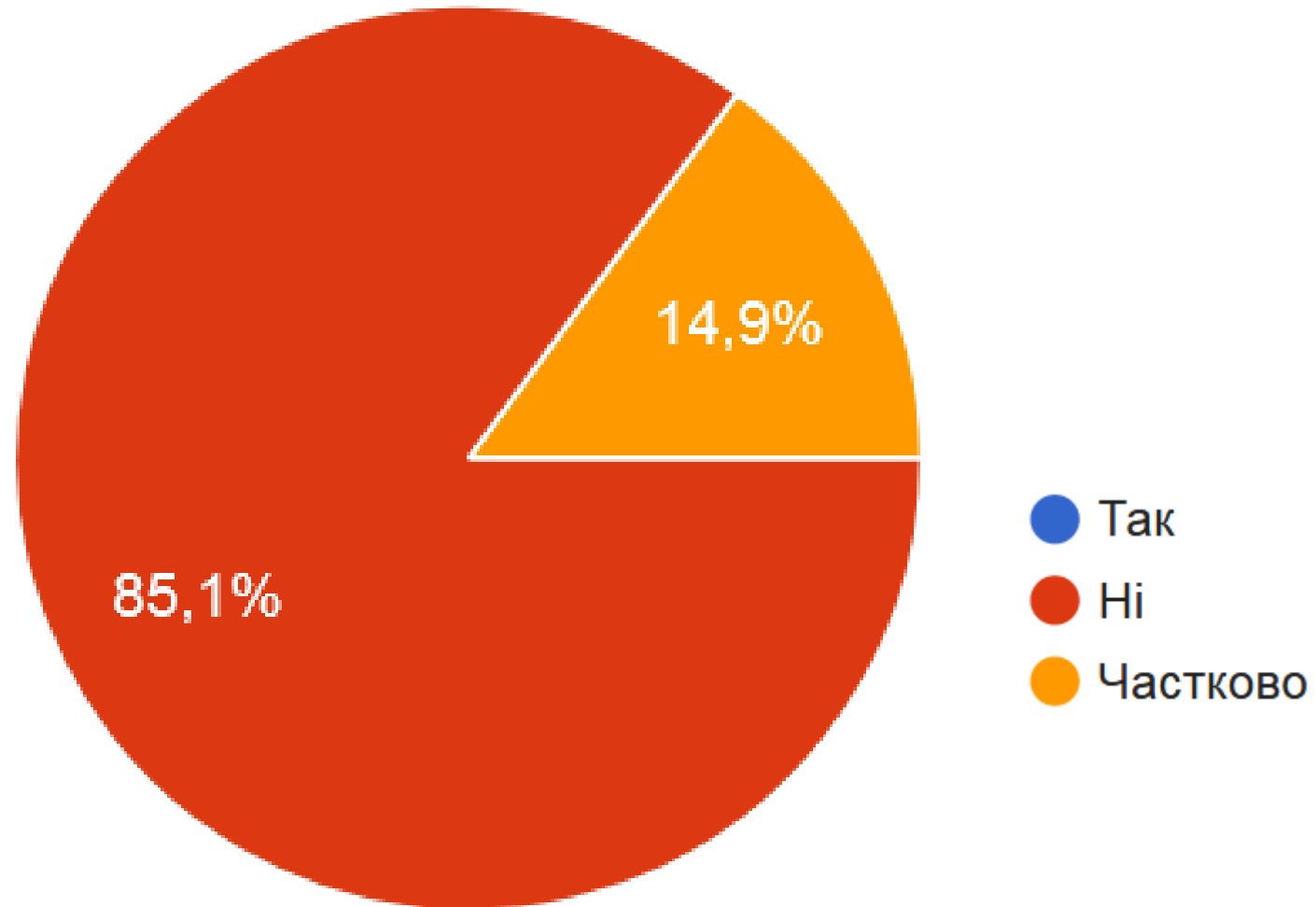
Якщо «ні» чи «частково», то чому?

№	Відповіді нпп
1.	За умови проведення інструктажу
2.	Не зрозумілі критерії оцінки

№	Відповіді експертів
1.	Не чітко роз'яснено як поєднувати і розмежовувати професійні компетентності із пунктами професійної діяльності
2.	Деякі пункти варто більш чіткіше і детальніше розписати (наприклад робочі групи) для уникнення непорозумінь та дублювань
3.	Оцінювання окремих показників потребувало уточнення
4.	Варто надавати детальніший аналіз

3. Чи виникали проблеми під час заповнення таблиці «Інформація про досягнення у професійній діяльності кандидата на вакантну посаду» (додаток 1 Порядку)?

