

УДК.37.378.11

**РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ПЕРЕВІРКИ ГОТОВНОСТІ
ПОСАДОВИХ ОСІБ ДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО
ДОКУМЕНТООБІГУ У ЗАКЛАДІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ
ОСВІТИ**

С.П. Касьян

Анотація. У статті розкриваються підходи щодо оцінки рівня готовності посадових осіб управління закладу післядипломної педагогічної освіти під час забезпечення роботи керівника щодо вироблення управлінського рішення в умовах використання системи електронного документообігу на базі хмарних технологій..

Ключові слова: *заклади післядипломної педагогічної освіти, готовність посадових осіб, педагогічний експеримент, хмарні технології, константу вальний експеримент.*

**РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПРОВЕРКИ ГОТОВНОСТИ
ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ К ВНЕДРЕНИЮ ЭЛЕКТРОННОГО
ДОКУМЕНТООБОРОТА В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

С.П. Касьян

Аннотация. В статье раскрываются подходы к оценке уровня готовности должностных лиц управления заведения последипломного педагогического образования при обеспечении работы руководителя по выработке управленческих решений в условиях использования системы электронного документооборота на базе облачных технологий ..

Ключевые слова: заведения последипломного педагогического образования, готовность должностных лиц, педагогический эксперимент, облачные технологии, константу тельный эксперимент.

RESULTS OF EXPERIMENTAL VERIFICATION READINESS TO OFFICERS INTRODUCTION OF ELECTRONIC DOCUMENT TO THE INSTITUTION OF POSTGRADUATE EDUCATION

S. Kasian

Abstract: The article describes the approaches to assessing the level of preparedness of officials control institutions of postgraduate education while ensuring the development of the head of administrative decisions in the conditions of use of electronic document management system based on the cloud.

Keywords: *institutions of postgraduate education, the willingness of officials, pedagogical experiment, cloud technologies, constant experiments.*

1. Вступ

Управлінські рішення керівника закладу післядипломної педагогічної освіти (ЗППО) в умовах використання системи електронного документообігу (СЕД) з використанням хмарних технологій залежать від рівня готовності посадових осіб закладу, які забезпечують роботу керівника щодо вироблення такого рішення. Тому з метою максимального використання потенційних можливостей системи управління ЗППО необхідний апарат для оцінки рівня готовності посадових осіб закладу до роботи в умовах застосування СЕД на базі хмарних технологій.

2. Постановка проблеми

Основна проблема полягає у тому, що вплив інформаційних технологій на ефективність діяльності керівника ЗППО, як правило є опосередкованим через покращення управління освітнім процесом, підвищення якісних показників

науково-педагогічних працівників та рівня підготовки випускників. Вимірювання цих ефектів складне, тому і значення показника ефективності досить важко забезпечити точною інформацією щодо ефективності впровадження інформаційних технологій. За даними умовами, вважаємо, під ефективністю діяльності керівника ЗППО за рахунок впровадження СЕД слід розуміти адекватність функціональних характеристик технологій конкретним цілям і завданням, які визначаються при прийнятті рішення щодо впровадження або модернізації інформаційної системи навчального закладу. Отже, саме від цілей запровадження СЕД, в першу чергу, залежить набір ефектів, а відповідно і ефективність.

3. Літературний огляд

1. Змісту оцінки готовності підготовки керівника та працівників навчального закладу доклали чимало зусиль низка дослідників. Особливої уваги роботам слід приділити таким науковцям: Г.В.Єльнікової [1], Л. М. Забродської та ін. [2], Брайченка О. Д. та ін.[3], Кременя В. Г. [4], Клокар Н.І. [5]., але питання оцінки рівня готовності посадових осіб органів управління ЗППО до забезпечення роботи керівника ЗППО в умовах використання СЕД на базі хмарних технологій цими авторам не досліджувався.

4. Оцінка рівня готовності посадових осіб органів управління ЗППО

Для проведення оцінки рівня готовності використовувалися методи педагогічного експерименту.

