

## РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ ВНЗ УКРАЇНИ

Швець Д.Є., Турба О.О. (м. Запоріжжя)

### **Анотація**

*Стаття присвячена пошуку технологій поліпшення якості підготовки фахівців за рахунок підвищення ефективності роботи науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу; рейтингового оцінювання викладачів ВНЗ на підставі результатів виконання основних видів робіт.*

*The article is devoted to the search of technologies of improvement of quality of specialists' preparation due to the increase of efficiency of work scientific-pedagogical workers of higher educational establishment; rating evaluation of teachers in higher educational establishment on the basis of results of implementation of basic types of works.*

### **Ключові слова**

ВИЩА ОСВІТА, ЯКІСТЬ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ, ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА, КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА, САМОЗВІТ, САМООЦІНКА, РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ, СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА

### **Вступ**

Сьогодні вища освіта є одним з визначальних чинників відтворення інтелектуальних і продуктивних сил суспільства, розвитку духовної культури українського народу, запорукою майбутніх успіхів у зміцненні й утвердженні авторитету України як суверенної, незалежної, демократичної, соціальної та правової держави. Ніколи ще проблема якості освіти в Україні не мала такого важливого ідеологічного, соціального-економічного і технічного значення, як останнім часом. Висунення проблеми якості на перший план зумовлене об'єктивними чинниками: по-перше, від якості людських ресурсів залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності; по-друге, якість освіти набуває все більшого значення в забезпеченні конкурентоспроможності випускників вищої школи на ринку праці.

Проблема якості освіти в Україні стала особливо актуальною останніми роками. Якість освіти розглядається здебільшого як сукупність якості освітнього середовища, якості реалізації освітнього процесу та якості результатів освітнього процесу. З приєднанням України до міжнародних освітніх програм, якість освіти має розглядатися як: ступінь відповідності реальних результатів освіти ринковій кон'юктурі; показник матеріально-технічної і ресурсної забезпеченості освітнього процесу; комплексний показник чинників престижності й економічної ефективності освіти; показник досконалості змісту, технологій і системи оцінки досягнень; показник інвестиційної принадності освіти тощо.

Стає все більш зрозумілим, що відповідність реальних результатів і змісту освіти вищих навчальних закладів державним стандартам є необхідною, але недостатньою умовою якості. Тому досягнення оптимальної якості професійної освіти зумовлено створенням системи якості, яка на рівні конкретного ВНЗ забезпечувала б узгоджену реалізацію державних, суспільних і особистих інтересів.

Одним з шляхів підвищення якості навчального процесу у вищій школі і посилення зацікавленості суб'єктів навчання – студента і викладача - в безперервному самоудосконаленні може бути перегляд процедури оцінювання роботи професорсько-викладацького складу і модернізація системи підвищення кваліфікації. В програмному документі ЮНЕСКО щодо реформ і розвитку вищої освіти прямо говориться, що «Визнання оцінки, яка може приймати такі форми, як самооцінка, оцінка колегами або зовнішня оцінка, слід вважати найважливішим елементом загальної політики підвищення кваліфікації персоналу в області вищої освіти». В умовах глобалізації і інтернаціоналізації практично всіх сфер соціального буття сучасний конкурентоспроможний вищий навчальний заклад повинен мати ефективну систему управління якістю своєї освіти, однією з найважливіших компонентів якої є оцінка якості роботи науково-педагогічних працівників закладу.

Наразі при визначенні відповідності рівня кваліфікації того або іншого викладача його посадовому положенню, наприклад, при оформленні нових співробітників на роботу у ВНЗ, їх атестації, оцінці професійної майстерності, визначенні розряду тарифної сітки оплати тощо, виникають постійні труднощі, оскільки офіційно визнані критерії оцінки науково-педагогічних працівників гранично узагальнені і знеособлені:

1. Освіта (не менш вищої);
2. Наявність/відсутність вченого ступеня;
3. Наявність/відсутність вченого звання;
4. Тривалість трудового науково-педагогічного стажу.