НПП

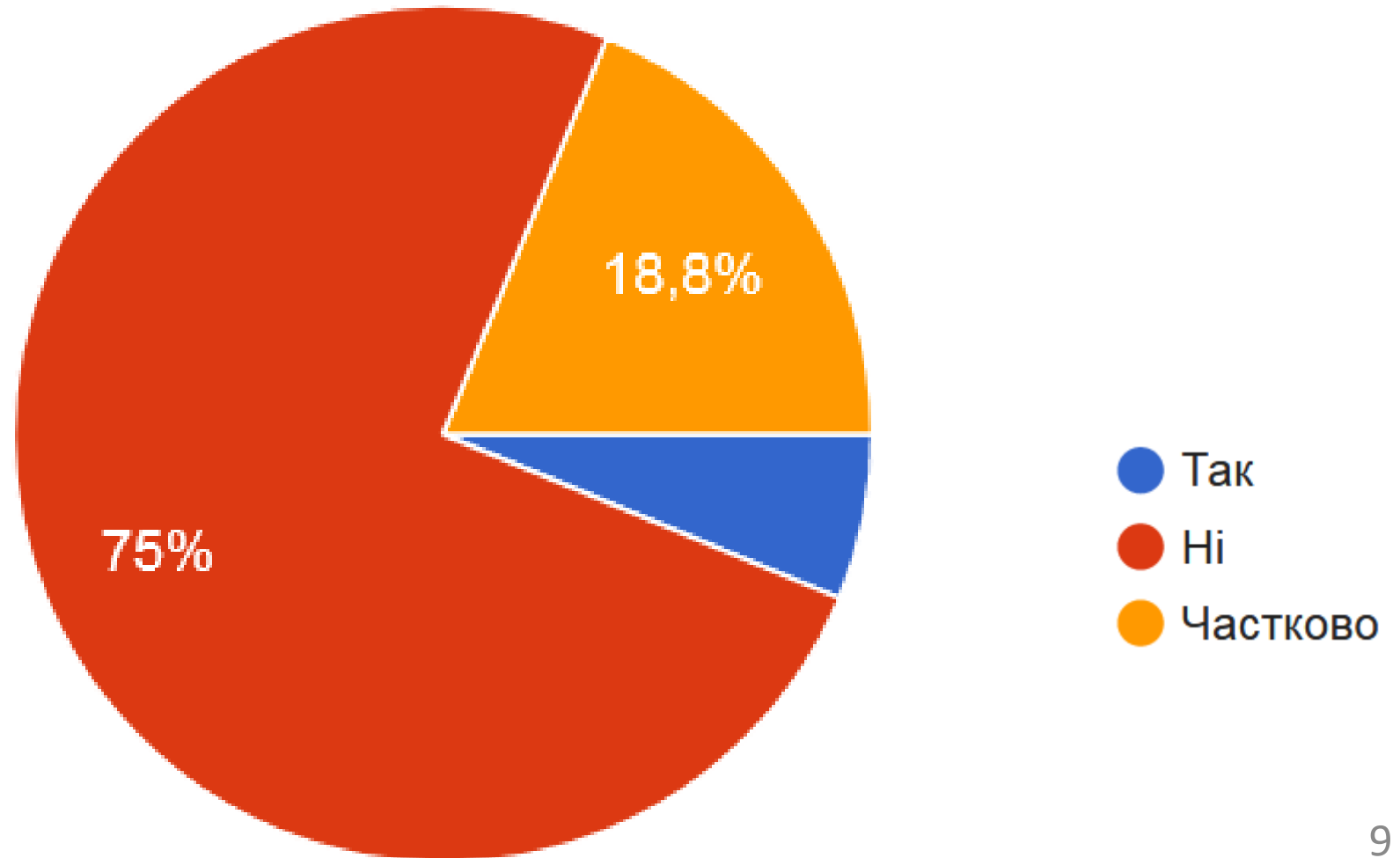


Якщо «так» чи «частково», то які?

№	Відповіді нпп
1.	В окремих випадках не зрозуміло де брати інформацію для підтвердження, яким чином великі документи додавати до справи
2.	Кандидатам на заміщення вакантної посади, що є працівниками університету, необхідно надавати доступ до своєї педактивності за останні 5 років
3.	Відсутність документів, що підтверджують наявність досягнень за окремими показниками
4.	Вважаю зайвим підтвердження кожного пункту наказами, посиланнями і т. д.

3. Чи виникали проблеми із експертною оцінкою документів, що підтверджують досягнення конкурсантів у професійній діяльності?

ЕКСПЕРТИ

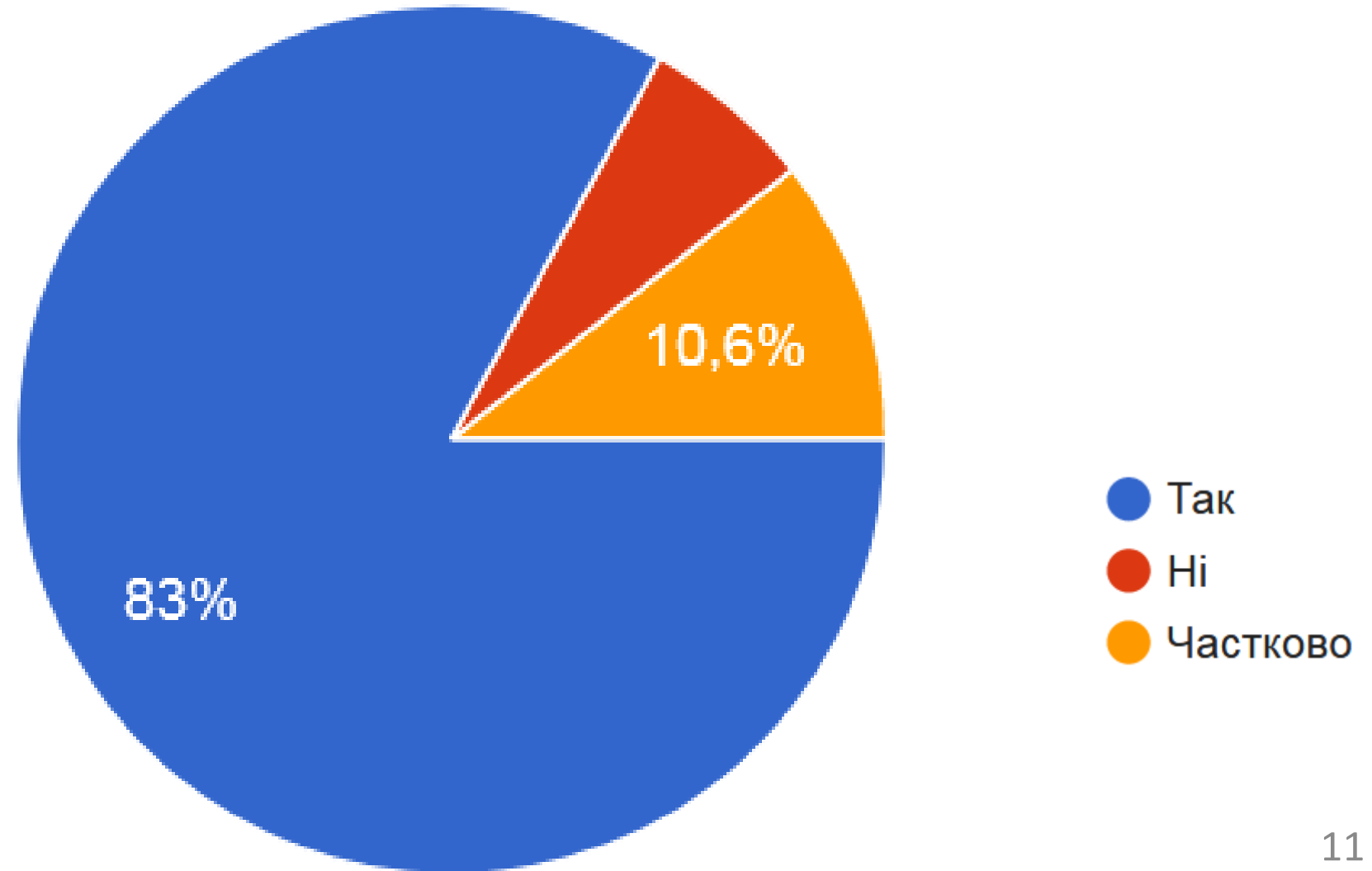


Якщо «ні» чи «частково», то чому?

