

УДК 378.091.12:005.962.131

**РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПОКАЗНИК
ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ**

О. Ю. Ступак

Державний вищий навчальний заклад «Донбаський державний педагогічний університет» (Слов'янськ, Україна)

E-mail: stupak-oksana@ukr.net

**THE RATING ESTIMATION OF ACTIVITY OF SCIENTIFIC
AND PEDAGOGICAL WORKERS AS AN INDICATOR OF THE QUALITY
OF EDUCATIONAL SERVICES**

O. Yu. Stupak

State higher education institution “Donbas State Pedagogical University” (Sloviansk, Ukraine)

У статті обґрунтовано систему застосування рейтингового оцінювання наукової діяльності працівників вищих навчальних закладів. Визначено, що цілями рейтингового оцінювання й аналізу є оцінювання якості роботи кожного окремого науково-педагогічного працівника та кафедр у цілому, вдосконалення системи управління структурними підрозділами вищого навчального закладу та створення умов динамічного розвитку на основі узагальнень і максимально повного використання наявного кадрового потенціалу. Проаналізовано вимоги до розрахунку рейтингу, що запроваджені в Державному вищому навчальному закладі «Донбаський державний педагогічний університет». Рейтинг наукової діяльності викладачів охоплює найбільш поширені види науково-дослідної роботи з урахуванням педагогічної спрямованості викладачів. Зокрема: інформація щодо статей у виданнях, які входять до наукометричних баз даних Scopus, Web of Science, Index Copernicus, національних фахових виданнях; участь у конференціях за межами України та в Україні; видань, опублікованих за кордоном та в межах України; впровадження дистанційних курсів; підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників; рецензування; розробки

проектів на одержання грантів; захист і підготовка до захисту дисертацій; цитування статей у SCOPUS, Web of Science, Google Академія тощо.

Ключові слова: освіта, якість, оцінка, рейтинг, наука.

The article grounds the rating estimation system of scientific activity of higher education institution workers. There have been defined that the purpose of the rating estimation and analysis is the work quality estimation of every educational research worker and departments in general, improvement of the structural subdivisions management system of the higher education institution, and creating conditions of the dynamic growth on the basis of generalizing and full application of the available staff potential. There have been analyzed requirements as for calculating the rating introduced in the State Higher Education Institution “Donbas State Pedagogical University”. The scientific activity rating of teachers covers the widely spread sides of scientific research work considering pedagogical direction of teachers. Including: the information about articles published in editions which enter scientific metrical data bases Scopus, Web of Science, Index Copernicus, national special editions; participation in conferences abroad and in Ukraine; editions published abroad and in Ukraine; implementation of distant courses; advancing scientific pedagogical workers' qualification; reviewing; project development for grant acquisition; defense and preparation of theses; article citing in SCOPUS, Web of Science, Google Academy, so on.

Key words: education, quality, rating, science.

Вступ. В умовах високої конкуренції вищих навчальних закладів все гостріше постає питання підвищення якості освітніх послуг, що надаються здобувачам вищої освіти. Велика кількість вишів при недостатній кількості абітурієнтів мотивує вітчизняні навчальні заклади до надання комплексу якісних освітніх послуг, у тому числі й умов навчання та відпочинку молоді, впровадження дистанційних та інноваційних форм навчання тощо. Однією з ключових складових якісних освітніх послуг вишу виступає кадровий склад, який утворюють кваліфіковані науково-педагогічні працівники. Водночас, поряд з конкуренцією серед українських навчальних закладів, постає потреба в забезпеченні конкурентоспроможності вітчизняних ВНЗ серед європейських вишів, що підтримується новими законодавчими змінами в системі вищої освіти. Тому доцільним вбачається впровадження у вишах оцінювання діяльності працівників з метою стимулювання до наукової, інноваційної діяльності. Однією з форм є застосування системи рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників і кафедр.

Таким чином, одним із інструментів забезпечення якісних освітніх послуг виступає рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, що може охоплювати наукову, навчальну, методичну, виховну, організаційну та інноваційну сфери.

Застосування рейтингового оцінювання з метою мотивації науково-педагогічних працівників – явище не нове для системи вищої освіти, оскільки має свій досвід, тенденції та принципи. Проте зміни до умов конкуренції вишів зумовлюють доцільність постійного адаптування та внесення змін до системи рейтингового оцінювання. Розробка критеріїв рейтингового оцінювання спирається на Закони України «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», інші нормативні положення, що регулюють діяльність науково-педагогічних працівників.

