

МЕДИЧНА ОСВІТА

УДК 378.091.321:378.2

*В.М. Лісовий, В.А. Капустник, В.О. Гетьман, В.В. М'ясоєдов**Харківський національний медичний університет***СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

У статті проаналізовано можливості рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів як складової підвищення ефективності наукової роботи. Розглянуто систему моніторингу якості діяльності викладачів вищих навчальних закладів як один із механізмів адаптаційного розвитку вищого навчального закладу, який не тільки надає інформацію про стан якості діяльності викладачів, а й забезпечує включення механізмів регулювання та саморегулювання. При цьому відстежується динаміка діяльності викладачів та проводиться моніторинг якості діяльності викладачів, що сприяє актуалізації внутрішнього потенціалу викладачів у контексті інноваційних ідей, їх особистісному і професійному самовдосконаленню.

Ключові слова: науково-педагогічна діяльність, рейтингова оцінка, ранжирування.

В умовах оновлення парадигми вітчизняної освіти надзвичайно актуальною стає проблема підвищення якості освітнього процесу. За цих умов діяльність кожного вищого навчального закладу потребує постійного вдосконалення. Одним з основних чинників забезпечення якості освітнього процесу є ефективна діяльність професорсько-викладацького складу.

Наразі освітянська спільнота країни працює над удосконаленням системи освіти, зокрема вищої. Напрями цієї роботи визначено у Законі України «Про вищу освіту» від 01.07.14.

Серед головних пріоритетів Закону:

- акцент на забезпеченні якості вищої освіти;
- розширення реальної автономії вищих навчальних закладів;
- інтеграція вищої освіти України до Європейського простору шляхом реалізації положень та принципів Болонського процесу та ін.

Якість освітнього процесу потрібно розглядати крізь призму компетентності викладача, оскільки безперечною умовою якості освіти, забезпечуваною освітньою установою, є високий рівень науково-педагогічного потенціалу та кваліфікаційних характеристик професорсько-викладацького складу.

Сучасне управління вищою освітою неможливо без оптимального оцінювання професійної діяльності викладача: рівень науково-педагогічного потенціалу та компетентність викладацького складу слід розглядати, враховуючи його діяльність. Освітня система повинна вміти зіставляти педагогічну діяльність викладача, застосовувати критерії та методологію оцінювання викладацької діяльності та її продуктивності, системи стимулювання даної діяльності та шляхи подальшого її вдосконалення.

Нині в багатьох вищих навчальних закладах країн світу, в тому числі і в Україні, розробляються та впроваджуються різноманітні методики рейтингового оцінювання

© В.М. Лісовий, В.А. Капустник, В.О. Гетьман, В.В. М'ясоєдов, 2014

діяльності науково-педагогічних кадрів, утім на сьогодні немає загальноєвропейської методики – простої за формою, об'єктивної за змістом. Країни Європи та Америки планомірно працюють у сфері підвищення якості освітніх послуг. Про це свідчить регулярне проведення конференцій Міжнародної мережі забезпечення якості у вищій освіті, а також діяльність Європейського центру з вищої освіти, яким була розроблена офіційна система забезпечення якості вищої освіти.

Аналіз як зарубіжних, так і вітчизняних наукових джерел свідчить про те, що оцінювати багатогранну професійну діяльність науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу належить лише на підставі багатьох показників [1].

Більшість західних фахівців приділяють особливу увагу якісним критеріям (оцінюванню незалежними експертами), які застосовуються, як правило, для індивідуального оцінювання [2]. Адже незалежно від специфіки підходу до вдосконалення якості освітнього процесу провідна роль у ньому належить його суб'єктам: студенту і особливо викладачеві. Ось чому в багатьох країнах основною формою контролю якості є суворі процедури призначення на посаду викладача та вимоги щодо кандидатів, яких відбирають на посади доцентів або професорів. При цьому зазвичай оцінювання їх діяльності проводиться за трьома напрямками: організаційно-методичні аспекти проведення занять; рівень розвитку комунікативної культури (у її усній і письмовій формах); наявність професійно значущих рис особистості, які забезпечують ефективність поведінкової сторони діяльності викладача і його взаємин зі студентами. В процесі оцінювання вивчається політика і практика вищих навчальних закладів з підвищення кваліфікації викладачів, заснована на визначенні характеру початкової освіти, перепідготовки, а також механізму відбору і розміщення кадрів [3].