Всі ці критерії оцінки і тарифікації викладачів, за винятком тривалості стажу роботи, ґрунтуються на раз і назавжди отриманих показниках. Безумовно, наявність вчених ступенів і звань викликає належну пошану, але ці чинники не завжди відображають педагогічну культуру викладача, націленість на постійне самонавчання і вдосконалення. Не завжди доцент чи професор похилого віку, що одержав свої почесні регалії 30-40 років тому, може служити еталоном відповідності вимогам сучасного інформаційного суспільства. Провівши велику частину свого професійного життя в умовах класичної знаннєвої парадигми, інколи такий викладач може навіть чинити супротив змінам, що проводяться в освітянській сфері, використовуючи весь свій авторитет і вплив. Звичайно, у вищій школі працює багато прекрасних викладачів середнього і пенсійного віку, що зуміли перебудуватися і

долучитися до процесу підвищення якості сучасної освіти, активної розробки нових технологій освіти тощо.

Незважаючи на ці приклади, в загальнонаціональному масштабі діюча наразі система кваліфікаційних вимог не може служити стимулом для розвитку професійної майстерності, знань і наукового рівня професорсько-викладацького складу.

Критерій наявності стажу науково-педагогічної роботи ще більш розпливчатий у визначенні професійної майстерності і ефективності роботи викладача. Адже працювати можна довго, але недосить якісно, тільки виконуючи затверджену програму, не проявляючи творчості, не займаючись у належній мірі науково-дослідною і виховною роботою.

#### ***Мета статті:***

Проаналізувати існуючі системи оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів для відбору найбільш ефективних складових системи і розробки власної технології рейтингування ПВС.

#### ***Обговорення проблеми***

На наш погляд, особлива невизначеність існує по відношенню до багаточисельної групи викладачів, що не мають учених ступенів і звань. Як показує аналіз кадрової ситуації ряду ВНЗ, у тому числі і нашої академії, саме в цій групі, до складу якої входять в основному молоді викладачі, має місце найвищий відсоток плинності кадрів і зниження мотивації до продовження роботи у навчальному закладі. Сприяють цьому, на нашу думку, недоліки в оцінці і виборі критеріїв для визначення ефективності роботи викладачів цієї групи, і, головним чином, відсутність мотивуючих стимулів для вдосконалення педагогічної культури даного прошарку викладацького складу.

Останнім часом досить поширеним є вузько-соціологічний підхід до оцінки діяльності професорсько-викладацького складу, частіше всього з позицій студентського колективу і колег по роботі. Такий підхід до оцінки викладача не може вважатися повною мірою адекватним і об'єктивним, оскільки встає одвічне питання: «А судді хто?» Аналіз сприйняття діяльності викладачів очима студентів показує, що молоді люди не цілком компетентні в оцінці професійної майстерності і внеску їх педагогів в наукову і методичну діяльність. Студенти більше звертають увагу на їх особистісні і комунікативні якості, харизму, зовнішній вигляд і т.д. Колеги можуть також бути суб'єктивні і робити особливий акцент на методичному оснащенні процесу навчання чи, навпаки, на глибині теоретичних висновків, що приводяться в лекційному матеріалі. Слід додати, що, на сьогодні, зовнішня експертиза діяльності викладача практично відсутня.

При оцінці роботи викладачів, що не мають учених ступенів і звань, складається враження, що їх діяльність не має ніякої цінності для навчального закладу і Міністерства освіти і науки, оскільки ВНЗ

атестується відсотком кандидатів і докторів наук, доцентів і професорів, аспірантів, одержаних патентів, виданих монографій, публікацій і т. ін.

Аналіз вітчизняного і зарубіжного досвіду функціонування систем вищої освіти дозволяє зробити наступний висновок: зміна ролі викладача і характеру його праці в умовах інформаційного суспільства, що формується, примушує по-новому, комплексно, підійти до проблеми розвитку особи викладача, модернізації системи його наукових і професійних знань, вдосконалення методичної майстерності, і, в кінцевому рахунку, до проблеми оцінювання його діяльності.

Більшість російських навчальних закладів і ряд вітчизняних запровадив так звану рейтингову оцінку діяльності науково-педагогічних працівників. Одним з мотивів запровадження рейтингування викладачів у національних ВНЗ є задекларована МОН України необхідність впровадження системи управління якістю за стандартами ISO 9001.

Завданням рейтингування викладачів є оцінювання їх особистого внеску у діяльність кафедри і ВНЗ на підставі результатів виконання основних видів робіт, попередніх досягнень та процесу підвищення професійної і педагогічної майстерності. Кінцева мета системи рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників – підвищення ефективності роботи усього колективу ВНЗ і, як наслідок, підвищення якості підготовки випускників.

