

УДК 378.12.003.12  
№ держреєстрації 0109U002807  
Инв. №

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Державний вищий навчальний заклад  
«Національний гірничий університет»  
49005, м. Дніпропетровськ, пр. К. Маркса, 19; тел./факс (0562) 47-32-09; телекс  
143457 «AGAT-SU»; E-mail: [Shevchsergey@gmail.com](mailto:Shevchsergey@gmail.com)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор з наукової роботи,  
д-р техн. наук, проф.

\_\_\_\_\_ О.С. Бешта  
" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2011 р.

**ЗВІТ  
ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ**

**ВНУТРІШНЄ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ І ВИКЛАДАЧІВ  
ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ  
(заключний)  
ГП-427**

Начальник НДЧ,  
канд. техн. наук, доц.

Р.О. Дичковський

Науковий керівник теми,  
зав. каф. історії та політичної теорії,  
кандидат іст. наук, проф.

В.Ю. Пушкін

Рукопис роботи закінчено 12 грудня 2011 р.  
Результати роботи розглянуті науково-технічною радою.  
Протокол № 9 від 13.12.2011 р.

## СПИСОК АВТОРІВ

Науковий керівник НДР,  
канд. іст. наук., проф.,

В.Ю. Пушкін  
(вступ, висновки, розд. 1)

Виконавці:

Ст. наук. співроб.,  
канд. техн. наук, доцент.

В.О. Салов  
(реферат, вступ)

Ст. наук. співроб.,  
д.іст.н., професор

В.О.Василенко  
(розд. 3)

Ст. наук. співроб.,  
канд. соц. наук, доцент

Л.О. Колісник  
(розд 4, 5, 7, висновки)

Наук. співроб.,  
канд.іст.наук, доцент

Д.В. Колісник  
(розд. 3)

Наук. співроб.,  
канд. іст. наук, доцент

Б.О. Галь  
(розд. 1)

Наук. співроб.,  
канд.іст.наук, доцент

І.О. Кочергін  
(розд. 1, 2)

Наук. співроб.,  
канд.іст.наук, доцент

М.В. Зенкін  
(розд. 2)

Наук. співроб.

М.В. Мосьондз  
(розд. 4, 6, 7, вступ)

Студент

В.В. Швидкой

Студент	(розд. 1) Ю.Н. Литвиненко
Студент	(розд. 2) С.Д. Перетяцько (додатки)
Старший лаборант	Т.І. Шлопоченко (додатки)
Старший лаборант	Л.О. Баранник (додатки)
Нормоконтроль	Л.О. Савостенко

## РЕФЕРАТ

Звіт про НДР: 162 с., 1 табл., 10 додатків, 35 джерел.

Об'єкт дослідження – вищі навчальні заклади III та IV рівня акредитації, існуючі системи внутрішнього оцінювання діяльності закладів освіти, підрозділів та викладачів, якості навчання студентів. Предмет – технології та процедури внутрішнього оцінювання вищих навчальних закладів, їх підрозділів та викладачів, якості навчання студентів.

Мета дослідження: розробка методики внутрішньої оцінки діяльності підрозділів і викладачів вищих навчальних закладів.

Основними методами дослідження виступають контент-аналіз, аналіз документів, бібліографічний аналіз, експертне опитування, анкетне опитування.

Результати та новизна: досліджено експертну думку щодо використання якісних критеріїв та оцінки студентами при оцінюванні діяльності науково-педагогічного персоналу; виявлено ряд суб'єктивних показників, що, на думку експертів, не враховуються в сучасних методиках оцінки діяльності викладачів. Визначено елементи оцінювання діяльності викладачів, кафедр, факультетів: рейтинг, самооцінка, оцінка студентів, експертна оцінка.

Досліджено громадську думку студентів щодо використання якісних критеріїв при оцінюванні професійної діяльності викладачів.

Регулярно щорічно розроблялись пропозиції щодо вдосконалення методики оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників вузу для адміністрації Державного вищого навчального закладу «Національний гірничий університет».

Визначено основні чинники мотивації наукової діяльності науково-педагогічних працівників Дніпропетровської області, як головних результатів впровадження методик оцінювання (в тому числі рейтингування). За результатами дослідження опубліковано колективну монографію.

Результати даної роботи використовуються робочою групою МОН України із супроводу Болонського процесу, що створена розпорядженням Міністра Г263р від 04.04.2007 р.

Розроблено та видано методичні вказівки щодо використання методики оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників, розповсюджено її у вузах регіону. Економічним ефектом такої роботи є підвищення мотивації діяльності учасників навчального процесу, виявлення та врахування й ефективного використання їх особистісних нахилів, компетенцій, потенціалів та успіхів.

Результати реалізації проекту знайшли відображення в тезах науково-практичних конференцій та збірках наукових статей (в тому числі й міжнародних конференцій: Польща, Росія, Білорусь; в розробках стандартів СВО ВНЗ «НГУ», у змінах до основних нормативних актів у Законодавстві про освіту.

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПРАЦІВНИК, ВНУТРІШНЄ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ, САМООЦІНКА, ОЦІНКА СТУДЕНТАМИ, ЯКІСНІ ТА КІЛЬКІСНІ ПОКАЗНИКИ, ОБ'ЄКТИВНІ ТА СУБ'ЄКТИВНІ КРИТЕРІЇ, МОТИВАЦІЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, РЕЙТИНГУВАННЯ, ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1 СИСТЕМА РЕЙТИНГУВАННЯ, ЯК ОДИН З ЕЛЕМЕНТІВ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ВУЗІВ, ВИКЛАДАЧІВ, КАФЕДР ТА ФАКУЛЬТЕТІВ.....	14
1.1 Історія рейтингування вищих навчальних закладів.....	14
1.2 Світовий досвід рейтингування вищих навчальних закладів.....	16
1.3 Досвід рейтингування українських вищих навчальних закладів.....	21
1.4 Особливості використання оцінки діяльності науково-педагогічних працівників.....	26
РОЗДІЛ 2 ВИКОРИСТАННЯ ОБ'ЄКТИВНИХ ТА ЯКІСНИХ ПОКАЗНИКІВ У ОЦІНЦІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСОРСЬКО- ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ (РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ).....	30
2.1 Методологічні підходи до побудови методики оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів.....	30
2.2 Специфіка використання технології рейтингування як однієї з технологій оцінки якості професійної діяльності.....	34
РОЗДІЛ 3 ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНАЛІЗУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК.....	39
3.1 Програма соціологічного дослідження методом експертного опитування.....	40
3.2 Доцільність використання суб'єктивних критеріїв та якісних показників у оцінці діяльності викладачів.....	41
РОЗДІЛ 4 ВИМОГИ ТА ОСНОВНІ ЗАСАДИ ДО ПОБУДУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ МЕТОДИКИ.....	49
4.1 Аналіз складових рейтингу, як одного з елементів загальної оцінки діяльності науково-педагогічних працівників.....	49
4.2 Технологія визначення рейтингу.....	55
РОЗДІЛ 5 ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ СТУДЕНТАМИ.....	57

5.1 Практика використання систем оцінювання викладачів студентами....	57
5.2 Програма дослідження «Оцінка основними суб'єктами навчального процесу необхідності використання якісних показників та важливості кожного з них для визначення рейтингу».....	64
<b>РОЗДІЛ 6 МОТИВАЦІЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧЕНИХ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....</b>	
6.1 Методика дослідження.....	72
6.2 Основні результати дослідження.....	76
<b>РОЗДІЛ 7 МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....</b>	
7.1 Експериментальна апробація методики оцінювання науково-педагогічних працівників.....	88
7.2 Обговорення результатів впровадження методики на «круглому столі».....	97
7.3 Технологія побудови системи оцінювання якості професійної діяльності викладачів, кафедр, факультетів.....	108
7.4 Методика розрахунку системи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників ДВНЗ «НГУ».....	117
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>128</b>
<b>ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ.....</b>	<b>134</b>
<b>ДОДАТОК А Рейтингові показники діяльності науково-педагогічного працівника ДВНЗ «НГУ» .....</b>	<b>138</b>
<b>ДОДАТОК Б Експертна оцінка.....</b>	<b>143</b>
<b>ДОДАТОК В Оцінка діяльності викладача студентами.....</b>	<b>145</b>
<b>ДОДАТОК Г Форми надання даних.....</b>	<b>146</b>
<b>ДОДАТОК Д Оцінка студентами педагогічної діяльності викладачів в розрізі кафедр, факультетів, інститутів, університету.....</b>	<b>147</b>
<b>ДОДАТОК Е Загальний рейтинг науково-педагогічних працівників кафедри.....</b>	<b>149</b>
<b>ДОДАТОК Ж Загальні оцінка за рейтингом та оцінкою студентів.....</b>	<b>158</b>

