



УДК 378.091.12:005.962.131



Гнізділова О. А.

## РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**А** Проаналізовані існуючі підходи до оцінювання результативності діяльності науково-педагогічних працівників, розкриті особливості визначення рейтингів діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, висвітлені найважливіші показники рейтингового оцінювання наукової діяльності викладачів.

**Ключові слова:** оцінювання діяльності, рейтингова оцінка, якість, діяльність викладача, вищий навчальний заклад.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями.** Стан ринку освітніх послуг характеризується значною конкурентністю як на регіональному, національному, так і на загальноєвропейському рівнях. Тому логічно постає завдання пошуку інструментів для оцінювання якості освіти і визначення конкурентного місця кожної з численних установ, що надають освітні послуги.

Проблема оцінювання якості діяльності професорсько-викладацького складу набуває особливої актуальності, оскільки внутрішній моніторинг дає змогу визначати слабкі місця в організації навчально-виховного процесу, стимулювати результативну роботу викладачів вищої школи, формувати їхній власний імідж, сприяти підвищенню якості викладацьких послуг і поліпшенню роботи вищого навчального закладу, забезпечувати належний рівень професійної компетентності науково-педагогічних працівників, умотивовувати доцільність їхнього залучення до реалізації стратегічного плану ВНЗ. Оцінка стимулює викладачів до підвищення особистісної кваліфікації, дає можливість встановити відповідність між результатами професійної діяльності та оплатою праці, дисциплінує та мотивує викладача, активізує його інноваційний потенціал, стимулює неперервне підвищення рівня його професійної компетентності, дозволяє визначити його рейтинг, забезпечує змагальність і здорову конкуренцію між працівниками кафедр. Оцінювання якості діяльності використовується як дієвий інструмент виявлення професійних, моральних, організаторських здібностей викладачів, їхніх реальних можливостей щодо професійного розвитку, виступає одним із мотивів підвищення теоретичного і методичного рівня навчальних занять.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.** Аналіз та узагальнення педагогічної літератури, нормативних документів [8] і досвіду роботи з обраною проблемою свідчить про те, що запровадження системи оцінювання діяльності кафедр і науково-педагогічних працівників ВНЗ належить до надзвичайно важливих завдань модернізації системи вищої освіти. Так, питання моделювання рейтингової оцінки суб'єктів науково-педагогічної діяльності присвячені дослідження провідних учених: Т. Васильєвої [2], О. Головка [4], М. Загірняка [3], М. Кучер [5], Я. Кіницького [4], Е. Роздобудько [5], С. Сергієнка [3], С. Серьогіна [7], Ю. Шарова [7], А. Шостака [1] та ін. Опрацювання науково-педагогічних джерел і вивчення досвіду роботи вищих навчальних закладів показало, що існуюча система оцінки діяльності викладачів вищої школи є недостатньо ефективною, відбувається за сталою, часто формальною схемою.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Аналіз та узагальнення сучасної літератури засвідчує, що у ній відсутнє комплексне висвітлення процедури внутрішнього моніторингу діяльності викладачів вищої школи. У наукових колах тривають дискусії щодо того, за якими критеріями та показниками варто оцінювати ефективність роботи професорсько-викладацького складу ВНЗ.

На підставі вищевикладеного, метою цієї статті є визначення критеріїв оцінювання результатів наукової діяльності професорсько-викладацького складу ВНЗ.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** У процедурах ліцензування та акредитації окремих спеціальностей і університетів у

цілому велике значення надається оцінюванню кваліфікації професорсько-викладацького складу, що розглядається як одна з найважливіших ознак зрілості ВНЗ. Оцінюванню підлягають, як правило, всі складові професійної діяльності викладача закладу.

Дієвим методом оцінювання професійно-педагогічної діяльності викладачів вітчизняних ВНЗ є внутрішній моніторинг (проведення оцінки за допомогою рейтингової системи). Рейтингова оцінка діяльності науково-педагогічних працівників є однією з форм кількісних методів аналізу і контролю, яка впроваджується з метою забезпечення ефективного моніторингу стану управління розвитком і підвищенням якості діяльності університетів з урахуванням вкладу в нього всіх науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів.

Для підвищення трудової активності професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу ефективним є запровадження щорічного рейтингового оцінювання роботи викладачів. Проведений нами аналіз дозволяє стверджувати, що у більшості вітчизняних ВНЗ комплексне внутрішнє рейтингування викладачів здійснюється раз на рік спеціально створеною експертною комісією. Оцінювання здійснюють шляхом визначення результативності виконаної викладачем навчальної, методичної, наукової, виховної й організаційної видів робіт за рік. На підставі показників результативності роботи викладачів формується також кафедральний рейтинг.