№	Відповіді експертів
1.	Окремі документи потребують спеціальної експертної оцінки їхньої відповідності фаховим вимогам за вакантною посадою
2.	Не вказані посилання на розміщення наукових публікацій; відсутність доступу до наказів, що унеможлиблює перевірку правдивості інформації, вказаної конкурсантом
3.	Досягнення конкурсантів у професійній діяльності були у паперовому вигляді, це створює незручності. Краще щоб вони були в електронному вигляді
4.	Частково: при визначенні кількості д.а. підручників та монографій. Бажано претенденту вказувати свою частку

4. Чи легко було формувати документи, що підтверджують ваші досягнення у професійній діяльності?

НПП

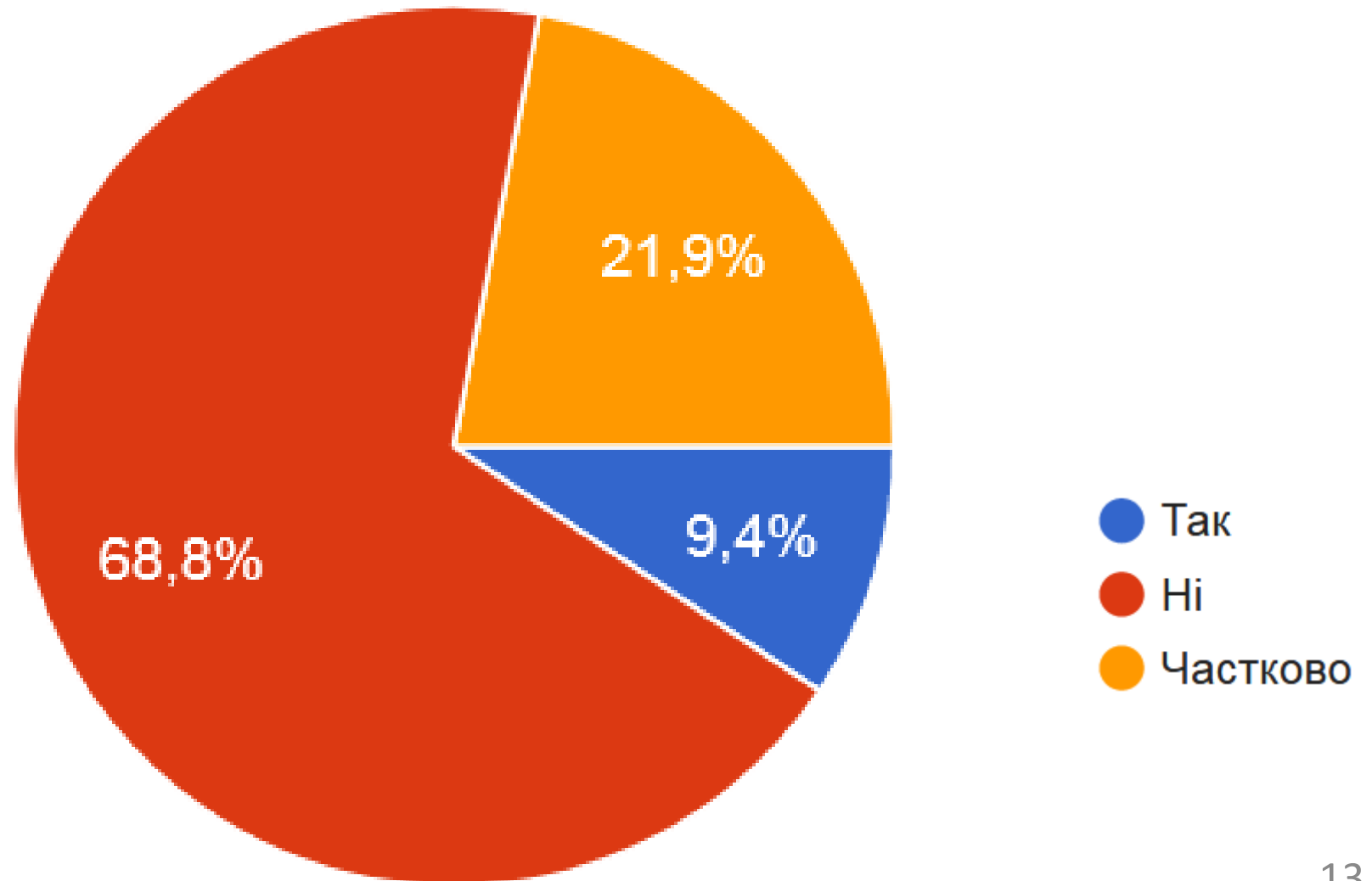


Якщо «ні» чи «частково», то чому?

№	Відповіді нпп
1.	За підтверджуючими документами потрібно було звертатись до різних відділів (3)
2.	Не всі документи минулих років були в наявності
3.	Пошук деяких посилань на електроні ресурси зайняв чимало часу
4.	Витратила "кupu" часу, шукаючи відповідні накази і посилання. Довелося сканувати всі документи (про освіту, про вчене звання і науковий ступінь, про стажування та ін.). Це все є у відділі кадрів і відділі ліцензування і акредитації

4. Чи виникали труднощі під час визначення рівня компетентності конкурсантів?