ДОДАТОК З Рейтингові місця окремо по кожному з напрямків діяльності.....	159
ДОДАТОК И Рейтингові оцінки педагогічної діяльності з боку студентів (в балах).....	160
ДОДАТОК К Оцінка педагогічної діяльності з боку студентів (окремо за кожним показником).....	161
ДОДАТОК Л Виписка з протоколу засідання .....	163
ДОДАТОК М Рецензія 1.....	165
ДОДАТОК Н Рецензія 2.....	166



## ВСТУП

У сучасному світі, який ввійшов у третє тисячоліття, розвиток України визначається у загальному контексті Європейської інтеграції з орієнтацією на фундаментальні цінності західної культури: парламентаризм, права людини, права національних меншин, лібералізацію, свободу пересування, свободу отримання освіти будь-якого рівня та інше, що є невід'ємним атрибутом громадянського демократичного суспільства.

Для України у культурно-цивілізаційному аспекті європейська інтеграція – це входження до єдиної сім'ї європейських народів, повернення до європейських політичних і культурних традицій.

Приєднання України до Болонського процесу гостро поставило питання про забезпечення конкурентоспроможності національної системи вищої освіти на міжнародному рівні та про необхідність подальшого реформування системи вищої освіти на основі поєднання кращих вітчизняних традицій зі світовим досвідом. Вирішення суто освітніх питань, що пов'язані з Болонською угодою, неможливе без змін у системі управління в університеті, широкої демократизації університетського життя, розвитку системи студентського самоврядування.

Будучи по суті своїй соціальним інститутом, система освіти завжди знаходиться в центрі пильної уваги суспільства, яке хоче знати, наскільки ефективно остання реалізує запропоновані їй соціальні функції. Оцінка якості професійної діяльності окремого педагога і педагогічного колективу в цілому завжди була однією з актуальних і в той же час найскладніших проблем, що стосуються взаємовідносин не тільки всередині самої професійно-педагогічної спільноти, а й взаємодії освітніх систем з соціумом. Педагогічна діяльність є одним з творчих видів діяльності, де можливі різні варіанти оцінки її результативності, ефективності та якості. Ця обставина призводить до наявності різноманітних підходів до побудови оціночних моделей, які відрізняються одна від одної, й іноді дуже істотно, як за методологічними

підставами, так і за процедурами практичної реалізації. У пошуках оптимальної моделі для об'єктивної оцінки педагогічної діяльності деякі вчені пропонують взяти за основу кількісні показники результатів педагогічної праці, що піддаються точному вимірюванню. Інші ж, посилаючись на унікальність і творчий характер педагогічної праці, закликають проводити оцінку фактично лише за змістовними якісними критеріями. Як нерідко буває у подібних випадках, істина знаходиться десь посередині, і для створення дійсно об'єктивної системи оцінки потрібен не методологічний екстремізм, а компроміс, розумне поєднання кількісних і якісних методів оцінки.

Проблема оцінки якості професійної діяльності окремого педагога та педагогічного колективу в цілому в усі часи було актуальною і в той же час складною проблемою, що стосувалась взаємовідносин не тільки всередині самої професійно-педагогічної спільноти, але й взаємодії освітніх систем з соціумом. Будучи за своєю суттю соціальним інститутом, система освіти завжди знаходиться в центрі пильної уваги суспільства, яке хоче знати, наскільки ефективно остання реалізує надані їй соціальні функції. Власне педагогічній практиці властива особлива рефлексивність, прагнення до критичної оцінки процесу і результатів освіти, спроба «приміряти» на себе кращі зразки освітньої практики.

За кордоном проблеми рейтингування вузів та внутрішнього оцінювання діяльності вузу розробляються досить детально, з урахуванням особливостей власних суспільств та власних систем вищої освіти [28; 35; 36]. Росіяни звертають більшу увагу у розробці рейтингів для оптимізації процесу управління університетом [2; 3; 8; 10; 14; 24; 25; 26; 30; 31; 33].

У вітчизняній науці частіше зустрічаються роботи з методики побудування рейтингів вузів, або ж оцінювання окремих елементів, з яких складається оцінка вузу взагалі. Наприклад, багато уваги приділяється оцінці потенціалу та мотивації викладачів вищих навчальних закладів, оцінці якості підготовки студентів, зовнішній оцінці роботодавцями випускників конкретного вищого навчального закладу [1; 4; 13; 17; 18; 19; 20; 29]. Вже

кілька років точиться дискусія щодо систем рейтингування українських вузів, їх підрозділів на сторінках тижневика «Дзеркало тижня» [5; 6; 9; 11; 12; 15; 16; 21; 22; 23; 27; 32; 34].

В той же час, в існуючих роботах відсутні науково обгрунтовані методики кількісного і якісного аналізу діяльності вузу, його підрозділів, викладачів; хоча і розглядаються певні складові внутрішнього оцінювання, але вони не поєднуються в єдину систему. Не визначено вцілому місце рейтинга в системі і оцінки діяльності професорсько-викладацького складу зокрема, інші елементи оцінки.

У пошуках оптимальної моделі для об'єктивної оцінки педагогічної діяльності деякі вчені пропонують узяти за основу кількісні показники результатів педагогічної праці, що піддаються точному виміру. Інші ж, посиляючись на унікальність і творчий характер педагогічної праці, закликають проводити оцінку фактично лише за змістовними якісними критеріями. Як буває в подібних випадках, істина знаходиться десь посередині, і для створення дійсно об'єктивної системи оцінки потрібен не методологічний екстремізм, а компроміс, розумне поєднання кількісних та якісних методів оцінки.

Особливої важливості набуває така оцінка в умовах, коли освіта розглядається як один з пріоритетних національних проєктів, коли в основу його фінансування закладаються конкурсні механізми, коли необхідно точно визначити освітні цілі і показники їх досягнення.

Необхідність побудови системи оцінки якості діяльності вузів, що складає основу інформаційного забезпечення широкого кола споживачів різного рівня, актуалізує постановку питання про вимоги до засобів діагностики, що використовуються в такій системі: методик, матеріалів, способів обробки та представлення результатів.

Не дивлячись на виключно широкий спектр показників якості освіти, оцінку яких необхідно забезпечити, засоби діагностики, що використовуються в системі оцінки, повинні мати низку загальних якостей, що визначені властивостями цієї системи.

Не менш принциповим також є питання про те, хто повинен брати участь в процесі контролю якості діяльності вузу, його структурних підрозділів, і співробітників, хто несе відповідальність за достовірність тієї чи іншої інформації, що надається, хто її узагальнює і на завершальному етапі агрегує для подальшого аналізу і ухвалення управлінських рішень. При цьому треба враховувати, що контроль окремих показників може здійснюватися різними суб'єктами оцінювання як у середині вузу, так і поза ним.

Ставлячи перед собою завдання з розробки системи оцінки якості професійної діяльності професорсько-викладацького складу (ПВС), факультетів і кафедр вузу, ми виходили з того, що ця система має бути по можливості проста і зрозуміла не лише керівникам освітніх установ і самим викладачам, але й іншим зацікавленим особам, а в її основі повинні лежати, в першу чергу, очевидні і загальноприйняті показники.