Система оцінювання успішної діяльності кафедр і науково-педагогічних працівників базується на вимогах нормативних положень про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у них; про організацію навчального процесу у ВНЗ; про затвердження норм часу для планування й обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної та виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів; про підготовку науково-педагогічних кадрів; про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників.

Метою рейтингового аналізу є стимулювання зростання кваліфікації, професіоналізму, продуктивності педагогічної та наукової роботи, розвиток творчої ініціативи науково-педагогічних працівників шляхом диференціації оплати їхньої праці та морального стимулювання.

Традиційно для визначення умовного навантаження, за яким проводиться рейтингове оцінювання роботи науково-педагогічних працівників, використовуються норми часу на кожний із вказаних видів робіт, які рекомендовані вченою радою та затверджені наказом ректора кожного окремого університету. Методика рейтингування традиційно ґрунтується на бальній системі оцінювання науково-педагогічних працівників із застосуванням індивідуальної оцінки кожного суб'єкта. Позиція в загальному рейтингу визначається як сума від-

повідних балів за виконання певної роботи. Основними напрямками діяльності науково-педагогічних працівників визнані: навчальна, методична, наукова, організаційна та виховна.

Відмітимо, що одним із найважливіших питань при оцінці якості професійно-педагогічної діяльності викладачів є вибір критеріїв і діагностичних показників. В якості показників оцінки якості науково-дослідної роботи пропонувалось спочатку використовувати кількість друкованих аркушів, наукових праць чи доповідей на конференціях, пізніше – кількість публікацій, монографій, підручників, статей у відомих журналах і збірниках тощо, а також кількість підготовлених кандидатів і докторів наук.

Дійсно, критерієм ефективності наукової роботи є обсяг наукової продукції, який вимірюється загальною кількістю друкованих праць і якістю публікацій, що припадають на одного науково-педагогічного працівника за досліджуваний відрізок часу, виконаних і захищених дисертаційних робіт, завершених тем. Серед результатів наукової роботи провідну роль відіграють підручники і навчальні посібники з грифом МОН України, що підтверджує конкурентноздатність наукової продукції на ринку навчальних матеріалів. Важливий внесок у рейтингову оцінку викладача забезпечують наукові статті, опубліковані у виданнях, що ввійшли до реферативної бази даних Scopus або переліку фахових видань України, в яких можуть публікуватися основні результати дисертаційних робіт, у журналах з високим імпаکت-фактором. Також пріоритетними при проведенні рейтингування викладачів вважаються опубліковані монографії, захищені у звітному навчальному році дисертаційні роботи.

При оцінці ефективності наукової діяльності працівників особливої актуальності набуває врахування не лише наявності та кількості виконаних наукових робіт, а й показників їх якості (підвищення балів за публікації в іноземних виданнях, провідних фахових виданнях); урахування індексу інтернет-цитовання науково-педагогічних працівників у межах відомих пошукових систем; урахування участі викладача у виконанні зареєстрованої науково-дослідної роботи (міжнародного або вітчизняного гранта, держбюджетної або госпдоговірної науково-дослідної теми тощо); наявності наукової статті у рейтингових міжнародних виданнях фахового спрямування; керівництво науково-дослідною роботою студентів тощо [2]. Окремо враховуються перемоги у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах наукових робіт.

Однією з популярних новацій у справі оцінки наукових досягнень є запропонований у 2005 році індекс Гірша (h-індекс; його автор, Хорхе Гірш – фізик з Університету Сан Дієго, Каліфорнія). Він має очевидні переваги у порівнянні з іншими критеріями оцінювання, такими як загальна кількість публікацій, тому є найоб'єктивнішим з усіх доступних нам на даний час показників успішності професійної діяльності науковця. Індексом

Гірша користуються для орієнтовного визначення внеску дослідника у певну галузь наукового знання. За його допомогою визначають положення автора серед інших авторів у науковій галузі, індекс цитування праць дослідника.

До стандартизованого складу критеріїв, відповідно до яких здійснюють оцінювання результатів наукової діяльності, також відносять офіційне керівництво захищеною дисертаційною роботою, кількість опублікованих наукових статей у співавторстві зі студентами, кількість опублікованих тез доповідей тощо. Склад перелічених вище показників варто доповнити такими показниками: участь в опонуванні дисертації, у роботі спеціалізованих рад по захисту дисертацій, у редколегіях наукових видань, а також кількість підготовлених відзивів на автореферати дисертаційних робіт. Розширення системи показників дозволяє врахувати результати тих видів наукової діяльності, які сприяють підвищенню іміджу ВНЗ в освітньому просторі.