ЕКСПЕРТИ

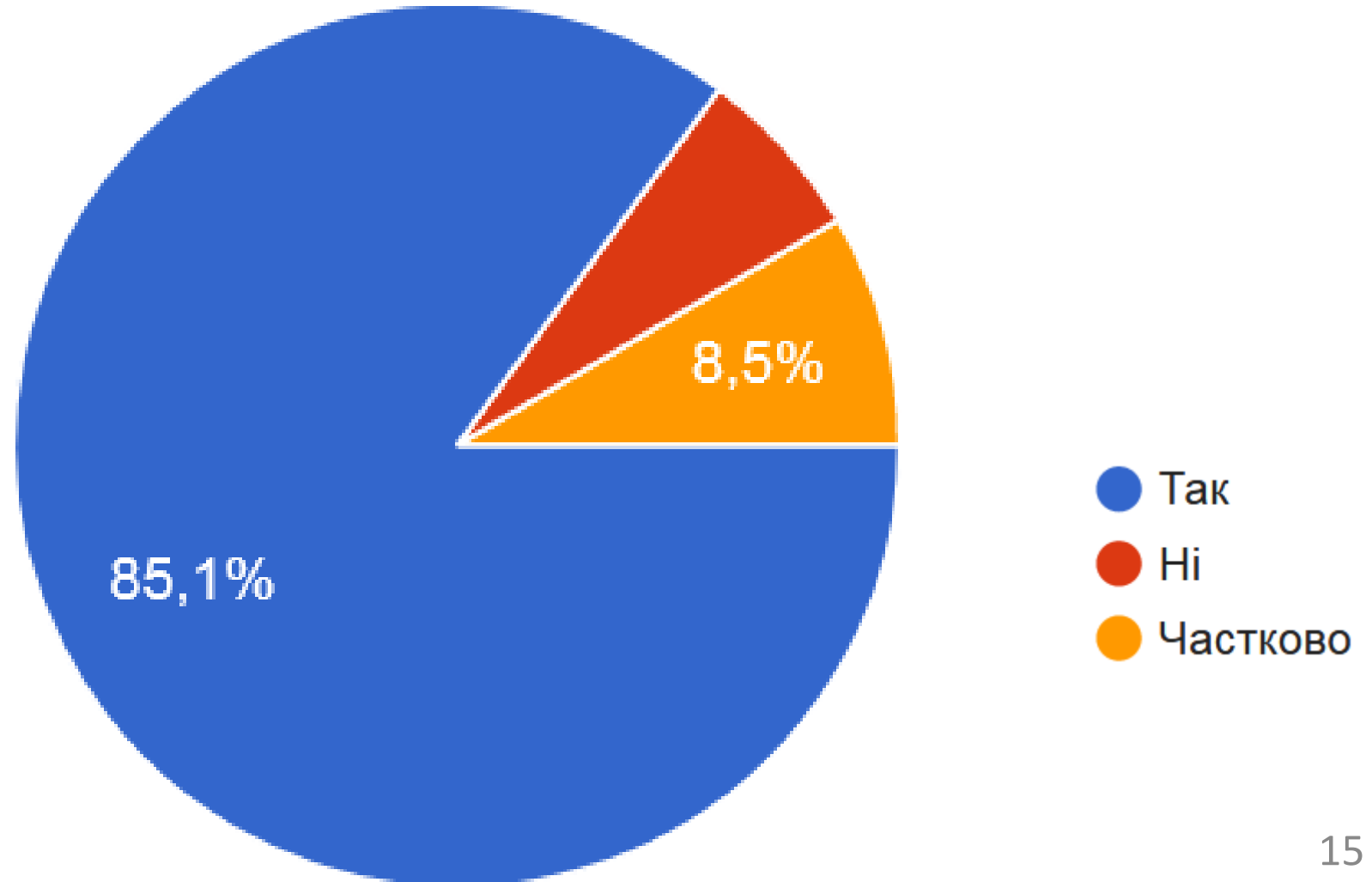


Якщо «так» чи «частково», то які?

№	Відповіді експертів
1.	Наявність або відсутність досягнень у професійній діяльності за рівнями компетентності в балах ми вказували лише одиничкою (наявні) або нулем (відсутні), хоча можливо було б деталізувати оцінку рівня.
2.	Неможливо оцінити кількісний показник досягнень професійної діяльності: 1 позиція - 1 бал, 5-10+ - теж один бал
3.	Деякі пункти варто більш чіткіше і детальніше розписати (наприклад робочі групи) для уникнення непорозумінь та дублювань
4.	1. Недостатньо інформації, які курси читає кандидат. 2. Неможливо перевірити наповненість курсів. 3. Неможливо перевірити результати опитування. 3. На підтвердження публікацій потрібно бачити або електронне посилання, або друковану копію. 5. Експертам не було надано перелік міжнародних освітньо-наукових проектів, які можна враховувати, або критерії, за якими проекти враховувати не можна. 7. В положенні має бути вимога щодо підтвердження членства у професійних організаціях - інформація на сайті або паперова довідка. 8. Не зрозуміло, чи можна враховувати публікацію у співавторстві зі студентом як консультування студента. 9. Щодо олімпіад та всеукраїнських конкурсів варто уточнити у яких етапах кандидат має брати участь. 10. Щодо консультування організацій варто окремо уточнити, чи потрібен договір для зарахування цієї діяльності до пункту професійної компетентності та до пункту професійної діяльності. 11. Варто уточнити, що мається на увазі під розробленням стандартів вищої освіти - чи розроблення ОПП, участь в групах сюди відноситься

5. Чи члени конкурсної комісії/експертних груп прозоро та об'єктивно проводили оцінювання та відбір на вакантні посади?

НПП

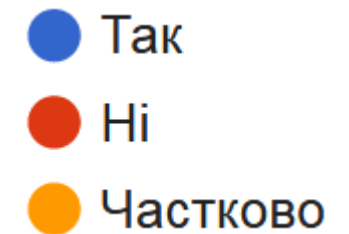
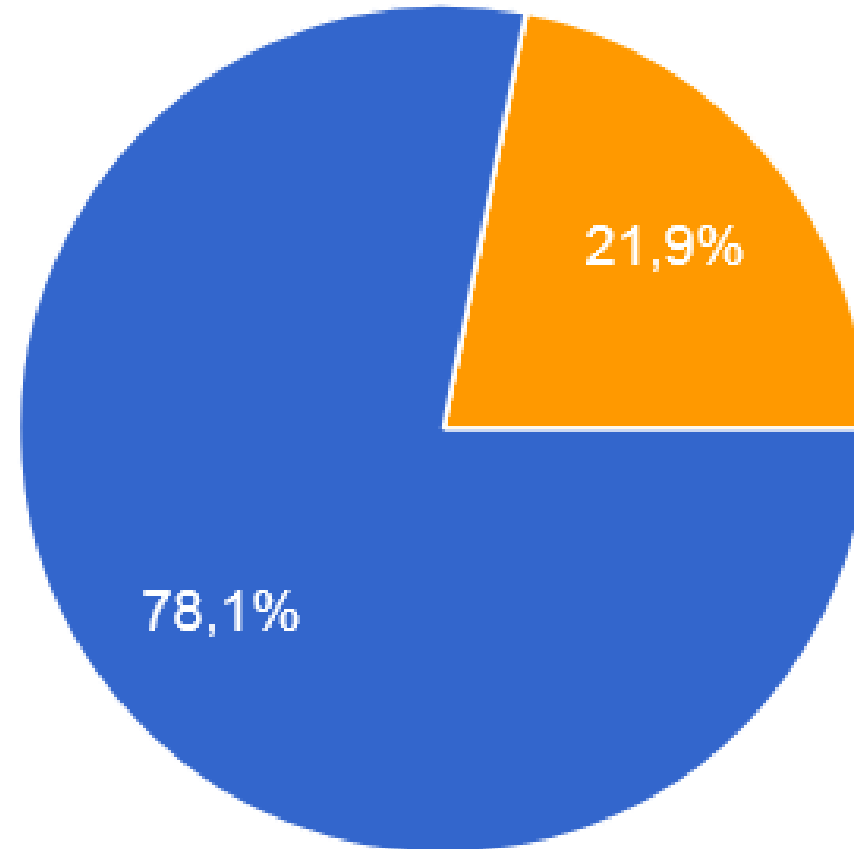


Якщо «ні» чи «частково», то чому?