Важливу роль в стимулюванні діяльності керівників вузів з оволодіння методологією, методами та засобами побудування систем оцінки якості діяльності ПВС відіграють такі нові явища в сучасній освітній практиці, як конкуренція між вузами, а також наявність системи державної атестації та акредитації освітніх закладів;

- на сьогоднішній день вузами пророблена значна робота зі створення різних методик і систем рейтингової оцінки та накопичено великий досвід її проведення;

- на цій основі покращились результати в різних галузях управління вузами: у підборі кадрів, при організації їх навчання та підвищення кваліфікації, мотивації праці, покращенні якості діяльності викладачів і підготовки спеціалістів;

- всі відомі підходи мають свої недоліки.

Таким чином, основною метою роботи було: розробка методики внутрішньої оцінки діяльності підрозділів і викладачів вищих навчальних закладів.

Для реалізації даної мети було вирішено наступні завдання:

- проаналізовано нормативні документи, що регламентують функціонування університету (стандарти, технічні умови, правила та регламенти) та складено «цільову модель» діяльності вузу та його підрозділів;
- проаналізовано вітчизняний та зарубіжний досвід внутрішньої оцінки діяльності вузу, його підрозділів, викладачів;
- визначено основні адекватні об'єктивні та суб'єктивні критерії, показники, індикатори, шкали вимірювання якості діяльності вузу, його підрозділів, викладачів;
- апробовано та завдяки використанню різних методів соціологічного опитування співробітників і адміністрації вузу вдосконалено розроблені моделі внутрішнього оцінювання діяльності вузу, його підрозділів та викладачів;
- розроблено методичні рекомендації щодо організації оцінювання діяльності вищих навчальних закладів, підрозділів та викладачів;
- апробовано розроблену методику;
- проведено заходи по інформуванню зацікавлених суб'єктів про розроблену методику внутрішнього оцінювання вищого навчального закладу, підрозділів та викладачів („круглий стіл”, статті, презентація методичних вказівок на засіданнях Дніпропетровської обласної ради молодих вчених).

# **РОЗДІЛ 1 СИСТЕМА РЕЙТИНГУВАННЯ, ЯК ОДИН З ЕЛЕМЕНТІВ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ВУЗІВ, ВИКЛАДАЧІВ, КАФЕДР ТА ФАКУЛЬТЕТІВ**

## **1.1 Історія рейтингування вищих навчальних закладів**

Проблема оцінки якості професійної діяльності окремого педагога і педагогічного колективу в цілому в усі часи була однією з актуальних і в той же час важких проблем, що стосуються взаємин не лише у середині самого педагогічного співтовариства, але і взаємодії освітніх систем із соціумом. Будучи по суті своїй соціальним інститутом, система освіти завжди знаходиться в центрі пильної уваги суспільства, яке хоче знати, наскільки ефективно остання реалізує нав'язані їй соціальні функції. Власне ж педагогічній практиці властива особлива рефлексивність, прагнення до критичної оцінки процесу і результатів освіти, спроба «приміряти» на себе кращі зразки освітньої практики.

Вищі навчальні заклади (вузи) є національними й всесвітніми організаціями, а отже, мають відповідати чітко визначеним стандартам. У цьому зв'язку, організації, що здійснюють аналіз діяльності університетів, повинні максимально використовувати відкриті, статистично значимі, стандартизовані дані, а також іншу релевантну інформацію. Тим самим мінімізуватимуться проблеми, що зазвичай ускладнюють порівняння навчальних закладів між собою.

Важливо використовувати вивірені бібліометричні методики й методології оцінювання і порівняння, що дозволяють отримати науково обґрунтовані й достовірні результати. Можна, звичайно, посперечатися щодо того, що показники створюють плоску й не завжди привабливу картину тієї багатопланової роботи, що проводиться у стінах вузу. Ті, хто отримують оцінки не охоплюють всього таїнства творчості в дослідницькій роботі, особливо в гуманітарних науках. Але, з огляду на потреби суспільства, ринок

праці і причини, пов'язані з ухваленням рішень, є необхідність проводити формальну оцінку діяльності вузу. При цьому ні складність завдання, ні відчуття «взаємозв'язку» функціонування навчальних закладів не повинно підводити до висновку про неможливість вивчення й розуміння того, чим є той чи інший вуз. Відтак, щоб «зрозуміти якість» – важливо інформувати академічні кола, політикум, корпоративний сектор і широку громадськість про підходи до оцінювання і порівняння, що дасть змогу уникнути суб'єктивності оцінки діяльності вузу.

Одним із підходів, пов'язаних з «якісним викликом» у поєднанні з вимогами різних зацікавлених сторін, є визначення рейтингів і складання списків провідних університетів. Стислим визначенням рейтингу може бути – сталий підхід з відповідною методологією й процедурою для відображення порівняльного стану навчальних закладів у цілому або певних галузей їхньої діяльності.

Досить часто висловлюється думка, що вузи повинні співробітничати й конкурувати між собою з питань якості. Щодо цього запозичення досвіду, який є інструментом самовдосконалення для вищих навчальних закладів, що сполучає переваги покращення забезпечення якості в основному на підставі внутрішньої оцінки, обміну передовим досвідом, добре вписується в дух співробітництва. З іншого боку, рейтинги, насамперед, стимулюють конкуренцію між вузами на національному й міжнародному рівнях, в останньому випадку сприяючи становленню так званого «університету світового класу».

## 1.2 Світовий досвід рейтингування вищих навчальних закладів

Історія рейтингування бере витoki із самого початку ХХ століття та традиційно, як для того часу, починалася з видавничої діяльності.

У 1900 році вийшла у світ робота Джона Муді "Інструкція з промислових та інших цінних паперів", яка вже через три роки отримала всесвітню популярність. А оскільки в ті часи двома головними двигунами американської економіки були торгівля землею та залізниці, Джон Муді заснував компанію, що стала займатися присвоєнням рейтингів облігаціям залізничних компаній. Так з'явилося агентство Moody's, яке після кризи 1907 року перейшло до рук кредиторів, а пан Муді на додаток до постачання неопрацьованої статистики став проводити аналіз і оцінку цінних паперів. На сьогодні агентство Moody's Investor's Service надало рейтинги 95% емітентам, що випустили міжнародні боргові зобов'язання, – компаніям, загальна "вартість" яких складає близько \$30 трлн.

Попри відносно юний вік такого явища, як рейтинги власне вузи (перші з них з'явилися на початку 80-х років ХХ століття), міцно посіли своє місце в системі оцінки якості освіти та ефективності наукової діяльності вузу і з великим успіхом працюють в більш, ніж 20 країнах світу, і серед них країни Європейського союзу (ЄС), Росія, США, Австралія, Китай.

Системи рейтингового оцінювання вузу стали одним з елементів забезпечення прозорості (транспарентності) системи вищої освіти. Нині рейтинги є одним із джерел інформації, що використовуються при ухваленні управлінських рішень як самі вузи, так і державні структури, наприклад, з питань фінансування тих чи інших навчальних закладів.

Один із найдосвідченіших представників рейтингового співтовариства Роберт Дж. Морс, директор зі збору даних і досліджень U.S. News and World Report, зазначив, що, попри фінансову кризу, що виникла, життя триває, і люди, як і раніше, мають потребу в рейтингах. У деяких країнах рейтинги є



ключовим інструментом оцінки якості освіти. Вони виступають двигуном реформ, спрямованих на поліпшення стандартів і рівня освіти.

Важлива роль рейтингів і та увага, яка їм приділяється з боку університетів, зумовлюють необхідність ретельного вибору методів їх визначення. Тому ті, хто проводить і оприлюднює рейтинги, повинні усвідомлювати, що вони ризикують своєю репутацією, якщо таблиці рейтингів матимуть будь-які помилки. У цьому контексті група експертів і розробників університетських рейтингів, відома як міжнародна група експертів з проведення рейтингів (International Ranking Expert Group (IREG)) ініціювала в травні 2006 року розробку основних визначальних принципів (так званих Berlin Principles on Ranking of Higher Education Institutions).