Питанню впровадження рейтингового оцінювання діяльності у вищих навчальних закладах з метою забезпечення якості освітніх послуг присвячені праці зарубіжних і вітчизняних учених, а саме: В. Вербеця [1], М. Згуровського [2], Д. Матроса [3], С. Серьогіна [5], Є. Хрикова [6], Ю. Шарова [7] та ін. Проте, проблема рейтингового оцінювання наукової діяльності потребує подальшого дослідження у зв'язку з високими вимогами до наукової роботи працівників вишів.

Аналіз систем рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників, що запроваджені у більшості ВНЗ України, дав змогу виділити спільні та відмінні риси. Так, наприклад, у багатьох вишах рейтингова оцінка складається як сукупність балів за навчальну, наукову, методичну та виховну роботу, оцінки викладачів очима студентів тощо. Проте, аналіз показав, що такий підхід звужує показники ефективності наукової діяльності як ключової для науково-педагогічних працівників, у той же час оцінюється безпосередня навчальна робота. На нашу думку, варто зосередити увагу саме на розробці показників рейтингового оцінювання наукової діяльності викладачів.

Метою статті визначаємо обґрунтування системи рейтингового оцінювання наукової діяльності працівників вищих навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу статті. *Рейтинг* (від англ. *rating* – оцінка) – індивідуальний числовий показник рівня досягнень деякого суб'єкта в класифікаційному списку, який з певною періодичністю складається у відповідних галузях. Фактично «рейтинг» – це система впорядкування у вигляді списку якості будь-яких об'єктів на основі кількісних показників або рейтингових оцінок, результат порівняння декількох однорідних об'єктів і різних людей, які мають дещо спільне.

Цілями рейтингового оцінювання й аналізу є визначення рівня активності кожного окремого науково-педагогічного працівника та кафедр у цілому, вдосконалення системи управління структурними підрозділами

вищого навчального закладу та створення умов динамічного розвитку на основі узагальнень і максимально повного використання наявного кадрового потенціалу.

Завданням системи визначення рейтингу науково-педагогічних працівників є оцінювання їхнього особистого внеску в діяльність університету на підставі аналізу результатів виконання основних видів робіт, попередніх досягнень та процесу вдосконалення.

У Державному вищому навчальному закладі «Донбаський державний педагогічний університет» рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників та кафедр в цілому запроваджено з 2013 року. При цьому застосування системи рейтингового оцінювання має на меті:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- забезпечення об'єктивності та прозорості оцінювання діяльності кожного науково-педагогічного працівника та кафедр університету;
- забезпечення змагальності та здорової конкуренції, підвищення мотивації ефективності праці.

Важливо зазначити, що критерії рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників не є сталими, а кожного року адаптуються до законодавчих змін, вимог Міністерства освіти і науки України, наприклад, щодо присвоєння вченого звання професора (доцента) тощо. Це є важливим фактором у спрямуванні науково-педагогічних працівників до сучасних тенденцій і змін у науково-дослідній роботі.

Проаналізуємо вимоги до розрахунку рейтингу, що використовуються у Державному вищому навчальному закладі «Донбаський державний педагогічний університет».

Оцінювання роботи науково-педагогічного працівника здійснюється на основі аналізу обсягу і якості виконання наукової роботи за календарний рік. Показники та інструкція (пояснення) щодо заповнення викладачем індивідуального рейтинг-листа наведені у методичному посібнику «Методичні рекомендації щодо розрахунку індивідуальних рейтингових показників» [4].

Рейтинг кафедр складається на основі аналізу рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників (штатних і внутрішніх сумісників) на кожній кафедрі. Величина рейтингу визначається шляхом порівняння кафедр між собою.

Рейтинг викладача кафедри по кожному з пунктів індивідуального рейтинг-листа розраховується за формулою:

$$r = v \cdot k$$

де v – ваговий коефіцієнт, k – бали за певний вид наукової роботи.