Система рейтингування професорсько-викладацького складу ВНЗ повинна задовольняти таким вимогам:

- дотримання єдиної процедури оцінювання для всіх посад науково-педагогічних працівників ВНЗ;
- отримані результати мають бути максимально достовірні;
- інтерпретація результатів повинна бути простою і зрозумілою усім працівникам;
- показники оцінювання мають бути відносними і забезпечувати правомірність співставлення діяльності викладачів різних кафедр і факультетів;
- процес оцінювання має бути технологічним;
- форми звітності орієнтовані здебільшого на первинні джерела даних;
- оцінювання повинно охоплювати всі напрями діяльності кафедри;
- показники оцінювання не повинні бути суперечливими;
- повинна забезпечуватися можливість об'єктивного і повного контролю показників оцінювання.

Оскільки очевидно, що ефективність методики рейтингування суттєво залежатиме від її простоти і мінімальної кількості додаткової звітності, в основу механізму реалізації рейтингування ПВС варто закласти самоатестацію (самозвіт) науково-педагогічних працівників як узагальнену кількісну характеристику їх роботи з усіх напрямів навчально-виховного процесу за рік.

Самозвіт, у свою чергу, повинен відображати стан виконання науково-педагогічним працівником індивідуального плану роботи за навчальний рік. Індивідуальні плани роботи викладачів мають формуватися не на власний розсуд, а на основі планів роботи кафедри на відповідний навчальний рік; тобто, на момент складання індивідуальних планів на кафедрі мають бути розроблені наступні документи:

- загальний обсяг і індивідуальний розподіл навчального навантаження, затверджений ректором ВНЗ;
- перелік розробок і заходів, передбачених кафедральним планом навчально-методичної роботи;
- план виконання кафедральної науково-дослідної держбюджетної роботи;
- план науково-дослідної роботи студентів за кафедральною тематикою;
- план роботи зі студентами кураторів з числа викладачів кафедри;
- перелік функціональних обов'язків викладачів щодо участі в організаційній роботі тощо.

Викладачі планують свою освітню діяльність на наступний рік за цими планами у відповідності до затверджених МОН України норм навчального навантаження і переліку основних видів методичної, наукової та організаційної роботи, Положення про організацію навчального процесу у ВНЗ МОНУ та інших нормативних державних і відомчих матеріалів; всі ці норми і положення систематизовані і приведені у методичному посібнику "Планування основних видів роботи ПВС ЗДІА" (затвердженого методичною радою ЗДІА 29.03.2007 р.).

Використання показників виконання викладачами індивідуальних планів роботи, тобто самозвітів, дає можливість досягти певного рівня формалізації та зіставності у процесі атестації та рейтингування навчальної, наукової, методичної та організаційної роботи окремих викладачів і кафедр. Передбачається, що викладачі віком старше 65 років та викладачі і сумісники з обсягом навчального навантаження менше 0,5 ставки можуть не брати участь у рейтингуванні (і, відповідно, у програмі матеріального заохочення за результатами рейтингового оцінювання).

Кількісні показники самоатестації оцінюються відповідними балами; бали є також відносною мірою якості виконаних видів робіт.

Процес самооцінки викладача передбачається поєднати з підтвердженням даних від органу відповідного аудиту (у тому числі безпосереднього керівництва) і з результатами соціологічного опитування студентів.

Самозвіт складається з 6-ти розділів:

- У першому розділі самозвіту відображається кваліфікаційний рівень викладача та його підвищення:

- наявність вченого ступеню кандидата/доктора наук або обох ступенів, якщо дисертації захищалися за різними напрямками;
- наявність вченого звання доцента/професора ВНЗ або ВАК та звання академіка/члена-кореспондента фахової, міжнародної чи національної академії наук;
- підвищення кваліфікації шляхом стажування у національних чи закордонних установах та підприємствах, навчання в аспірантурі, захисту дисертації.
- Другий розділ самозвіту характеризує обсяг та якість виконуваної упродовж року навчальної роботи:
  - частка лекційного та, відповідно, аудиторного навантаження;
  - кількість лекційних курсів (для лекторів) та навчальних дисциплін (для викладачів), у тому числі тих, які викладаються вперше;
  - частка лекційних курсів (для лекторів) та навчальних дисциплін (для викладачів і асистентів), які мають, відповідно, повне інформаційно-методичне забезпечення;
  - частка лекційних курсів, яким відповідає базова освіта та кваліфікація лектора;
  - частка лекційних курсів, з яких успішність студентів відповідає акредитаційним критеріям;
  - викладання дисциплін на державній мові;
  - кількість (у керівника) дипломних та кваліфікаційних проектів/робіт, які Державною екзаменаційною комісією визнано реальними; які отримали оцінки “відмінно” або “добре”; які виконано за замовленням виробництва та за якими підготовано публікації.
- Третій розділ самозвіту стосується виконання конкретних видів методичної роботи:
  - видання методичного посібника (з грифом ВНЗ), конспекта лекцій, методичних вказівок до самостійної роботи студентів, до держатестації;
  - розробка навчальної (робочої) програми, лабораторних робіт, наочних навчальних засобів, методичного забезпечення активних методів навчання, пакетів програмного забезпечення модульного контролю тощо.
- Четвертий розділ самозвіту присвячено науковій роботі, у тому числі:
  - виконання науково-дослідної роботи за замовленням підприємств, установ і організацій міжнародного, державного і регіонального рівня; впровадження результатів дослідження у виробництво;
  - публікація наукової статті, тез доповіді, підготовка заявки на винахід, у тому числі зі студентами;
  - видання підручника, навчального посібника (з грифом МОНУ), монографії, словника, довідника;
  - керівництво захищеною дисертаційною роботою;
  - керівництво підготовкою студентської роботи на зовнішній конкурс та отримання студентом призового місця.

• П'ятий розділ самозвіту відображає організаційну частину діяльності викладача:

- робота у складі навчально-методичних комісій на рівні МОНУ;
- робота у вченій раді ВНЗ та у дорадчих органах ВНЗ та факультетів;
- організація проведення позанавчальних спортивно-масових та культурно-виховних заходів;
- робота у якості куратора кредитно-модульної системи;
- виконання функціональних обов'язків у ВНЗ, на факультеті та кафедрі.

• В окремому, 6-му розділі звіту викладача передбачається фіксувати узагальнену оцінку викладача студентами на основі соціологічних опитувань за анкетною “Викладач очима студента” і своєчасність та об'єктивність подання самозвіту, дотримання навчально-трудової дисципліни.

Пропоновані для рейтингового оцінювання позиції в основному співпадають із зазначеними МОН України у “Нормах часу на виконання навчального навантаження та переліку основних видів основних видів методичної, наукової та організаційної роботи”. Крім того, передбачається додатково урахувувати ліцензійні умови та акредитаційні критерії, які широко використовуються при оцінці роботи ВНЗ в цілому та з окремих напрямів підготовки:

– забезпечення навчального процесу науково-педагогічними працівниками з науковими ступенями та вченими званнями (75%, 85% та 95%, відповідно, для освітньо-кваліфікаційного рівня (ОКР) “Бакалавр”, “Спеціаліст”, “Магістр”);

– наявність серед лекторів дисциплін фундаментального і фахового циклів відсотку докторів наук або професорів не менше, для відповідних ОКР, 10%, 20% і 40%;

– повне інформаційно-методичне забезпечення навчальних дисциплін, у тому числі власними підручниками та навчальними посібниками із грифом МОНУ;

– забезпечення успішності студентів, за даними підсумкового контролю, на рівні, відповідно, 90 і 50 відсотків (абсолютна успішність і якість навчання);

– дотримання необхідних вимог до підготовки та забезпечення високих показників якості захистів дипломних та кваліфікаційних проектів (робіт).

Аудит даних самозвіту проводиться завідувачем кафедри та відділами (навчально-методичними, науковим і організаційно-виховним) з відповідних напрямів роботи викладача. Окремо робочою групою методичної ради ВНЗ проводяться соціологічні дослідження з метою урахування поглядів студентів на різні аспекти навчально-виховної роботи та особистісні якості викладачів.

У кінці навчального року звіт викладача розглядається на засіданні кафедри з обговоренням та прийняттям рішення про затвердження або внесення до звіту необхідних змін.

Такі особистісні якості викладачів, як відповідальність і дотримання навчально-трудової дисципліни також ураховуються у вигляді коефіцієнтів-множників до загальної суми балів з розділів їхнього індивідуального плану; ці коефіцієнти формуються за участю завідувачів кафедрами, деканатів, відділу кадрів, навчально-методичних відділів, організаційно-виховного і наукового відділів.