На сьогодні найавторитетніші світові рейтинги вузів:

- академічний рейтинг 500 найкращих університетів світу ARWU (Шанхайський) – перший глобальний рейтинг, що з'явився у 2003 році;
- рейтинг 500 кращих університетів світу британської газети Times разом з консультаційною компанією Quacquarelli Symonds, так званий THE-QS;
- рейтинг 250 найбільших світових університетів від центру вивчення науки і технології Лейденського університету.

Динаміка зміни позиції окремого університету у цих рейтингах безпосередньо відображає суттєві зміни у стратегії і тактиці керування університетом, зміни у професорсько-викладацькому складі, розмірах ендавментів для приватних університетів. Тут боротьба іде за утримання позиції і коливання відбуваються у межах 2-3 позицій протягом 5 років. Ці рейтинги віддзеркалюють систему якісної освіти, що складалася впродовж довгого часу переважно в країнах Західної Європи і розквітла у Північній Америці.

Єдиний світовий рейтинг, до якого попадають українські університети – це найбільш масштабний за розміром аналіз університетів, який з 2004 року здійснює і публікує лабораторія кіберметрики (Cybermetrics Lab) з центру інформації та документації (Centro de Información y Documentación, CINDOC)

Національної дослідницької ради Іспанії (National Research Council, CSIC). Назва цього рейтингу – Webometrics. Цей рейтинг, на відміну від попередніх, робить акцент на присутності університету в Інтернеті. Іншими словами, на використання сучасних інформаційних технологій у популяризації роботи університету через власний домен. Особливо важливо це для молодих університетів, які можуть швидше друкувати наукові матеріали на власних веб-сторінках, роблячи їх доступними для пошуку. І хоча академічний (науковий) рівень університетів тут вимірюється опосередковано і йому надається лише 15% ваги, тенденції розподілу місць все ж таки нагадують набагато вибагливіші академічні рейтинги.

Для розуміння різниці в методології академічних рейтингів та Webometrics важливо зважати на те, що показники в останньому рейтингу можуть мінятися дуже суттєво і швидко порівняно з традиційними, оскільки відбивають стратегію вузу, націлену на присутність у віртуальному просторі. Webometrics почав публікувати рейтинги з 2006 року. Тепер він здійснюється двічі на рік. Спочатку до аналізу входило 10000 світових вузів і в кінцеві таблиці потрапляло 4000. Складання рейтингів вузів та окремих навчальних програм набуває все більшої популярності у світі. За умов глобалізації освітньої сфери і відкритості інформації, конкуренція за талановитих студентів набуває справжніх всесвітніх масштабів.

Цінність і важливість рейтингів вузів як вимірювального інструмента для сфери вищої освіти нині незаперечна, і представники європейського істеблішменту це чудово розуміють. Так, під час головування Франції в ЄС було ініційовано проект із розробки нового міжнародного рейтингу університетів з метою виправити вади, характерні для існуючих нині міжнародних рейтингів. Як приклад можна навести викривлення, пов'язані з культурними й мовними аспектами, зосередженість переважно на дослідницькій місії університетів тощо.

Однією з особливостей майбутнього рейтингу стане його орієнтація на кілька вимірів: викладання й навчання, дослідницька активність,

інтернаціоналізація, наявність регіональних і соціально орієнтованих програм. Користуючись ним, можна буде вибрати найбільш значимі для себе індикатори й отримати ексклюзивний рейтинг, складений відповідно саме до цих індикаторів. Це означає, що різні користувачі й цільові групи зможуть отримати рейтинги, які відповідають саме їхнім інтересам, так звані smart rankings.

Нині створено спеціальний консорціум (CHERPA – Consortium for Higher Education and Research Performance Assessment), який займатиметься розробкою та створенням пілотного рейтингу. Його результати обіцяють презентувати в травні 2011 року.

Однак, активність європейців не обмежується цією ініціативою. Так, ЄС підтримує низку проектів, покликаних забезпечити прозорість системи вищої освіти.

Показовим у цьому зв'язку є досвід наших польських і російських колег.

Для більшості польських вузів, як зазначає президент Perspektywy Education Foundation Вальдемар Сивинський, участь у міжнародних рейтингах є пріоритетним завданням. Керівництво вузу аналізує дані рейтингів і враховує їхні результати при формуванні стратегії розвитку вузу. Крім того, один із керівників вузу (найчастіше проректор) зобов'язаний стежити за роботою зі збору інформації, підтверджувати дані про університет, надіслані організаторам рейтингів, аналізувати опубліковані результати рейтингів, брати участь у конференціях і заходах щодо рейтингування.

Почали складати власні рейтинги росіяни – як локальні, так і глобальні. Створена у 2003 році незалежна рейтингова агенція Рейтер надає росіянам інформацію про внутрішні і зовнішні освітні можливості. Як результат, три престижні російські вузи потрапили у 100 найкращих вузів світу – Московський державний університет ім. М.В. Ломоносова на 5 місце, Московський державний технічний університет ім. Н.Є. Баумана на 55 місце та Санкт-Петербурзький державний університет на 84 місце. У 500 найкращих попадають 70 російських вузів. З'явилися у російському глобальному рейтингу

і деякі українські вузи – ХДУ ім. В.Н. Каразіна – на 287-289 місці, ХПІ – на 356-му, на 409-му – Донецький НТУ, на 421-му – Дніпропетровський національний університет і на 426-му – Таврійський національний університет ім.Вернадського.

Це стало можливим завдяки методології, що застосували російські колеги. В той час, коли всі світові рейтинги є незалежними, базуються виключно на відкритих джерелах інформації, базах даних і пошукових двигунах, російські дослідники вирішили надіслати до університетів анкети і самим вибрати коло університетів для аналізу. Також викликає подив бажання росіян залучати до світового рейтингу такі локальні показники, як соціальний вплив університету, кількість локальних публікацій без визначення їх якості, локальні почесні звання професорів, кількість сертифікатів і патентів, що зареєстровані на рівні країни, досягнення студентів у олімпіадах місцевого значення. Можливо, що саме через ці невідповідності рейтинг не набув популярності у світі.

Загалом, останніми роками спостерігається значне збільшення кількості міжнародних і національних рейтингів, а також підвищення їх значущості для функціонування вищих навчальних закладів на рівні системи вищої освіти в цілому й окремого навчального закладу зокрема. В цьому контексті, а також з урахуванням швидкого кількісного зростання вищої освіти в Україні, визначення рейтингів слід розглядати як логічний крок, спрямований на підвищення якості.

### 1.3 Досвід рейтингування українських вищих навчальних закладів

Проблема рейтингування вузів є новою для України, втім, широке її обговорення останніми роками в професійному середовищі і на сторінках популярних ЗМІ пояснюється відомими проблемами вищої освіти:

- в масовому вимірі освіта стала менш якісною, а переважна більшість випускників вузів (особливо нових) не конкурентоспроможна на ринку праці;

- погіршення якості вищої освіти, її неадекватність до потреб суспільства і ринку праці поглиблює розрив зв'язків між освітянами і працедавцями, між сферою освіти і ринком праці;

- існуюча база даних щодо навчальних закладів (спеціалізація вузів, правила прийому до вищого навчального закладу, термін навчання, оплата і таке інше) не може в повній мірі надати майбутньому абітурієнту вичерпної інформації в непростому питанні вибору «самого» навчального закладу який забезпечить максимум користі від грошових коштів, що вкладено у навчання, яке, в свою чергу, стане основою у побудові професійної кар'єри.

Всі ці моменти не можуть не турбувати суспільство, адже на рівні людини якісна освіта – це той базис, який в значній мірі впливає на її добробут, соціальний статус, можливість самореалізації.

Процес розвитку освітньої системи, що у 1990-х роках розвивався стихійно, привів до замішання і втрати орієнтирів у цілому суспільстві, а неймовірна кількість інформації стосовно освітніх можливостей, що продовжує постійно зростати, потребує систематизації, упорядкування та оцінки на достовірність і об'єктивність. Для цього у світовій практиці і застосовують рейтинги університетів, які надають можливість випускникам шкіл і їх батькам робити свідомий вибір стосовно подальшого навчання у вузі. Такі рейтинги можуть бути локальними і глобальними. Також методологія побудови рейтингів може базуватися на різноманітних критеріях і оцінках для

відображення як загальної привабливості університету як інституції, так і для порівняльної характеристики окремих навчальних програм.