Основним методом педагогічного дослідження, що дозволяє цілеспрямовано вивчати динаміку процесу, що досліджується є експеримент. На початковому етапі експериментальної роботи було здійснено експертне опитування з метою виявлення показників, які суттєво впливають на якість управлінських рішень, що приймаються керівником ЗППО в умовах впровадження системи електронного документообігу (СЕД) на основі хмарних технологій.

Методами дослідження були анкетування, спостереження, тестування, бесіди, метод експертних оцінок. В експерименті брали участь 93 студенти Університету менеджменту освіти, які навчаються за спеціальністю «Управління

навчальними закладами» а також 115 керівників, заступників та працівників ЗППО.

Анкетування, опитування, тестування керівників їх заступників та працівників підрозділів управління і студентів, теоретичний аналіз літератури дозволили визначити основні підходи щодо оцінки якості управлінського рішення в умовах впровадження СЕД на основі хмарних технологій.

Відповідно до експертних опитувань встановлено, що суттєвий вплив на якість управлінського рішення керівника ЗППО в умовах впровадження СЕД на базі хмарних технологій має рівень підготовки керівника та посадових осіб підрозділів управління а також оперативність управління.

У статті розглядається оцінка рівня готовності посадових осіб щодо забезпечення роботи керівника ЗППО в умовах впровадження СЕД на базі хмарних технологій.

Логіка дослідження будувалася на впливі СЕД на базі хмарних технологій на якість управлінських рішень що приймаються керівником ЗППО.

Для проведення констатуючого експерименту використовувалися дані посадових осіб підрозділів управління Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти та Житомирського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти педагогічного інституту (у подальшому контрольна група 1, 2, 3 (КГ-1, КГ-2, КГ-3) відповідно).

Згідно з програмою констатувального експерименту проводилося діагностування рівня підготовки посадових осіб органів управління. Для отримання об'єктивних результатів нами було вивчені, анкетні дані посадових осіб органів управління, що виступають характеристиками їхньої готовності. З цією метою використовувався комплекс валідних діагностувальних методик. Об'єктивність під час аналізу результатів дослідного навчання досягалася за рахунок того, що в усіх групах аналіз і обробка даних здійснювалися за єдиною методикою, з використанням єдиної методики діагностики рівня сформованості зазначеної готовності.

Таким чином, отримавши показники ступеня підготовки окремих посадових

осіб та органу управління ЗППО на констатувальному етапі було визначено рівні підготовки посадових осіб органу управління ЗППО.

Оцінка підготовки посадової особи органу управління здійснювалася у такій послідовності:

- визначення показників, істотних, для характеристики рівня теоретичної та практичної підготовки управлінських кадрів у конкретному підрозділі;

- кожному показнику, методом експертного опитування, визначається оцінка, яка характеризує відносну його значимість у переліку; при цьому сума оцінок повинна бути рівною 100

- кожному посадовцю за кожним показником виставляється бальна оцінка (у п'ятибальній системі, включаючи нуль). Джерелами бальних оцінок були особові справи (анкетні дані, атестаційні матеріали, дипломи про закінчення навчальних закладів і т. п.); результати наукової, навчальної, методичної діяльності посадової особи; показники, що досягнуті підлеглими; характеристики, що даються керівниками, та ін.

У тих випадках, коли відповідь може бути тільки у вигляді «так» чи «ні», оцінювання варіювалося між «0» і «5»;

- бальна оцінка множиться на значення показника. Добуток становить фактичний ценз посадової особи. Послідовне складання усіх величин фактичного цензу дає сумарний ценз посадової особи;

- найвища оцінка за кожним показником дорівнює 5. Множенням на значення показника, отримуємо вищий ценз. Після додавання всіх величин вищого цензу виходить найвищий з можливих сумарних цензів для даної посадової особи;

Подібне оцінювання проводилося усіх посадових осіб органів управління ЗППО. Це дозволило перейти до наступного етапу дослідження.