Ваговий коефіцієнт – це частка від обсягу виконаної роботи (особистий внесок науково-педагогічного працівника), що розраховується таким чином:

1. Якщо робота виконана самостійно, то ваговий коефіцієнт дорівнює одиниці.
2. Якщо робота виконана у співавторстві зі штатним співробітником ДДПУ, який бере участь у рейтинговому оцінюванні (за винятком робіт зі студентами), то сума вагових коефіцієнтів співавторів дорівнює одиниці. Наприклад, якщо стаття написана у співавторстві двома науковцями ДДПУ і внесок співавторів є рівнозначним, то ваговий коефіцієнт для кожного співавтора дорівнює 0,5, якщо є чотири співавтори з рівноцінним внеском, то ваговий коефіцієнт – 0,25 для кожного тощо.
3. Якщо робота виконана у співавторстві з науковцем із іншого закладу (за винятком робіт зі студентами), то загальна кількість балів розподіляється тільки між учасниками, що працюють в ДДПУ на постійній основі.
4. Якщо робота виконана у співавторстві та серед співавторів є студент(и), то відповідний ваговий коефіцієнт збільшується вдвічі.
5. При організації та проведенні наукових семінарів і конференцій, конкурсів, змагань вагові коефіцієнти розподіляються між членами організаційного комітету, що зазначені в програмі заходу і працюють у ДДПУ на постійній основі, так, щоб сума цих коефіцієнтів дорівнювала 1.

Рейтинг науково-педагогічного працівника обчислюється як сума балів за кожний вид робіт, зазначених в індивідуальному рейтинговому листі, взятих з відповідними ваговими коефіцієнтами.

Рейтинг кафедри обчислюється на основі рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників (штатних та внутрішніх сумісників) та кількості ставок на кафедрі за формулою:

$$R = \sum_{i=1}^n r_i p_i$$

де n – кількість викладачів на кафедрі;

r_i – індивідуальний рейтинг науково-педагогічного працівника кафедри (штатного та внутрішнього сумісника);

$$p_i = \frac{S_i}{S}$$

S_i – частина ставки науково-педагогічного працівника на 1 вересня звітнього року;

S – кількість ставок на кафедрі станом на 1 вересня звітнього року.

Місце кафедри в рейтинговому списку визначається шляхом порівняння рейтингу кафедр між собою.

Для стимулювання науково-педагогічної діяльності науково-педагогічних працівників університету використовуються різні форми заохочення. Основними формами заохочення є: відзначення подяками і почесними грамотами; встановлення грошових надбавок до посадових окладів; преміювання в розмірах залежно від величини загального показника роботи викладача.

Рейтинг наукової діяльності викладачів охоплює найбільш поширені види науково-дослідної роботи з урахуванням педагогічної спрямованості викладачів Донбаського державного педагогічного університету. Зокрема: інформація щодо статей у виданнях, що входять до наукометричних баз даних Scopus, Web of Science, Index Copernicus, національних фахових виданнях; участь у конференціях відповідно за межами України та в Україні; видань, опублікованих за кордоном та в межах України; впровадження дистанційних курсів; підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників; рецензування; розробки проекту в межах України та за межами України (на одержання грантів); захист і підготовка до захисту дисертацій; цитування статей в SCOPUS, Web of Science, Google Академія тощо.

Також до рейтингового листа внесеться інформація щодо адміністративних бонусів за виконання окремих видів наукової, науково-методичної та науково-організаційної роботи, що не врахована в рейтинговому листі. Адміністративні бонуси можуть нараховуватися за такі види діяльності: розробка і підтримка веб-сайту факультету, кафедри; виконання обов'язків вченого секретаря факультету, куратора групи; за проведення профорієнтаційної роботи тощо.

Досвід використання рейтингів довів доцільність їхнього впровадження, що підтвердила позитивна динаміка рівня наукової роботи науково-педагогічних працівників і в університеті в цілому.