Україна – європейська держава, тому дуже важливо, що вона приєднується до міжнародної системи визначення рейтингів своїх університетів відповідно до методик, апробованих в інших країнах Європи та світу. Це дасть змогу, з одного боку, об'єктивно інформувати громадськість та ринок праці про реальні досягнення та можливості тих чи інших університетів країни, а з іншого – стимулювати появу здорової конкуренції між ними, що, поза сумнівом, сприятиме поліпшенню якості вищої освіти в Україні.

У 2005 році в Україні почалася дискусія про місце університетів у соціальному просторі країни, з'явилися проекти, націлені на здобуття університетської автономії, та спроби створення рейтингів вузів України, інститутів НАНУ і окремих дослідників. Але за відсутності досвіду і чіткої стратегії на гармонізацію внутрішніх стандартів з зовнішніми вимогами того ж європейського простору, до якого прагне Україна, цей процес поки що має мало спільного з академічною дискусією, а скоріше носить ознаки політизації та вмілого лобіювання.

В Україні донедавна жоден із вищих навчальних закладів не був представлений у світових рейтингах університетів (крім, мабуть, рейтингу Вебометрикс, де «найуспішніший» український вуз знаходимо на 1481-му місці). Минулого року кілька українських вузів увійшли до «Рейтингу провідних університетів світу», підготовленого російськими дослідниками. І, судячи з кількості українських вузів, потрапили до нього тільки ті навчальні заклади, що були готові до співробітництва. Укладачі міжнародних рейтингів, які намагалися встановити контакт з українськими вузами і бажали отримати від них необхідну інформацію, скаржаться, що ті просто ігнорують такі пропозиції, не вважаючи їх особливо цікавими й важливими.

Що ж до двох найавторитетніших міжнародних рейтингів (Шанхайського рейтингу (ARWU) і рейтингу «Таймс» (Times Higher Education -QS World University Ranking)), то наші вузи в них до цього часу не представлені зовсім. І

якщо до Шанхайського рейтингу потрапити справді складно, бо він висуває високі вимоги до науково-дослідної діяльності університетів, то для появи в рейтингу «Таймс» у деяких українських вузів є непогані шанси.

Щоб стати частиною міжнародних рейтингів, передусім, треба бути готовим до співробітництва з організаціями, що займаються їх складанням. Щоб потрапити до світового рейтингу, вуз має зібрати точну й достовірну інформацію про свій потенціал та діяльність і вчасно надати її організації, відповідальній за складання рейтингу.

На прикладі рейтингу «Таймс» можна оцінити, які переваги університету дає позиція в міжнародному рейтингу:

- профайл вузу з'являється на сайті міжнародного рейтингу, куди щодня заходять сотні тисяч відвідувачів з усього світу;
- профайл містить інформацію про вуз, з якою його представники можуть самостійно працювати: доповнювати, редагувати тощо;
- інформація про вуз публікується в друкованому довіднику Times Higher Education -QS (у разі, якщо університет потрапив у ТОП-500);
- інформація про вуз стає доступною для різних країн, що позитивно позначається на впізнаваності вузу в світі;
- отримавши впізнаваність, навчальний заклад може залучати іноземних студентів, викладачів, дослідників, підвищуючи у такий спосіб фінансові інвестиції в економіку країни;
- потрапляючи до міжнародного рейтингу, вуз інтегрується до світової освітньої системи й відповідає її основним критеріям.

Це лише деякі з можливостей, що відкриваються перед університетами завдяки світовим рейтингам.

Так чи інакше, оприлюднення інформації про глобальні рейтинги вузів призвело до активізації академічної спільноти і до спроб створення внутрішньої системи рейтингування в Україні. Першу спробу повного внутрішнього рейтингування вузів України намагалося здійснити Міністерство освіти і науки. Сам факт такої спроби з боку державного керівного органу ілюструє рівень

нерозуміння нашими чиновниками завдань рейтингової системи і свого місця по відношенню до них. Рудименти менталітету командно-адміністративної системи СРСР заважають реформі наукової сфери більш, ніж відсутність сучасних професійних кадрів. Завданням МОНУ повинно було б бути розроблення державної стратегії і індикаторів відповідності для швидкого здійснення реформи наукової сфери та інтеграції у Європейський освітній простір. Існує декілька основних відмінностей між системою рейтингів вузів та існуючою в нашій країні системою оцінки якості освіти:

- система рейтингування вузу на 100% незалежна від офіційних державних структур й таким чином нівелює їх вплив на оцінку якості освіти;
- рейтинги представляють об'єктивну, прозору та максимально повну інформацію про якість освітніх послуг надаваних вузом;
- рейтинги дають можливість зрозуміти механізм ціноутворення в сфері платної освіти у вузі, й відповісти на постійно виникаючі запитання про оптимальність співвідношення «ціна/якість освіти»;
- система рейтингування вузу не тільки є визнаною та працює у багатьох країнах світу, а й постійно координується та вдосконалюється.

За останні 5 років в Україні нарешті зроблені спроби оцінити якість університетської освіти незалежно від держави. Спроб зробити оцінку академічної привабливості університетів ще ніхто не зробив. Кафедра ЮНЕСКО при КПІ "Вища технічна освіта, прикладний системний аналіз та інформатика" виконує проект "Визначення рейтингів кращих 200 вищих навчальних закладів України", починаючи з 2006 року, за методикою, подібною до російської з агенції Рейтер і базованою на анкетному опитуванні запрошених вузів. Результати цих рейтингів можна знайти на сторінках сайту "ЄвроОсвіта".

Враховуючи американські та британські традиції, деякі газети взялися за здійснення проектів рейтингування українських вузів в залежності від думки випускників та працедавців про відповідність отриманої освіти потребам ринку праці. Вибірка спеціальностей у цих рейтингах спрямована, перш за все, на потреби управлінського сегменту. До таких відносяться рейтинги газети



«Дзеркало Тижня», «Кореспондент», «Фокус», «Деньги». В останні роки додалися рейтинги від компанії «System Capital Management» (СКМ) і благодійного фонду «Розвиток України» в рамках проекту «СКМ – ВНЗ», що висвітлюються на окремому сайті «Компас» і передруковуються у ділових журналах. Тут визначалися бізнес/економічні спеціальності; правознавство; інженерні/технічні спеціальності; інформаційні технології (ІТ); архітектура/будівництво.

Порівнювати внутрішні рейтинги українських університетів немає можливості, оскільки кожний з них присвячений звуженому завданню (задоволення працедавців) та колу спеціальностей, попит на які вже минув через перепродукування спеціалістів у сфері економіки та правознавства за минулі 15 років. Оскільки жоден з цих рейтингів не проводить аналізу кар'єрного успіху випускників і відсоток тих, хто залишився у отриманій спеціальності впродовж кар'єри, оцінити якість освіти, що надається університетами, майже неможливо.

Спроби незалежного рейтингування є безперечно позитивним новим досвідом, хоча всі вони все ще мають фрагментарний характер і знаходяться у процесі удосконалення методології оцінки. Повчальним для «старих» вузів повинен бути той факт, що новостворені освітні заклади повстали на використанні конкурентних переваг, що ґрунтуються не на якості постійного викладацького складу чи наявності дослідницьких лабораторій і обладнання, а на постійні успішні ПР-кампанії, відборі мотивованих англомовних молодих людей (особливо вступні двомовні тести НаУКМА) та наданні свободи вибору спеціалізації і підтримки мобільності та тренінгу за кордоном. З введенням стандартизованого тестування випускників шкіл, конкурс за безкоштовну освіту все більше буде відбивати спроможність вузів пропонувати якісну освіту європейського рівня. Найталановитіші будуть шукати, перш за все, найкращі академічні рейтинги університетів світу, потім свої домашні, і рішення прийматимуться більш виважено з врахуванням і міжнародного і внутрішнього контексту.