Передбачається, зважаючи на специфіку роботи кафедр, проведення рейтингового оцінювання за двома групами кафедр: випусковими (20 кафедр) та загальноосвітні і загальноінженерні (10 кафедр).

Крім того, в кожній групі кафедр, згідно з особливостями діяльності науково-педагогічних працівників, виділені професійно-кваліфікаційні категорії, відповідно до пріоритетів їх функціональних обов'язків:

- *Працівники з пріоритетом аудиторної роботи зі студентами:*

1. Викладачі, асистенти.

- *Працівники з пріоритетом складних видів науково-педагогічної діяльності:*

2. Завідувачі кафедр.

3. Професори.

4. Доценти.

5. Старші викладачі.

- *Працівники з пріоритетом організаційних обов'язків:*

6. Проректори.

7. Декани.

8. Керівники наукового і навчально-методичних відділів.

На першому етапі порівняння результатів оцінювання розраховано проводити у межах перших п'яти зазначених професійно-кваліфікаційних категорій, без урахування категорії працівників з пріоритетом організаційних обов'язків-членів ректорату.

Передбачається, що рейтинг викладачів може бути використано при прийнятті рішень щодо професійного і кар'єрного зростання працівників, умов оплати праці та других видів матеріального і морального заохочення. Так, в деяких ВНЗ запроваджені умови, які безпосередньо прив'язують надбавку до основної ставки викладача із сумарним рейтинговим балом оцінювання: - перші, за рейтингом, 10 осіб в кожній професійно-кваліфікаційній категорії отримують 50-відсоткову надбавку, наступні 10 осіб – в кожній категорії отримують 35- відсоткову надбавку.

При використанні рейтингової системи оцінювання діяльності викладачів надзвичайно просто і максимально об'єктивно вирішуються питання щодо визначення кращого лектора, кращого викладача,



кандидата на присвоєння почесного звання доцента ВНЗ, професора ВНЗ, заслуженого працівника ВНЗ і т.п.

### **Висновки**

Рейтингова система оцінювання діяльності викладачів дозволяє доволі технологічно і максимально об'єктивно співставити діяльність окремих науково-педагогічних працівників різних кафедр і факультетів ВНЗ на підставі результатів виконання основних видів робіт, попередніх досягнень та урахування процесу підвищення професійної і педагогічної майстерності.

### **Перспективи подальших наукових досліджень**

На основі складення рейтингів науково-педагогічних працівників і з урахуванням результатів навчальної роботи студентів можна перейти до рейтингового оцінювання діяльності структурних підрозділів ВНЗ - кафедр і факультетів.

### **Джерела**

1. Величко О.Г., Пінчук С.Й., Іващенко В.П., Ясев О.Г. Системний моніторинг якості освітянської діяльності // Теорія і практика металургії. – 2004. - № 1. – С. 16-22.
2. Реформа и развитие высшего образования. Программный документ. – Париж: Изд-во ЮНЕСКО, 1995, С. 36-37.
3. Згуровский М.З. Система высшего образования Украины в контексте Болонского процесса // Известия МАН высшей школы. – 2004. - № 1 (27). – С. 7–31.
4. 4. Планування основних видів роботи професорсько-викладацького складу ЗДІА // Швець Є.Я., Кудієвський С.С., Турба М.М., Швець Д.Є. – Запоріжжя, Вид-во ЗДІА, С. 4-10.
5. Воронкова В.Г. Проблеми основних реформ Болонського процесу // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Запоріжжя: ЗДІА, 2005. - № 23. – С. 25–32.
6. 6. Рейтингування професорсько-викладацького складу та його використання у ВНЗ // Швець Є.Я., Турба М.М., Швець Д.Є. – Збірник доповідей VII Всеукраїнської н/м конференції “Кредитно-модульна система підготовки фахівців”, Вид-во ЗДІА, Запоріжжя, 2007, С.186-189.
7. Верещагин Ю.Ф., Ерунов В.П. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза: Учебное пособие. – Оренбург: ОГУ, 2003, С. 35-119.
8. Хахалев Э.И. Болдырева Л.М. «Рейтинговая оценка преподавателя». Специалист, № 4, 1999, С. 24-67.
9. <http://www.sgau.ru/uchmetupr/private/innov/innov/reiting.htm>
10. <http://www.iile.edu/news/1655>

*Стаття надійшла 20.12.2007 р.*