Висновки. Таким чином, аналіз наукової та науково-педагогічної літератури, досвід у запровадженні рейтингового оцінювання дали змогу

обґрунтувати показники системи рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників і кафедр із урахування нормативних нововведень у системі вищої освіти, вимог до наукової роботи викладачів, а також профільну направленість університету. Важливо зазначити, що система рейтингового оцінювання не є однозначною для всіх вишів, тому має адаптуватися до кожного окремого навчального закладу. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо в дослідженні впливу рейтингового оцінювання на показники наукової успішності викладачів вишу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вербець В. В. Соціально-педагогічний моніторинг у вузі: методологія, методика, організація : монографія / В. В. Вербець. – Рівне : РДГУ, 2002. – 309 с.
2. Згуровский М. Определение университетских рейтингов – составляющая евроинтеграции в образовательной сфере / М. Згуровский // Зеркало недели – Украина. – 2006. – № 28. – С. 10–13.
3. Матрос Д. Ш. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга / Д. Ш. Матрос, Д. М. Полев, Н. Н. Мельникова. – М. : Пед. общество России, 2001. – 128 с.
4. Методичні рекомендації щодо розрахунку індивідуальних рейтингових показників / Укладачі Чайченко С. О., Ступак О. Ю. – Слов'янськ : ДДПУ, 2015. – 15 с.
5. Серьогін С. М. Оцінювання успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників / С. М. Серьогін, Ю. П. Шаров // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 22–27.
6. Хриков Є. М. Теоретико-методологічні засади моніторингу якості професійної підготовки [Електронний ресурс] / Євген Миколайович Хриков // Всеукраїнська експертна мережа. – Режим доступу : http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=15669.
7. Шаров Ю. П. Возможности альтернативного подхода к оценке успешности деятельности вуза с помощью рейтингования / Ю. П. Шаров // Ранжирование высших учебных заведений: состояние, тенденции и проблемы Коллективная монография / под ред. В. Н. Бержанского. – Симферополь : ДИАЙПИ, 2010. – С. 52–54.

REFERENCES

1. Verbecz` V. V. Social`no-pedagogichny`j monitory`ng u vuzi: metodologiya, metody`ka, organizaciya [Socio-pedagogical monitoring in the higher school: methodology, methods, organization] : monografiya / V.V. Verbecz`. – Rivne : RDGU, 2002. – 309 s.
2. Zgurovskij M. Opredelenie universitetskih rejtingov – sostavljajushhaja evrointegracii v obrazovatel'noj sfere [Definition of University rankings – a component of European integration in the field of education] / M. Zgurovskij // Zerkalo nedeli – Ukraina. – 2006. – № 28. – S. 10–13.

3. Matros D. Sh. Upravlenie kachestvom obrazovaniya na osnove novyh informacionnyh tehnologij i obrazovatel'nogo monitoringa [Quality management of education on the basis of new information technologies and educational monitoring]/ D. Sh. Matros, D. M. Polev, N. N. Mel'nikova. – M. : Ped. obshhestvo Rossii, 2001. – 128 s.

4. Metody`chni rekomendaciyi shhodo rozraxunku indy`vidual`ny`x rejty`ngovy`x pokazny`kiv [Methodical recommendations for calculation of individual ratings] / Ukladachi Chajchenko S. O., Stupak O. Yu. – Slov'yans`k : DDPU, 2015 –15 s.

5. Ser`ogin S. M. Ocinyuvannya uspishnosti diyal`nosti kafedr ta naukovo-pedagogichny`x pracivny`kiv [The assessment of the success of the activities of the departments and scientific-pedagogical workers] / S. M. Ser`ogin, Yu. P. Sharov // Publichne upravlinnya: teoriya ta praktyka. – 2010. – # 2. – S. 22–27.

6. Xry`kov Ye. M. Teorety`ko-metodologichni zasady` monitory`ngu yakosti profesijnoyi pidgotovky` [Theoretical and methodological bases of monitoring the quality of vocational training] [Elektronny`j resurs] / Yevgen My`kolajovy`ch Xry`kov // Vseukrayins`ka ekspertna merezha. – Rezhy`m dostupu : http://www.experts.in.ua/baza/analytic/index.php?ELEMENT_ID=15669.

7. Sharov Ju. P. Vozmozhnosti al'ternativnogo podhoda k ocenke uspeshnosti dejatel'nosti vuza s pomoshh'ju rejtingovaniya [A possible alternative approach to evaluating the success of activities of the University with the help of rating] / Ju. P. Sharov // Ranzhirovanie vysshih uchebnyh zavedenij: sostojanie, tendencii i problemy : Kollektivnaja monografija / pod red. V. N. Berzhanskogo. – Simferopol' : DIAJPI, 2010. – S. 52–54.