#### **1.4 Особливості використання оцінки діяльності науково-педагогічних працівників**

У процедурі акредитації напрямів, спеціальностей і вузів у цілому велике значення серед інших показників надається критеріям якості науково-педагогічних працівників (НПП).

У закордонних системах акредитації, зокрема, АВЕТ – Accreditation Board for Engineering and Technology, Inc. (Акредитаційна комісія з техніки й технології) найважливішим показником у переліку так званих., інженерних критеріїв-2000 є вимоги до викладачів, які ведуть заняття за акредитованими програмами. У документах АВЕТ неодноразово підкреслювалося, що важливим є те, щоб система оцінки діяльності викладачів університету існувала й реально забезпечувала можливість об'єктивного аналізу якості професорсько-викладацького складу. Це означає, що необхідно не тільки оцінювати роботу кожного НПП, але й показувати, яким чином оцінка його діяльності сьогодні вплине на усунення недоліків і поліпшення результатів його роботи у майбутньому. Без розробки й впровадження подібної системи процес «підключення» університету до міжнародного освітнього простору неможливий. Цей висновок неодноразово звучав і в рішеннях Європейського співтовариства інженерної освіти (European Society for Engineering Education-SEFI).

Система оцінки діяльності викладачів вітчизняних вузів за радянських часів ґрунтувалась (за винятком ідеологічної складової) на оцінках безпосереднього керівника та колективу кафедри, які базувались на виробничій дисципліні, науковій активності, вправності в оформленні численних звітних документів та сформованому за тривалий період роботи в колективі іміджі. Вчені ради факультетів, які голосували за переобрання викладача на новий термін, враховували додатково позиції деканату та (у 1980-ті роки) результати анкетування «Викладач очима студентів». При цьому вирішальну роль в оцінці діяльності викладача часто відігравали партійні збори та органи, які не тільки

вирішували найбільш гострі та конфліктні питання, але й забезпечували дієвий контроль діяльності адміністрації.

Діюче законодавство орієнтоване на подальше застосування описаної системи оцінки діяльності викладачів, що засвідчує його неадекватність сучасному стану розвитку галузі. Втім, традиційні методи оцінки діяльності викладачів потребують перегляду через такі фактори:

- змінилась структура робочого часу викладача: скоротилась питома вага наукової роботи на користь навчальної роботи (через збільшення кількості студентів на одного викладача), збільшилось аудиторне навантаження викладачів;

- зросли вимоги до організації та контролю самостійної роботи у зв'язку зі скороченням аудиторного навантаження студентів;

- глибоких змін зазнає сама структура навчання у зв'язку з запровадженням ступеневої системи освіти, переходом на кредитно-модульну систему організації навчального процесу, впровадженням європейської кредитно-трансферної системи та нового покоління стандартів вищої освіти;

- відбулась диверсифікація джерел фінансування вищої освіти, що прискорило перехід до сприйняття студента не тільки як реципієнта знань, але й як клієнта, партнера і навіть замовника освітніх послуг, що вимагає вже зовсім інших механізмів врахування оцінок викладачів студентами;

- нові вимоги до забезпечення якості вищої освіти стають все більше об'єктивними та вимірюваними (щоправда, існує точка зору про домінування формалістичного погляду над глибинним змістовним, але вона суперечить настановним європейських документів стосовно забезпечення якості освіти);

- за порівняно короткий час відбулось кардинальне переформатування та оновлення багатьох науково-педагогічних колективів, створювались тисячі нових кафедр та факультетів, що значно зменшує імідж викладача в колективі при оцінці його роботи;

– після розпаду тоталітарної держави жодний суспільний інститут не зумів набрати морального авторитету для виконання функцій третейського судді або громадського контролю за діяльністю адміністрації.

У зв'язку з цим можна сформулювати вимоги до розроблення нових систем оцінки роботи викладачів вузу:

– забезпечення врахування показників кількості та результативності виконання різних видів робіт;

– забезпечення можливості порівняння результатів роботи викладачів за певною універсальною шкалою, що характеризує сукупну кількість та якість роботи;

– зосередження на об'єктивних кількісних (вимірюваних, оцінюваних, розрахункових) показниках;

– врахування результатів опитування студентів;

– уникнення загрози витрати невиправдано великих ресурсів на сам процес оцінювання (не стати «громовідводом» у колективі);

– забезпечення реального використання результатів оцінки при вирішенні питань про винагороду за основну роботу науково-педагогічних працівників.

Нарешті, впровадження рейтингової системи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників передбачено наказом міністра освіти і науки України від 29.10.2007 р. № 948.

Метою запровадження системи визначення рейтингу НПП 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 ефективної трансформації університету до дослідницького університету світового рівня.

Основним завданням розробників рейтингів залишається їх подальше поліпшення, а різних цільових груп — навчитися мудро користуватися їхніми результатами.

## **РОЗДІЛ 2 ВИКОРИСТАННЯ ОБ'ЄКТИВНИХ ТА ЯКІСНИХ ПОКАЗНИКІВ У ОЦІНЦІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ (РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ)**

### **2.1 Методологічні підходи до побудови методики оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів**

При проектуванні системи оцінки якості професійної діяльності професорсько-викладацького складу (ПВС), факультетів та кафедр у вузі, вирішується завдання заміни реального об'єкту чи процесу, що підлягає оцінці, на його модель, що характеризується низкою значимих параметрів.

Оцінка якості професійної діяльності ПВС в вузі, в кінцевому рахунку, завжди спрямована на об'єктивне виявлення відповідності між тим, що є та необхідним рівнем компетентності та професіоналізму. На даному етапі розробляються модельні уявлення про систему на основі тих видів діяльності, що включено до щорічних звітних показників діяльності вищого навчального закладу (тобто на підставі яких Міністерство освіти і науки України формує інтегральний рейтинг вузу), види діяльності, що входять до переліку основних видів наукової, методичної та організаційної роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів затверджених МОН, а також ті, що враховуються при акредитації університету (показники до закладів заявленого типу та виду), ліцензуванні (середньостатистичні по регіону) та атестації (державні освітні стандарти). Тобто перед визначенням об'єктивних та суб'єктивних критеріїв для побудови моделі оцінки діяльності ПВС, кафедр та факультетів необхідно провести аналіз посадових інструкцій та положень про роботу кафедр, факультетів. Іншими словами, треба врахувати цільову модель діяльності викладача чи структурної одиниці вищого навчального закладу, офіційно закріпленої у загальноукраїнських, регіональних чи вузівських документах. Подібну інформацію за запитами було надано Дніпропетровським

хіміко-технологічним університетом, Дніпропетровським національним університетом, Національним аграрним університетом, Дніпропетровським університетом економіки та права та Дніпродзержинським інженерно-технічним університетом.

Крім того, вищеназвані вузи надали власні розробки методик для оцінки діяльності підрозділів вищих навчальних закладів та викладачів. Для отримання найбільш повної інформації також було проаналізовано Закон України про посадові інструкції структурних одиниць вищих навчальних закладів, перелік основних видів методичної (наукової, організаційної) роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів) (2.2).

Здійснення аналізу професійної діяльності ПВС, кафедри факультету дозволяє досягнути більш глибокого розуміння особливостей діяльності в конкретному вузі, врахувати специфіку діяльності викладача в залежності від кафедри, на якій він працює. На основі аналізу діяльності формується склад критеріїв оцінки та перелік їх конкретних показників.

На даному етапі доцільним є вивчення досвіду створення та функціонування моделей оцінки якості професійної діяльності ПВС за кордоном та у вітчизняних вузах. В результаті такої роботи конструюється модель оцінки та програма її впровадження, в якій визначаються основні напрямки, завдання, етапи, форми та засоби діяльності зі **створення** системи, а також цілі, принципи, зміст оцінки професійної діяльності викладачів вузу.