Формування узгодженої (з керівництвом ВНЗ і трудовим колективом) методики оцінки ефективності діяльності викладачів, встановлення чітких і прозорих критеріїв рейтингування має стати підґрунтям для встановлення відповідних надбавок до окладу, премій та інших видів заохочення. Результати рейтингування викладачів можуть стати основою впровадження практики реальної, а не декларативної диференціації при встановленні обсягу навчального навантаження для викладачів із різною результативністю наукової, організаційної та міжнародної діяльності в попередньому році. Так, якщо результати попереднього року свідчать про те, що окремих викладач дійсно вніс суттєвий внесок у розвиток зазначених видів діяльності у ВНЗ і продовжує активно працювати в цьому напрямку, то завідувач кафедри міг би змінювати пропорцію розподілу його навантаження в бік зменшення навчальної роботи за рахунок збільшення інших видів робіт.

Це дозволить формалізувати процедуру рейтингового оцінювання, виключити неупередженість, вияскравити особистий внесок окремих праців-

ників у забезпечення високого рівня науково-дослідних робіт і міжнародного співробітництва, зробити ці механізми прозорими та перетворити грошові доплати на реально діючий важіль стимулювання прогресивних трансформацій у вищій освіті України.

Оцінювання успішності діяльності науково-педагогічних працівників створює внутрішнє конкурентне середовище, яке мотивує до досягнень, забезпечує стимулювання викладачів до активної високопродуктивної діяльності, професійного вдосконалення й особистісного розвитку.

**Висновок.** Отже, внесення коректив до системи рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних кадрів ВНЗ, конкретизація критеріїв і показників ефективності внутрішнього моніторингу дозволить визначити рівень наукового потенціалу вишу і задоволеність керівництва роботою своїх співробітників, ступінь досягнення поставлених як індивідуальних, так і колективних цілей, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг.

**Перспективи подальших досліджень.** Подальшу роботу доречно спрямувати на визначення критеріїв оцінки якості організаційно-виховної діяльності викладачів вищої школи.



## Список використаних джерел

1. Булгаков, В. Технологія оцінювання якості освіти у дослідницькому університеті на шляху до євроінтеграції / В. Булгаков, А. Шостак // Проблеми підготовки сучасного вчителя : зб. наук. пр. – Умань : УДПУ ім. П. Тичини. – 2011. – №4. – Ч.1. – С. 298–307.
2. Васильєва, Т. А. Вітчизняний досвід оцінки ефективності діяльності науково-педагогічних працівників / Т. А. Васильєва, С. В. Леонов, К. В. Багмет // Фінансова освіта: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку : зб. матеріалів Міжнародної навчально-методичної конференції (м. Севастополь, 29-30 квітня 2010 р.) / Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». – Суми, 2010. – С. 56–60.
3. Загірняк, М. Оцінювання якості роботи професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів / М. Загірняк, С. Сергієнко // Вища школа : науково-практичне видання. – 2013. – № 3. – С. 19–30.
4. Кіницький, Я. Т. Рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників університету та ефективність їхньої наукової роботи / Я. Т. Кіницький, О. В. Головок // Вісник Хмельн. нац. ун-ту. Технічні науки. – 2011. – №3. – С. 60–63.
5. Кучер, М. М. До питання оцінки результатів праці науково-педагогічних кадрів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / М. М. Кучер, Е. В. Роздобудько – Режим доступу : [http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010\\_7/statii/Kucher\\_Rosdobudko.pdf](http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_7/statii/Kucher_Rosdobudko.pdf) – Назва з екрану.
6. Розвиток рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників / О. Величко, В. Іващенко, О. Ясєв, О. Рожков // Вища школа : наук.-практ. вид. – Київ, 2011. – № 3. – С. 78–84.
7. Серьогін, С. М. Оцінювання успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників / С. М. Серьогін, Ю. П. Шаров // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. – Харків : ДокНаукДержУпр, 2010. – №2. – С. 22–27.
8. Проект. Міністерство освіти і науки України. Наказ «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліку основних видів методичної, наукової й організаційної та виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [mon.gov.ua/img/zstored/files/normi\\_chasy.doc](http://mon.gov.ua/img/zstored/files/normi_chasy.doc)

Дата надходження авторського оригіналу до редакції: 03.08.2014

Гніздилова Е. А. Рейтинговая оценка деятельности научно-педагогических работников.

**А** Проанализированы существующие подходы к оценке результативности деятельности научно-педагогических работников, раскрыты особенности определения рейтингов деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, освещены наиболее значимые показатели рейтинговой оценки профессиональной деятельности преподавателей.

**Ключевые слова:** оценка деятельности, рейтинговая оценка, качество, деятельность преподавателя, высшее учебное заведение.

Gnizdilova O. A. Rating evaluation of activity of scientific and pedagogical staff.

**S** The existing approaches to evaluation of the effectiveness of activity of scientific and pedagogical staff are analyzed in the article; the features of rating determination of activity of the teaching staff of higher educational establishments are revealed; the most important indicators of the rating evaluation of teacher's professional activity are highlighted.

**Key words:** evaluation activity, rating evaluation, quality, activity of a teacher, higher educational establishment.