Оцінювання діяльності викладачів та ранжування – це ідея, яка є досить давньою і практикується у країнах Західної Європи та світу. У США до процесу оцінювання компетентності викладачів залучаються працівники освіти, експерти, адміністрація вищого навчального закладу, студенти та інші зацікавлені особи. Американські дослідники оці-

нюють педагогічну компетентність викладачів вищої школи за такими критеріями: планування навчального процесу; логічна послідовність вивчення навчального матеріалу; викладання навчальної дисципліни на професійному рівні; зрозумілість і доступність навчального матеріалу; науковий рівень педагога; використання новітніх технологій і сучасного навчального матеріалу; прозорість викладення думки викладача; об'єктивність у процесі оцінювання рівня знань студентів; уболівання викладача за ґрунтовні знання студентів; створення доброзичливої атмосфери в процесі навчання; зацікавленість студентів у вивченні наступного курсу з навчальної дисципліни через: систематичне підвищення педагогічної майстерності, прагнення до самовдосконалення, участь у наукових конференціях, проведення громадських заходів, ставлення до роботи, заслуги в минулому, результативність використання окремих методів навчання тощо [4–6].

Для оцінювання педагогічних кадрів у США зазвичай використовують два основних види контролю: поточний, або, як його називають у США, «формує оцінювання», і підсумковий, або «сумарне оцінювання». «Формуюче оцінювання» розуміють як поступальний процес, що відбувається протягом усього навчального року і призначений для поліпшення професійної діяльності педагога. Він дозволяє не тільки здійснити контроль за поточною діяльністю педагога, а і вносити корективи в його діяльність, стимулювати формування нових умінь, придбання нових знань, тобто сприяти професійному зростанню педагога. З цією метою використовують різні методи, зокрема структуроване і неструктуроване спостереження. Формуюче оцінювання не охоплює всієї діяльності педагога, а пов'язане насамперед з навчальним процесом. Сумарне (підсумкове) оцінювання не має формуючої функції, а спрямовується на складання судження та оцінювання відповідності педагога мінімальним пред'явленим професійним вимогам з погляду його кваліфікації та якості професійної діяльності.

При проведенні службової атестації використовується багатоаспектна документально-інформаційна база і методи об'єктивного винесення судження про якість діяльності педагогічного працівника. Слід зазначити, що

у Німеччині, як і в інших країнах Європи, оцінювання кадрів сфери освіти остаточно служить меті підвищення якості освіти, а політика в цій галузі спрямована на забезпечення системи освіти кваліфікованими кадрами, оптимальне та доцільне використання їх відповідно до професійної підготовки та особистісних можливостей, на стимулювання їх постійного професійного зростання.

Європейське освітнє співтовариство вважає важливою наявність у кожному вищому навчальному закладі системи оцінювання якості діяльності викладачів, оскільки саме ця складова реально забезпечує можливість об'єктивного аналізу якості діяльності професорсько-викладацького складу. Обов'язковою умовою програми самоатестації є вимога забезпечити можливість простежити «ланцюжок зворотного зв'язку» в системі. Це означає, що важливо не тільки оцінити роботу конкретного викладача, а й показати, яким чином сьогоднішня оцінка його діяльності вплине в майбутньому на усунення недоліків та покращання результатів його роботи [7]. Без розробки і впровадження подібної системи процес включення конкретного університету в міжнародний освітній простір неможливий. Організація процесу внутрішнього оцінювання відразу на всіх рівнях, особливо на інституційному, вимагає розробки та реалізації нової теорії та практики оцінювання якості діяльності професорсько-викладацького складу, що актуалізує осмислення досвіду оцінювання діяльності викладачів у зарубіжних і вітчизняних університетах.