Специфіка вузу, створених в ньому умов, своєрідність його професорсько-викладацького складу детермінують особливості реалізації базової моделі в кожному конкретному освітньому закладі, що повинні враховуватись розробниками системи. Неможливо просто копіювати чужий, нехай навіть надзвичайно успішний досвід, адже він завжди вимагає творчого переосмислення та використання.

Досвід свідчить про те, що існуючі методики поки не можуть бути визнані доскональними та вимагають якісного доопрацювання [1, с. 39]. Проведений в роботі аналіз даних методик засвідчив, що їм притаманні типові

недоліки, які не дозволяють перетворити процес оцінки якості діяльності викладача в інструмент його професійного та особистісного розвитку та вдосконалення освітнього процесу. Серед основних недоліків:

- переважання якісного характеру запропонованих показників рейтингової оцінки;

- зайва формалізація методик, заснована на допущенні того, що загальна оцінка діяльності викладача визначається лише кількісними характеристиками її складових;

- включення в підсумковий рейтинг лише тих показників, що можна вимірювати кількісно і які, як правило, не охоплюють весь спектр діяльності педагога;

- відсутність при визначенні рейтингу аксіологічного аспекту оцінки – всі види діяльності педагога та окремі показники всередині видів розглядаються як рівнозначні;

- відсутність чіткого уявлення про напрямок інтерпретації отриманих в ході оцінювання результатів та можливостей їх практичного використання.

Разом з тим, критичні зауваження відносно тих чи інших методик ніскільки не зменшують заслуг їх авторів, що зробили значний крок вперед в такій складній області, якою є оцінка якості творчої діяльності. Ці зауваження не заперечують також, що вже самі спроби системної оцінки діяльності викладачів дають великий практичний ефект.

При розробці нової системи оцінки діяльності ПВС, кафедр та факультетів необхідне також врахування розвитку системи вищої освіти, входження її до світового освітнього простору (зокрема входження до Болонського процесу), що призводить до змістовних змін вимог з боку як викладачів, так і структурних одиниць вищого навчального закладу, а також за умов підвищення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг. Такі вимоги швидко змінюються і не завжди вчасно зафіксовані офіційними документами. Ці вимоги було виділено серед якісних критеріїв рейтингування та життєздатність саме них апробована за допомогою експертного опитування



(3.2). адже система оцінки діяльності ПВС, кафедр та факультетів не є сталою. На склад та структуру критеріїв можуть впливати такі чинники, як специфіка вузу, зміни в сфері освіти, отриманий досвід оцінок тощо.

Створення системи оцінки якості професійної діяльності викладачів, кафедр, факультетів вузу – складне науково-практичне завдання, складність рішення якого обумовлена впливом комплексу чинників. Серед них такі:

1) складність визначення вкладу окремих викладачів, які виконують багато функціональних обов'язків, в загальний кінцевий результат, оскільки підготовка спеціалістів у вузі — це колективна праця;

2) недостатність, а іноді й відсутність достовірної інформації про результати діяльності вузу в цілому, окремих факультетів, кафедр та викладачів зокрема;

3) опір ряду керівників і викладачів впровадженню системи об'єктивної оцінки якості діяльності (це стосується не лише «слабких» викладачів, але і тих, хто просто не любить контроль, кому зручніша оцінка колег і керівництва, а не об'єктивна оцінка за конкретні результати діяльності) [1, с. 40].

Вельми важливою умовою об'єктивної оцінки якості професійної діяльності ПВС, факультетів і кафедр вузу є вибір оптимальних засобів, і методів, які повинні відповідати вимогам відповідності провідним принципам оцінки, а саме: надійності; використання для забезпечення комплексного досягнення освітніх цілей і завдань управління; технологічності оцінки.

Враховуючи світовий та вітчизняний досвід, стало можливим виділення таких оціночних технологій в процесі оцінки якості професійної діяльності ПВС: рейтингова оцінка, експертна оцінка, самооцінка та оцінка студентів. Використання кожного з них окремо переслідують різні цілі. Поєднання ж кожного з цих елементів надасть можливість максимально глибоко та об'єктивно оцінити діяльність НПП, факультетів та кафедр.

## **2.2 Специфіка використання технології рейтингування як однієї з технологій оцінки якості професійної діяльності**

Ранжируваний список об'єктів оцінки використовується у випадку, коли необхідно оцінити роботу кафедр, факультетів або окремих викладачів за яким-небудь одним або декількома комплексними напрямками і якщо немає потреби в більш розгорнутій характеристиці особливостей діяльності кафедри або індивідуальних особливостей діяльності викладачів. Таким напрямком може бути, наприклад, відповідність роботи кафедри нормативним вимогам, і результатам оцінки кафедр буде ранжируваний список. Першою в цьому списку буде кафедра, що найбільше відповідає нормативним вимогам, останньою — що найменш відповідає таким вимогам.

Рейтингова оцінка якості професійної діяльності викладацького складу, факультетів та кафедр вузу передбачає розробку концептуальної моделі та створення відповідної технології її реалізації. Технологія побудови рейтингу ПВС, кафедр, факультетів — це система дій суб'єктів оцінки, що спрямована на досягнення цілей оцінки, якій властива алгоритмічність, відтворюваність, висока економічність, що забезпечує можливість підстроювання (корекції) і вдосконалення і сприяє планомірному поліпшенню якості діяльності викладачів. Вона технологізує процес побудови системи оцінки, а також спрямована на зниження витрат людських і матеріальних ресурсів і підвищення ефективності управлінської і педагогічної діяльності за рахунок стандартизації її форм, методів і прийомів.

Можна виділити декілька основних підходів до формування критеріїв рейтингової оцінки професійної діяльності ПВС:

- за кінцевим результатом, побудованим на аналізі результатів праці, що задаються як цільві орієнтири діяльності викладача;
- через ідеальну модель особистості, основою якої є аналіз «психологічного портрету», вивчення рис успішного викладача;

- за допомогою вивчення кваліфікаційної характеристики викладача вищої школи і посадових обов'язків, або на основі аналізу вимог нормативних документів, що регламентують науково-педагогічну діяльність, або шляхом вивчення діяльності різними методами професіографії;

- на основі прийнятих у вузі стандартів діяльності ПВС, моделей компетентності, досягнутих результатів діяльності;

- за допомогою ігрового моделювання, експертної оцінки.

На основі типології форм представлення результатів рейтингової оцінки якості професійної діяльності ПВС можна виділити два основних підходи до обробки даних і зведення інформації:

- кількісний, при цьому відбувається співставлення оцінок, отриманих викладачами за кожним з критеріїв оцінки;

- якісний, при цьому відбувається змістовний опис ознак за оцінюваними критеріями для всіх використаних процедур і формування у результаті загального якісного описання діяльності ПВС вузу.

В ході дослідно-експериментальної роботи нами було визначено концептуальну основу вивчення ефективності рейтингової оцінки якості професійної діяльності викладачів у вузі у вигляді таких положень:

- методологічним фундаментом діагностики ефективності рейтингової оцінки якості професійної діяльності ПВС є положення про те, що головним ефектом від її впровадження повинен бути розвиток професійно-особистісного потенціалу викладача вищої школи, що призводять до реального (що можна вимірити) покращенню якості підготовки спеціалістів у вузі;

- при відборі критеріїв, показників та методик вивчення ефективності рейтингової оцінки слід використовувати науково обгрунтований підхід, що виключає випадковий підбір діагностичних засобів;

- оцінка міри впливу якості діяльності викладацького складу вузу на якість підготовки випускників та витрат на реалізацію рейтингової оцінки є головним змістом дослідження її ефективності. Основне призначення системи рейтингової оцінки полягає в спроможності сприяти покращенню якості

діяльності викладачів, тому тільки позитивні зміни в якості їх діяльності та міри впливу цих змін на якість підготовки випускників можуть свідчити про те, що витрати на створення системи виправдані;

- діагностика змін ситуації, що характеризує динаміку як діяльність викладачів так і якість підготовки випускників, а не одноразові зрізи, повинна лежати в основі розробки рекомендацій і висновків за результатами вивчення ефективності рейтингу. Доцільно проводити щорічне моніторингове дослідження з незмінними критеріями і методиками, а також продумати і створити систему зберігання і інтерпретації отримуваної протягом декількох років інформації;

- діагностичний інструментарій для визначення ефективності рейтингової оцінки якості професійної діяльності викладацького складу не повинен бути громіздким і вимагати великої кількості часу та сил для підготовки і проведення, аналізу, обробки і представлення отриманих результатів. Відповідно до перерахованих положень у вузі визначаються критерії, показники і способи вивчення ефективності рейтингової оцінки якості професійної діяльності ПВС.