№	Відповіді нпп
1.	Вважаю, що для об'єктивності слід формувати перехресні групи експертів з різних інститутів, а для прозорості ставити до відома конкурсантів про оцінки та набрані бали
2.	Деякі експерти (які не були причетними до конкретної ООП конкурсанта) мали суб'єктивну думку, яка не стосувалась компетенцій конкурсанта
3.	4 з 5 членів експертної групи були викладачами моєї кафедри, їх оцінювання було необ'єктивне, члени експертної групи на засіданні конкурсної комісії не відповідали на питання про причини неврахування певних пунктів
4.	Бажано брати участь в роботі експертної комісії, щоб оцінити кількість балів
5.	Комісія прозоро та об'єктивно проводила оцінювання, але комісія сумнівалась як саме рахувати бали, а саме проф. активностей, щодо компетентностей сумнівів не було. Тому цифри мої не збігалися з цифрами комісії, що не суттєво вплинуло на результати кінцеві
6.	Це питання потрібно розділити. Конкурсна комісія окремо і експертна група окремо. Конкурсна комісія обговорювала конкурсантів закрито, тому судити про її об'єктивність неможливо. Конкурсна комісія була сформована виключно з адміністративних працівників. В ній відсутні представники студентів (а ВУЗ як ніби рухається до студентоцентричного стану). В комісії відсутні представники викладачів чи вченої Ради, але ті, хто не займає адміністративних посад

5. Чи професійно було сформовано склад експертних груп?

ЕКСПЕРТИ

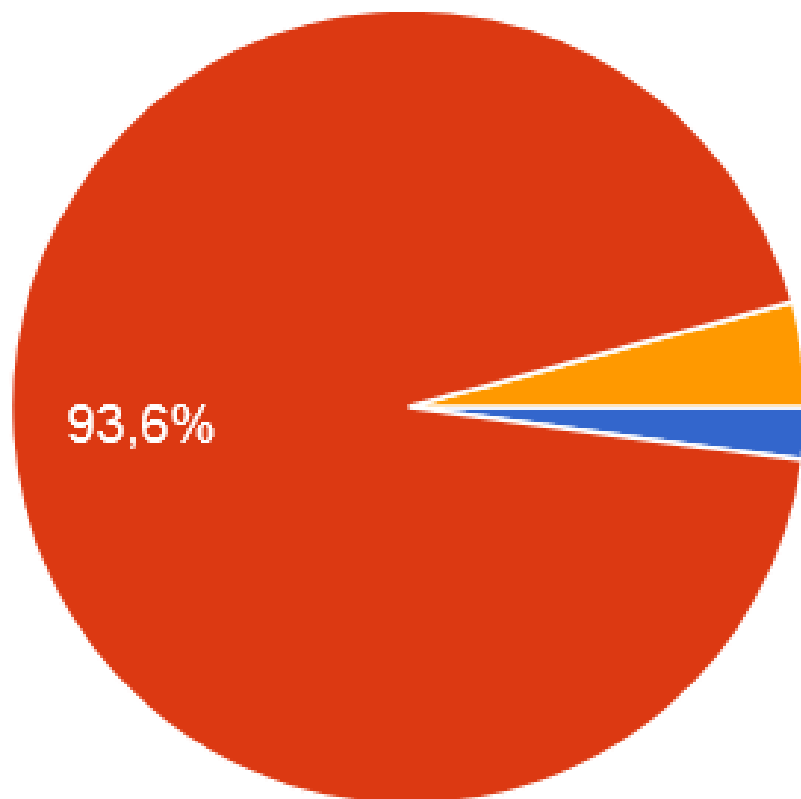


Якщо «ні» чи «частково», то чому?

№	Відповіді експертів
1.	Варто ввести зрозумілі критерії призначення експертів. Чи може 3 претендентів оцінювати 6 членів журі? чи варто включати в експерти лише членів кафедри (чи не буде це заангажовано) і так далі... Можливо варто ввести правило - один експерт з кафедри, інші з інших інститутів?
2.	Склад експертних груп повинен формуватися відповідно до спеціальності кандидатів на вакантну посаду
3.	На роль експертів було в багатьох випадках обрано фахівців, які не знайомі з конкурсантом як з професіоналом та навіть особистістю. Траплялися не поодинокі випадки включення одних і тих же працівників в різні експертні групи, що збільшувало тривалість їх робочого дня і відволікало від виконання основних функціональних обов'язків
4.	Експертом повинен бути фахівець в даній галузі (або керівник, який об'єктивний в своїх діях)

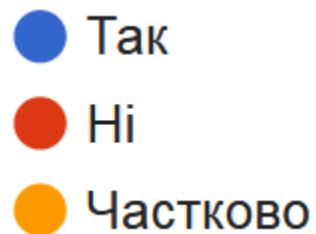
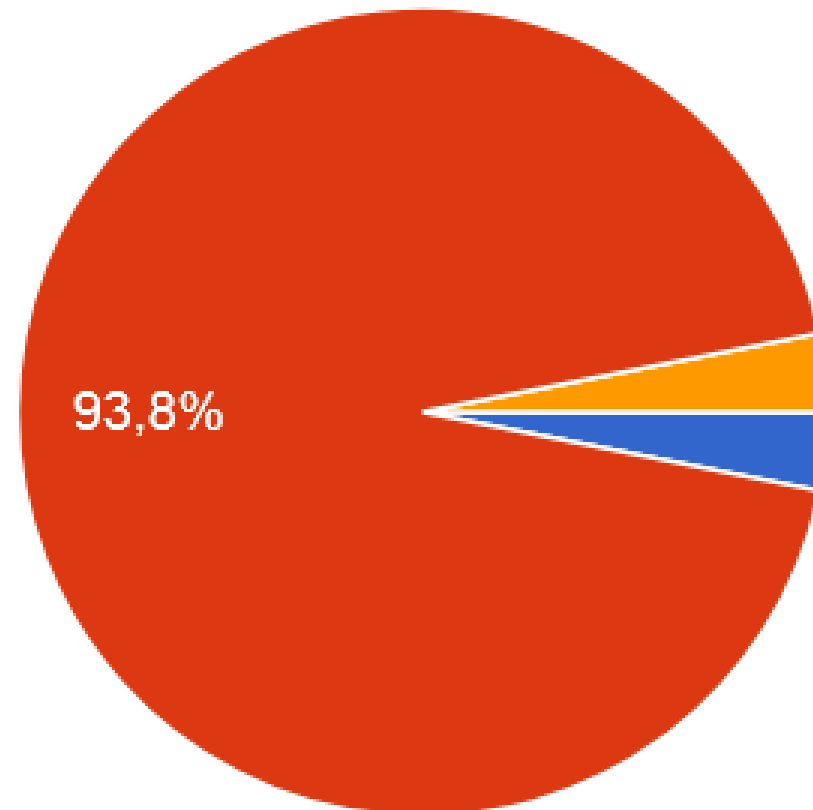
6. Чи процедура проходження експертного оцінювання та конкурсного відбору була складною?