Процес і результати рейтингового оцінювання якості професійної діяльності науково-педагогічних працівників, факультетів і кафедр вищих навчальних закладів мають педагогічний, соціальний та економічний аспекти: рейтингове оцінювання дозволяє приймати оптимальні управлінські рішення, пов'язані зі зміцненням кадрового потенціалу, атестацією викладачів, їх професійною мотивацією, визначенням пріоритетних цілей у галузі управління якістю підготовки фахівців у вищих навчальних закладах.

Таким чином, актуальною є проблема пошуку ефективних механізмів оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників.

У вищих навчальних закладах України функціонують адаптовані до напрямів та спе-

ціальностей рейтингові системи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників. Зокрема, в Харківському національному медичному університеті запропоновано і впроваджено таку систему – електронну базу «Наука онлайн» (<http://nauka.knmu.edu.ua/sierep/index.php>, авторське свідоцтво № 45902 від 03.10.12).

Ця система призначена для опрацювання результатів оцінювання роботи конкретного науково-педагогічного працівника кафедри, всіх науково-педагогічних працівників кафедри в цілому, факультету та університету. Процес обґрунтування моделі рейтингової системи включає формування ієрархічної системи показників, ранжування величин показників, встановлення коефіцієнтів значущості показників у балах і встановлення одиниць вимірювання результатів роботи викладача.

Метою запровадження системи визначення рейтингу науково-педагогічних працівників є:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності кожного науково-педагогічного працівника та структурних підрозділів університету;
- забезпечення змагальності та здорової конкуренції, підвищення мотивації ефективності праці;
- забезпечення ефективного перетворення університету в університет світового рівня.

Інтерактивна комп'ютерна база «Наука онлайн» є web-орієнтованою програмною системою, призначеною для онлайн-аналізу наукової роботи підрозділів університету протягом року.

Процедура обчислення даних рейтингу виконується автоматично. На підставі опрацьованих результатів діяльності та бального оцінювання рівнів показників за розрахунковий період виставляються оцінки показників та виводиться підсумковий рейтинг.

Рейтинг підрозділу залежить або від наявності окремих записів у таблицях, або від заповнення спеціальних полів, зокрема, стосовно публікації іноземною мовою, розміщення друкованої праці в репозитарії тощо. Представлено і результати обчислення загального рейтингу підрозділу університету, і

дані рейтингу кожного працівника зазначеного підрозділу.

Існує можливість пошуку даних по всіх підрозділах університету за ключовими словами або за номерами чи назвами таблиць. Серед можливостей – генерування повного звіту щодо наукової діяльності підрозділу університету з подальшим його роздрукуванням.

Система «Наука онлайн» забезпечує окреме ранжування науково-педагогічних працівників кафедр різних профілів, а саме: клінічних, соціально-економічних, гуманітарних та природничо-наукових.

На підставі даних, отриманих у результаті аналізу рейтингових показників у динаміці, можна відмітити, що практично в усіх підрозділах нині простежується тенденція до покращання рівнів показників.

Така система рейтингового оцінювання роботи викладачів і наукових співробітників виявилася ефективною для стимулювання науково-дослідної роботи та зручною для адміністрування роботи науково-педагогічного колективу університету. Слід відмітити, що при практично сталому контингенті викладачів значно збільшилась кількість наукових публікацій, у тому числі підручників, навчальних посібників, монографій, статей, захищених дисертацій. Також збільшилась кількість науковців, які брали участь у міжнародному співробітництві, а саме: стажуванні за кордоном, презентації доповідей на міжнародних з'їздах, конференціях та симпозіумах.

Система рейтингового оцінювання роботи науково-педагогічних працівників постійно вдосконалюється. З огляду на те, що з'явля-

ються нові види робіт для виконання, деякі зразкові значення показників, до яких належить прагнути, можуть бути скориговані з метою подальшого стимулювання творчої активності викладачів.

Завдяки даній системі рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників значно підвищилась виконавська дисципліна та творча активність викладачів і науковців університету, що відповідає стратегічному напрямку забезпечення якості вищої освіти, визначеному в Законі України «Про вищу освіту» від 01.07.14.