Оцінка усіх працівників підрозділів управління ЗППО в цілому здійснюємо у такій послідовності:

- складається перелік основних посад органу управління ЗППО у порядку, що характеризує їх роль в управлінні тим чи іншим напрямом діяльності ЗППО (навчальна, методична, наукова робота, організація кадрової роботи, діловодства,

економічної діяльності). Позитивні сторони і недоліки керівника ЗППО або його заступників позначаються на ефективності управління, а в результаті і на якості виконання завдань ЗППО, значно сильніше, ніж інших працівників, а працівників, які виконують завдання з організації навчальної чи наукової роботи ЗППО - сильніше, ніж працівників допоміжних служб. Щоб врахувати цю обставину, кожній посаді встановлюється певний порядковий номер, що побічно характеризує вплив рівня підготовки особи, яка обіймає цю посаду, на ефективність роботи управління ЗППО у цілому;

- обчислюється порівняльний ранг усіх посад представлених у переліку, за формулою

$$P_i = 1 - \frac{N_i - 1}{N} \quad (1)$$

де P_i — ранг посади; N_i — порядковий номер посади в упорядкованому переліку; N — загальна кількість врахованих посад.

Наприклад, ранг провідного спеціаліста $P_9 = 1 - \frac{9-1}{20} = 0,6$.

Враховуючи особливу роль в управлінні начальника, його ранг, отриманий розрахунком за формулою, збільшується вдвічі. Отримані порівняльні ранги підсумовуються

- для подальшої роботи отримані значення рангів нормують, тобто обчислюють частку кожної посади у загальній сумі рангів, яка приймається за 100 відсотків. Нормування проводиться за формулою

$$P_{M_i} = \frac{P_i}{\sum_{i=1}^N P_i} 100, \quad (2)$$

де P_{M_i} — ранг посади після нормування;

- з цензових листів посадових осіб в таблицю записуються дані, що характеризують частку від вищого цензу;

- добутки нормованого рангу на частку від вищого цензу записуються в останню графу таблиці та підсумовуються. Ця сума і є інтегральна кількісна оцінка ступеню підготовленості управління ЗППО до виконання управлінських,

функцій в умовах запровадження СЕД. Ступінь підготовленості виражається у відсотках від найвищого рівня.

Для визначення коефіцієнта оцінки рівня підготовки управлінських кадрів ЗППО до роботи із СЕД проводимо нормування інтегрального показника частки від вищого цензу з урахуванням рангу за формулою

$$K_1 = \frac{x}{100} \quad (3)$$

Таким чином, виходячи з рівня підготовки управлінських кадрів слід очікувати, що в умовах використання у ЗППО СЕД буде реалізована тільки частина потенційних можливостей управління ЗППО.

Відповідно до експертного оцінювання встановлені рівні підготовки посадових осіб органів управління ЗППО:

– достатній рівень, при якому працівник володіє теоретичним матеріалом на репродуктивному рівні, але не проявляє ініціативу та творчого підходу під час виконання завдань; має вміння та навички практичної роботи на елементарному рівні, працює на персональному комп'ютері як користувач з початковими навичками, не має досвіду роботи з інформаційними системами; володіє основами міжособистісної комунікації ($0,3 \geq K_I \leq 0,4$);

– середній рівень, при якому працівник володіє теоретичним матеріалом, знає сучасну наукову теорією управління у сфері післядипломної педагогічної освіти, проявляє бажання до поглиблення професійних знань; частково застосовує творчий підхід до вирішення поставлених завдань; виявляє самостійність у прийнятті рішень ($0,5 \geq K_I \leq 0,7$);

– високий рівень, при якому працівник добре володіє теоретичним матеріалом, обізнаний із сучасною науковою теорією управління, права, фінансів і бюджету та ін., що передбачено програмою навчання та освітньо-професійними потребами; володіє ефективними методами роботи та організації діяльності ЗППО; прийомами міжособистісної комунікації та вміє мотивувати колег та підлеглих; вміє діяти в нестандартних ситуаціях та знаходити нестандартні ефективні способи розв'язання ЗППО; схильний до застосування інформаційних технологій у своїй діяльності; проводить власні дослідження та має друковані праці ($0,8 \geq K_I \leq 1$).