НПП



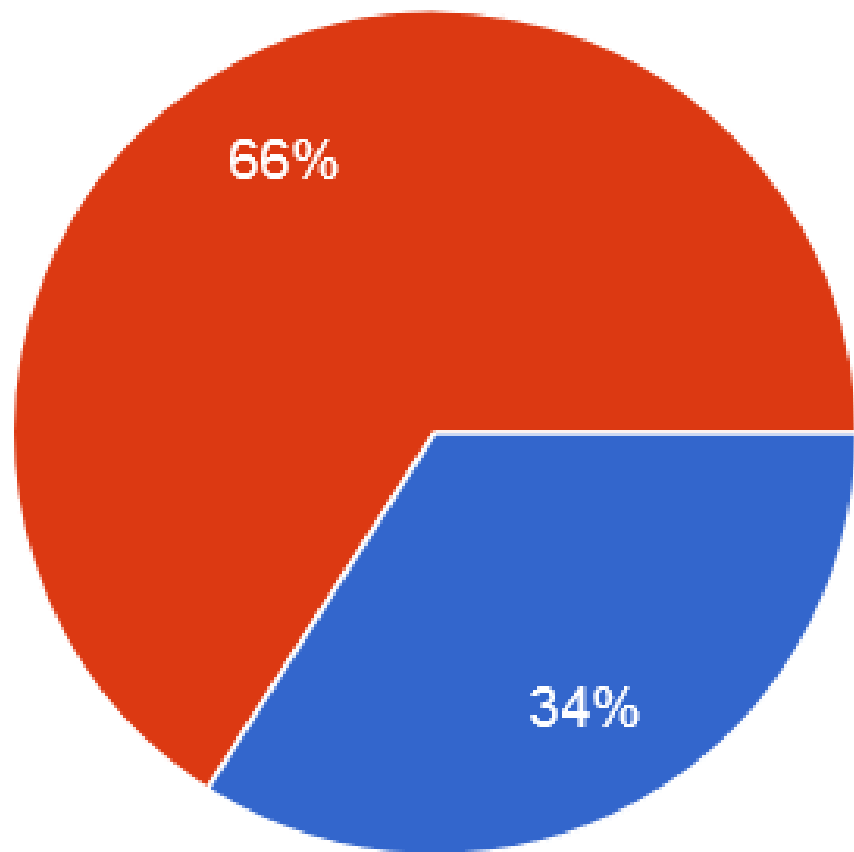
6. Чи процедура проведення експертного оцінювання та конкурсного відбору була складною?

ЕКСПЕРТИ

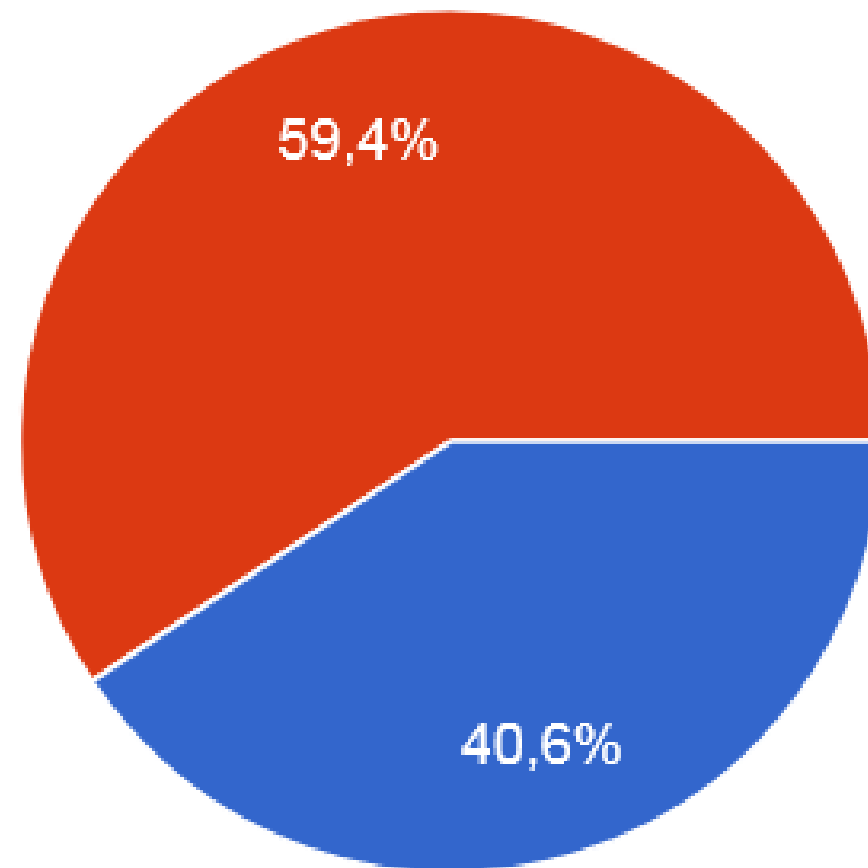


7/8. Чи обов'язкова присутність конкурсанта під час роботи експертної комісії?