Система «Наука онлайн» нині є унікальною. Використання такої рейтингової системи сприяє підвищенню творчої активності викладачів, її можна адаптувати для впровадження і в інших аспектах діяльності університету, а саме: навчально-виховній, практичній роботі та ін.

Отже, інтерактивна комп'ютерна база «Наука онлайн» становить програмну систему, яка представляє один із видів моніторингу якості діяльності викладачів, кафедр, підрозділів університету. Дана система показала ефективність, і її взагалі позитивно оцінюють у колективі. Процес та результати рейтингового оцінювання професійної діяльності мають педагогічний, соціальний, економічний аспекти впливу, оскільки дозволяють ухвалювати оптимальні управлінські рішення, пов'язані з атестацією науково-педагогічних працівників, професійною мотивацією, визначенням пріоритетних цілей в управлінні основними процесами системи якості освіти в Харківському національному медичному університеті.

Список літератури

1. *Басалаева О. Г.* Проблемы внедрения рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей / О. Г. Басалаева, Ю. М. Басалаев, А. Н. Садовой // Университетское управление: Практика и анализ. – 2006. – № 2 (42). – С. 65–68.
2. *Диас М. А.* Международный подход к качеству в высшем образовании: роль ЮНЕСКО / М. А. Диас // Высшее образование в Европе. – 1996. – Т. XX, № 1–2. – С. 111–126.
3. Методика визначення рейтингу структурних підрозділів вищого закладу освіти, викладачів і співробітників за критеріями якості навчально-виховного процесу : методичний посібник [Мельничук Д. О., Шостак А. В., Ібатуллін І. І. та ін.]. – К. : Вид-во НАУ, 1998. – 41 с.
4. *Костина Н. И.* Профессионально-педагогическая подготовка преподавателя высшей школы США : автореферат дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук / Н. И. Костина. – Белгород, 2000. – 22 с.
5. *Никулина И.* Оценка качества знаний через качество преподавательской деятельности / И. Никулина, О. Римская // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 12. – С. 115–117.

6. Методика определения рейтингов университетов Украины «Топ-200 Украина» // Зеркало недели (24–30 марта 2007 г.). – 2007. – № 11.

7. Педагогічна майстерність / [Зазюн І. А., Крамушенко Л. В., Кривонос І. Ф. та ін.]. – К. : Вища школа, 1997. – 349 с.

В.Н. Лесовой, В.А. Капустник, В.А. Гетьман, В.В. Мясоедов

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

В статье проанализированы возможности рейтинговой оценки деятельности научно-педагогических работников высших учебных заведений как составляющей повышения эффективности научной работы. Рассмотрена система мониторинга качества деятельности преподавателей вуза как один из механизмов адаптационного развития высшего учебного заведения, который не только предоставляет информацию о состоянии качества деятельности преподавателей, но и обеспечивает включение механизмов регулирования и саморегулирования. При этом отслеживается динамика деятельности преподавателей и проводится мониторинг качества деятельности преподавателей, что способствует актуализации внутреннего потенциала преподавателей в контексте инновационных идей, их личностному и профессиональному самосовершенствованию.

Ключевые слова: научно-педагогическая деятельность, рейтинговая оценка, ранжирование.

V.N. Lesovoy, V.A. Kapustnyk, V.A. Hetman, V.V. Myasoedov

MODERN APPROACHES TO RANKING SCORE EVALUATION OF UNIVERSITY ACADEMIC STAFF ACTIVITY

This paper examines the possibility of ranking evaluation of scientific and teaching staff of higher education institutions as a part of improving the efficiency of science. The system of quality monitoring activities of the university teachers as one have been reviewed of adaptation mechanisms of university that not only provides information about the quality of professors, but also provides mechanisms which include regulation and self-regulation. The dynamics of changes in the activities of teachers is not only monitored, but it stimulates the increase of quality of teaching activity and internal capacity in context of innovative ideas, their personal and professional self-improvement.

Key words: academic activity, ranking score, rating.

Поступила 28.11.14