Експертним оцінюванням встановлені рівні підготовки посадових осіб органів управління ЗППО:

– достатній рівень, при якому працівник володіє теоретичним матеріалом на репродуктивному рівні, але не проявляє ініціативу та творчого підходу під час виконання завдань; має вміння та навички практичної роботи на елементарному рівні, працює на персональному комп'ютері як користувач з початковими навичками, не має досвіду роботи з інформаційними системами; володіє основами міжособистісної комунікації ($0,3 \geq K_I \leq 0,4$);

– середній рівень, при якому працівник володіє теоретичним матеріалом, знає сучасну науковою теорією управління у сфері післядипломної педагогічної освіти, проявляє бажання до поглиблення професійних знань; частково застосовує творчий підхід до вирішення поставлених завдань; виявляє самостійність у прийнятті рішень ($0,5 \geq K_I \leq 0,7$);

– високий рівень, при якому працівник добре володіє теоретичним матеріалом, обізнаний із сучасною науковою теорією управління, права, фінансів і бюджету та ін., що передбачено програмою навчання та освітньо-професійними потребами; володіє ефективними методами роботи та організації діяльності ЗППО; прийомами міжособистісної комунікації та вміє мотивувати колег та підлеглих; вміє діяти в нестандартних ситуаціях та знаходити нестандартні ефективні способи розв'язання ЗППО; схильний до застосування інформаційних технологій у своїй діяльності; проводить власні дослідження та має друковані праці ($0,8 \geq K_I \leq 1$).

На рис.1 і рис.2 показані залежності інтегрального показника підготовки керівника та спеціаліста підрозділу управління ЗППО від показників, що впливають на рівень їх підготовки. Зазначені графіки наглядно демонструють, що на значення інтегрального показника рівня підготовки в умовах застосування СЕД на базі хмарних технологій значно впливає показники, що характеризують рівні освіти, підвищення кваліфікації за ІКТ, наявність досвіду роботи в інформаційних мережах.



Рис.1. Залежність інтегрального показника рівня підготовки керівника підрозділу управління від інших показників



Рис.2. Залежність інтегрального показника рівня підготовки спеціаліста підрозділу управління від інших показників

5. Висновки

На підставі статистичного опрацювання результатів діагностувальних зрізів, визначаємо рівні підготовки кожного із органів управління ЗППО.

Дані діагностувальних зрізів дають підстави зробити висновок, що рівень готовності до інноваційної діяльності як в контрольній, так і в експериментальній групах є середній. Це свідчить про недостатнє опрацювання методів роботи в СЕД з використанням хмарних технологій та відсутності досвіду і теоретичних та практичних знань щодо технологій та програмного забезпечення для роботи в СЕД на базі хмарних обчислень.

6. Література

1. Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу / [Г. В.Єльнікова, В. І. Куценко, В. І. Маслов, та ін.]. – Київ, 2012. – 240 с. – (Університет менеджменту освіти).

2. Звіт про науково-дослідну роботу «Технології підготовки керівників районних (міських) відділів освіти до впровадження й оцінювання освітньої політики» / [Л. М. Забродська, В. І. Маслов, Т. Є. Бойченко та ін.]. – Київ, 2014. – 70 с. – (Університет менеджменту освіти).

3. Механізми забезпечення ефективності підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / [О. Д.Брайченко, М. С. Орлів, Б. О. Костенко та ін.]. – Київ, 2012. – 48 с. – (Національна академія державного управління при Президентові України).

4. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. – К.: Грамота, 2005. – 448 с.

5. Клокар Н.І. Вплив глобалізаційних процесів на зміст і завдання післядипломної педагогічної освіти регіону. Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Випуск 3 /Ред. кол.: В.В. Олійник (гол. ред.) та ін. – К.: Міленіум, 2006. – С. 17–27.