НПП

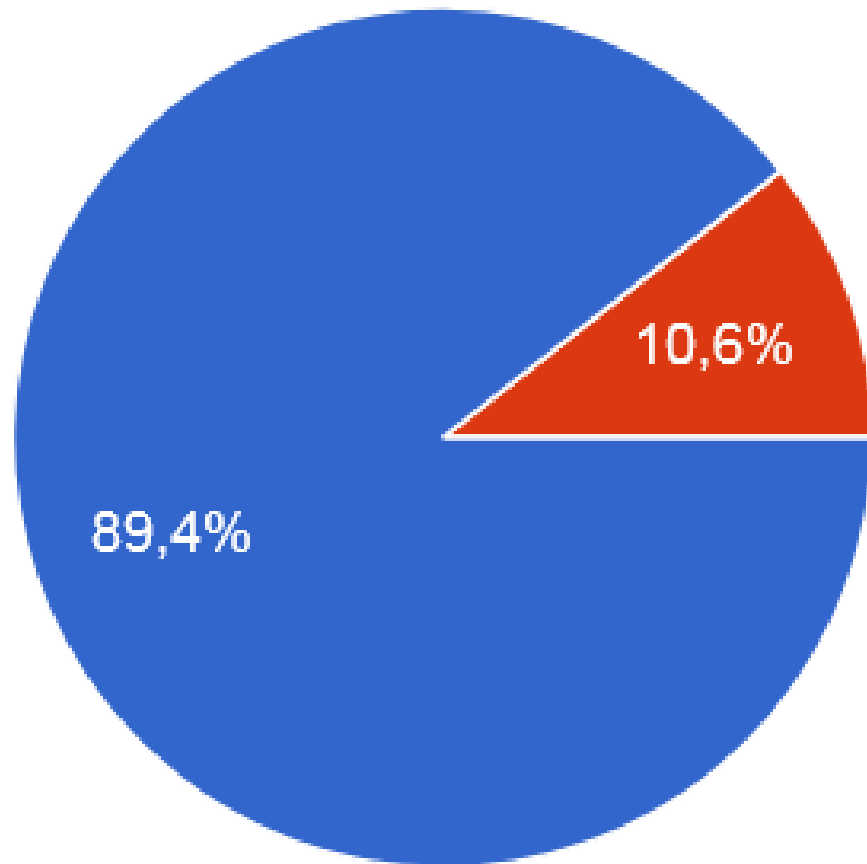


ЕКСПЕРТИ

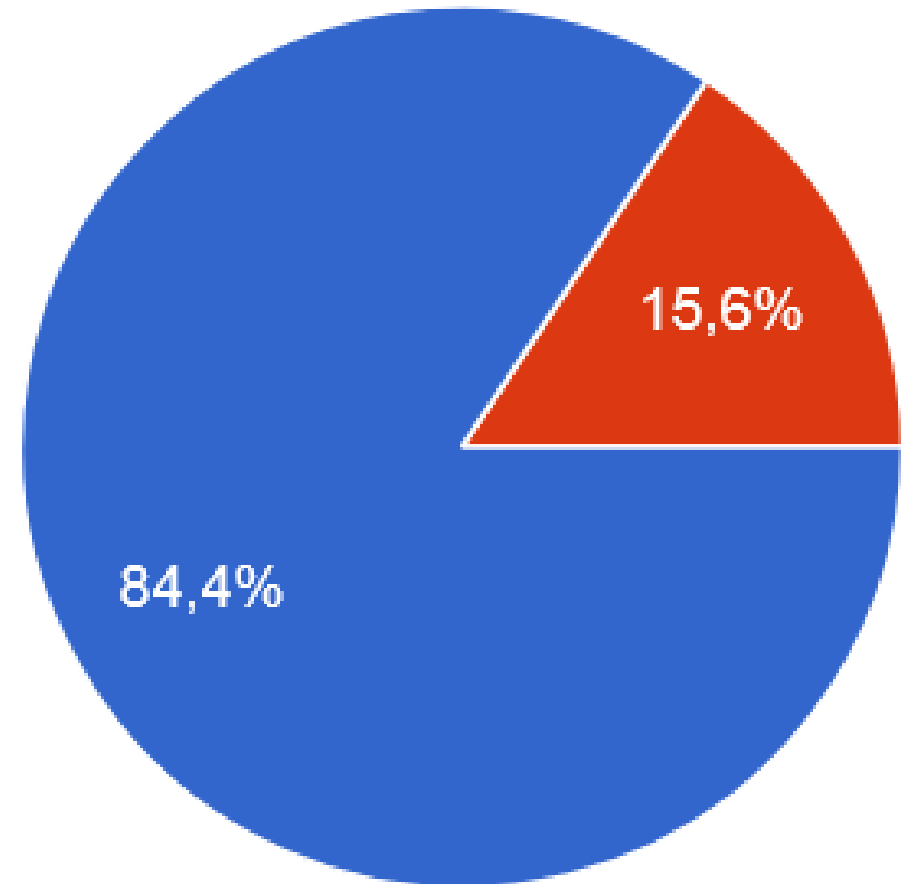


8/7. Чи підтримуєте ви ідею подання документів для експертного оцінювання та конкурсного відбору електронно через систему IDoc?

НПП

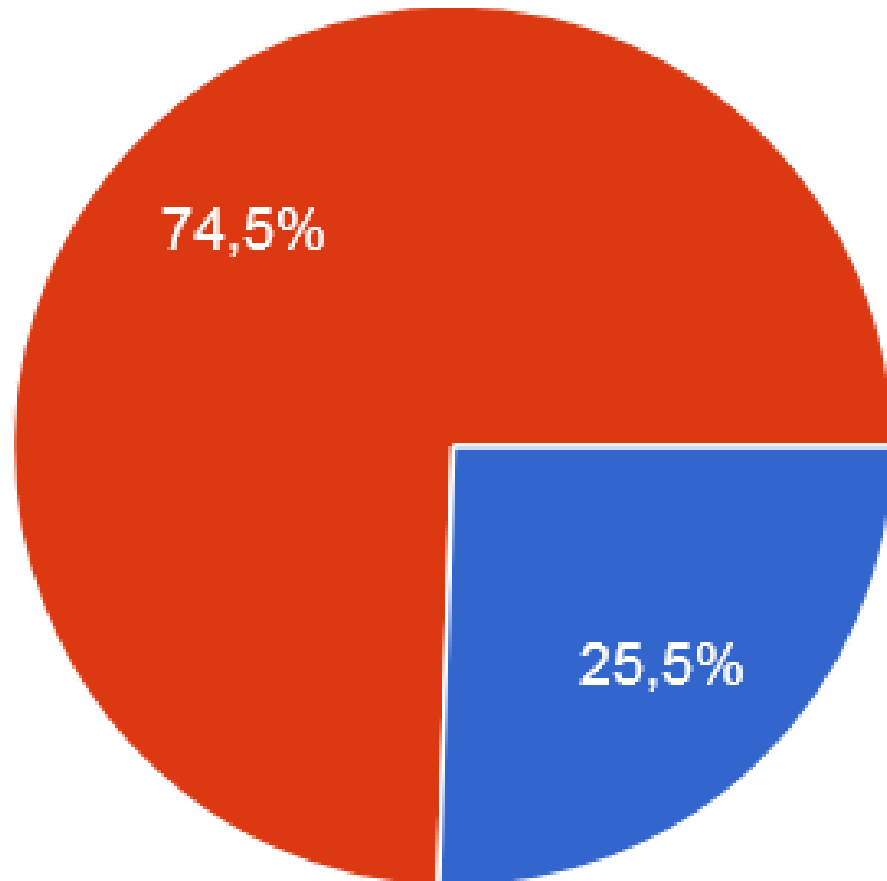


ЕКСПЕРТИ

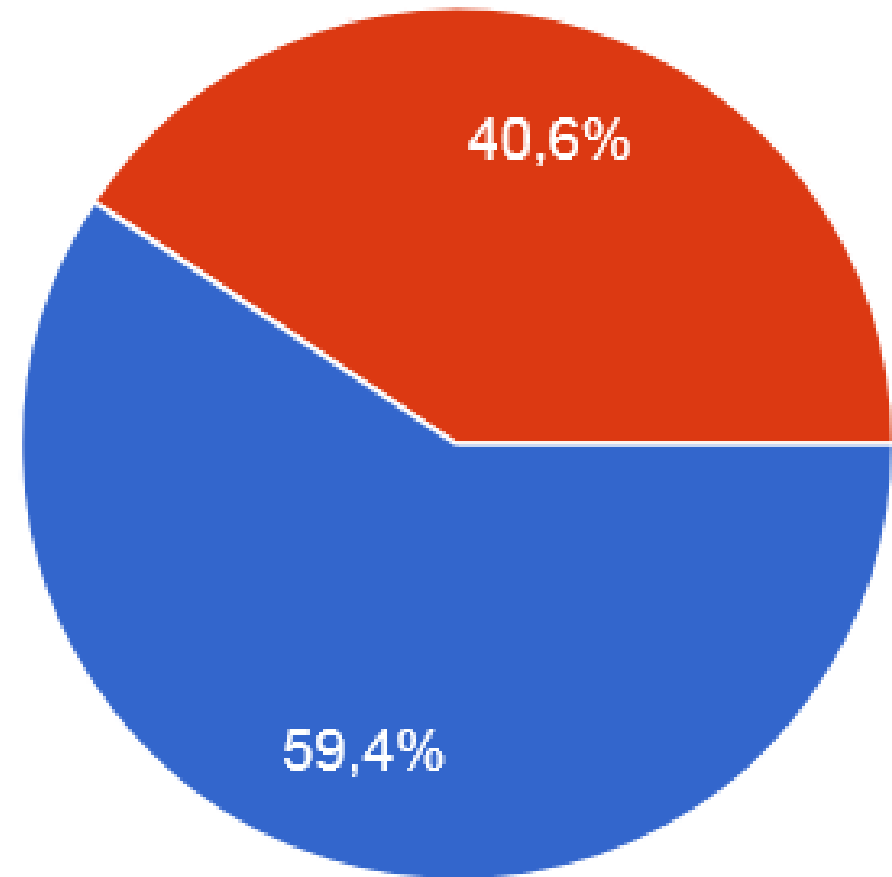


9. Чи потрібно диференціювати термін продовження трудового договору з НПП залежно від кількості набраних балів за показниками професійних компетентностей?

НПП



ЕКСПЕРТИ



Якщо «так», то як саме?

№	Відповіді нпп
1.	Розробити обґрунтовану шкалу балів відповідно строку контракту (5): а) можливо 3 та 5 років. 3 роки, якщо конкурсант має до 5 пунктів педагогичності; б) якщо багато балів то і термін трудового договору має бути більшим; в) мінімальна кількість балів - мінімальний термін продовження трудового договору, кожний наступний інтервал - збільшення терміну договору
2.	Встановити рейтингові коефіцієнти щодо окремих показників професійної компетентності
3.	Встановити порогову кількість балів для того чи іншого терміну
4.	Термін 5 років, за додаткові пункти встановити надбавку до ставки по 1% за кожний
5.	Потрібно ввести коефіцієнти ваг для різних пунктів компетентності

Якщо «так», то як саме?

№	Відповіді експертів
1.	<p>Розробити шкалу (7):</p> <p>а) більше 20 балів - 5 років, від 15 до 20 - 4 роки, від 10 до 15 - 3 роки, від 5 до 10 - 2 роки, до 5 балів - 1 рік;</p> <p>б) 14 пунктів педагогичності 5 років а далі 8-10 то 4 роки і далі;</p> <p>в) розробити шкалу та звести показники до нормованих $P_n = P_{\text{факт}} / P_{\text{макс}}$, за якими і оцінювати і надавати рекомендації щодо терміну заміщення посади відповідно до розробленої шкали</p>
2.	<p>За умови, що кандидат набрав менше, ніж мінімальна кількість балів за рівнем проф. компетентності та діяльності, термін дії договору варто визначати в індивід порядку</p>
3.	<p>Якщо в претендента недостатня кількість професійних компетентностей, то чітко прописати за яких умов він взагалі не може претендувати на посаду, а за яких термін буде зменшено</p>

10. Ваші інші зауваження та пропозиції стосовно нового конкурсного відбору НПП на заміщення вакантних посад

№	Відповіді науково-педагогічних працівників
1.	Немає / процедура конкурсного відбору прозора, об'єктивна (6)
2.	Враховувати думку колективу кафедри щодо кандидата на посаду (4)
3.	Визначити процедуру призначення членів експертної комісії (4)
4.	Ознайомитись з результатами експертного оцінювання перед обговоренням на комісії (2)
5.	Бути присутнім під час експертного оцінювання (2)
6.	Необхідно комісіям інститутів провести інструктаж з підрахунку балів (2)
7.	Встановити вагові коефіцієнти для різних видів робіт
8.	Для претендентів, які вже працюють в НУВГП, не вимагати подачі тих документів, які вже є у відповідних відділах
9.	Щорічно змінювати склад експертної групи
10	Для покращення власних досягнень, викладачі мають бути ознайомлені з кращими показниками

10. Ваші інші зауваження та пропозиції стосовно нового конкурсного відбору НПП на заміщення вакантних посад

№	Відповіді експертів
1.	Зауваження відсутні / система продумана вдало (8)
2.	Додати компетентності: керівник держтеми, здобувач гранту та інші види залучення коштів до університету (2)
3.	Керівник ОПП - зробити пунктом педактивності
4.	Врахувати у складі професійних компетентностей роботу щодо акредитації ОП
5.	Долучати звіт про педактивність, який подається у відділ ліцензування та акредитації
6.	Розробити механізм оцінки і кількісних показників за деякими пунктами оцінки професійної компетентності (кількість розроблених силабусів, методичних розробок, тощо)
7.	Розробити "калькулятор компетентностей", щоб максимально автоматизувати процес
8.	Паперові підтверджуючі документи надавати лише у разі відсутності посилань на ел. ресурс розміщення здобутків конкурсантів (публікації, навчально-методичні розробки, накази)



Національний університет
водного господарства
та природокористування



ВІДДІЛ ЯКОСТІ ОСВІТИ

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

ВІДДІЛ ЯКОСТІ ОСВІТИ

☎ внутрішній 7-72

📍 м. Рівне, вул. Соборна 11, навчальний корпус №1, каб. 168

✉ vyo@nuwm.edu.ua