Структура рейтингової оцінки повинна включати такі обов'язкові компоненти:

- модель якості діяльності викладачів вузу;
- математичну модель розрахунку рейтингових показників;
- рейтингові кваліметричні шкали з оцінки якості професійної діяльності ПВС.

В методиці оцінки якості діяльності ПВС, що буде розроблена, будуть враховані три різні підходи до оцінки: за фактичним статусом, досягнутими результатами та потенційними можливостями працівника, тобто статус («минуле»), продуктивність («сьогодення») і перспективність («майбутнє»). Оскільки специфіка кафедр у вузі різна, що накладає відбиток на зміст діяльності викладачів, то рейтинг передбачає наявність двох частин: інваріативної та варіативної. Інваріативна частина є обов'язковою для

заповнення викладачами всіх кафедр. Варіативна частина враховує особливості конкретної кафедри.

Математична модель розрахунку рейтингових показників будується виходячи з того, що форма індивідуального рейтингу викладача складається з трьох розділів, які, у свою чергу, включають ще три підрозділи показників. Всі вищеперелічені параметри мають певну кількість критеріїв, кожному з яких привласнюється той або інший бал Організаторам проведення рейтингової оцінки вже на першому етапі важливо відповісти на питання: який рейтинг — максимально можливий або середній по групі викладачів — буде лежати в основі розрахунків?

Засоби представлення результатів рейтингової оцінки якості професійної діяльності ПВС, факультетів та кафедр можуть бути різними:

- ранжовані списки викладачів, факультетів та кафедр;
- бальна оцінка за видами діяльності;
- короткі висновки про рівень професійної діяльності викладацького складу кафедри, факультету, а також в цілому по вузу;
- розгорнуті дані про якість діяльності ПВС кафедри, факультету, вузу тощо.

Така рейтингова оцінка дозволить:

1) поєднати в собі практично всі переваги відомих методів оцінки якості професійної діяльності ПВС, оскільки не заперечує традиційних принципів оцінки (систематичність, об'єктивність тощо);

2) наблизитися до подолання основних недоліків оцінки якості діяльності викладачів — суб'єктивності і фактичної відсутності кількісних вимірників ефективності педагогічної діяльності;

3) забезпечити інтегративність оцінки, оскільки вищевказана система ґрунтується на накопиченні умовних одиниць за кожен виконаний викладачами вид наукової, навчальної та методичної роботи. В залежності від кількості балів, отриманих за кожен вид діяльності, викладач отримує достатньо адекватну сукупну оцінку.

Для впровадження рейтингової оцінки якості професійної діяльності ППС, факультетів і кафедр в практику роботи вузу необхідні такі *умови*:

- готовність керівництва вузу до впровадження рейтингової оцінки якості професійної діяльності;
- наявність компетентних спеціалістів для створення групи проекту з розробки моделі та технології проведення рейтингу;
- участь викладацького складу в розробці оціночних критеріїв та їх позитивне ставлення до ідеї рейтингу;
- проведення навчання викладачів (керівників) основним принципам рейтингової оцінки;
- автоматизація роботи з урахування та аналізу рейтингових показників на рівні вузу, її комп'ютерному забезпеченню;
- організація моніторингу якості освітнього процесу.

Вибудовуючи систему показників для рейтингової оцінки якості діяльності факультета і кафедри вузу, слід забезпечити оптимальність цієї системи з позиції управління. Розуміючи факультет (кафедру) як багатофункціональний підрозділ, слід проаналізувати всі аспекти його діяльності, що визначають повну сукупність об'єктів оцінки. Очевидно, що нехтування хоча б одним з елементів цієї сукупності порушує цілісність системи, з цієї причини вона перестає володіти властивостями повноти.

Для дослідників системи оцінки діяльності ППС факультетів та кафедр очевидні й проблемні області рейтингової оцінки. Вони пов'язані з питанням достовірності вихідних даних, неточність яких може бути обумовлена двома основними чинниками: об'єктивним, що породжено недосконалістю термінології при визначенні вихідних показників, та суб'єктивним, тобто свідомим завищенням показників. Вирішення проблеми мінімізації впливу людського чинника на об'єктивність оцінок бачимо у подальшому вдосконаленні методичного й організаційного забезпечення системи оцінки.

## **РОЗДІЛ 3 ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНАЛІЗУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК**

### **3.1 Програма соціологічного дослідження методом експертного опитування**

У сучасних вітчизняних моделях оцінювання науково-педагогічної діяльності викладачів і підрозділів вищого навчального закладу найчастіше використовують кількісні показники результатів науково-педагогічної праці, що піддаються точному виміру. Проте, кількісне оцінювання часто призводить до однобокості критеріїв, що розглядаються. Автори або обмежуються тільки формальними показниками (стаж, ступінь, посада, публікації тощо), або взагалі їх усувають. Беручи до уваги унікальний та творчий характер науково педагогічної діяльності, на нашу думку, неможливо не враховувати змістовні якісні критерії. Для впровадження об'єктивної системи оцінки необхідним є створення методики, яка б поєднувала кількісні та якісні критерії оцінки діяльності викладачів вищого навчального закладу. Тому одним із завдань даного проекту було проведення соціологічного дослідження, метою якого стала оцінка експертами необхідності використання якісних показників та важливості кожного з них для оцінки діяльності структурних одиниць вищого навчального закладу (кафедри, факультету) та викладачів.

Для реалізації поставленої мети необхідно було вирішити наступні завдання:

- виявити набір якісних показників діяльності викладача, що необхідно враховувати в оцінюванні, за наступними категоріями: педагогічна діяльність, наукова діяльність, методична діяльність, організаційна діяльність, громадська діяльність;

- визначити правомірність того, що основними експертами в оцінці діяльності викладача будуть виступати колеги по кафедрі та завідувач кафедру;

- визначити доцільність вивчення думки студентів щодо ефективності роботи конкретного викладача за різними видами його професійно-педагогічної діяльності та врахування її у загальній оцінці;

- апробувати набір критеріїв для оцінки студентами професійно-педагогічної культури викладача, що передбачає найбільш повну характеристику значущих аспектів діяльності вузівського викладача, як традиційних, так і інноваційних.

Дослідження проводилось методом експертного опитування, та було спрямоване, в першу чергу, на уточнення гіпотез, висунутих на початку дослідження, та на отримання нової інформації від суб'єктів навчального процесу про недоліки, успіхи чи переваги тих чи інших показників науково-педагогічної діяльності викладачів та підрозділів. Опитування передбачало активне співробітництво опитуваного у вивченні поставленої проблеми, надавало можливість експерту досить вільно висловлювати свої думки та аргументи на користь тих чи інших якісних показників. В експертному опитуванні, що проводилося Лабораторією конкретних соціологічних досліджень при Інституті гуманітарних проблем Національного гірничого університету у жовтні 2009 року, прийняли участь працівники адміністрації (професори, завідувачі кафедр, декани, проректори, керівники управлінь) вищих начальних закладів Дніпропетровської області. Всього було опитано 23 особи.

У дослідженні застосовувалося напівструктуроване інтерв'ю (особисте). Необхідно відзначити, що напівструктуроване інтерв'ю передбачає попередню розробку загального плану бесіди, визначену послідовність питань, як це і було реалізовано при здійсненні даного дослідження. Дослідження носило пілотажний характер перед проведенням у подальшому більш потужного дослідження з реалізації завдань проекту



### **3.2 Доцільність використання суб'єктивних критеріїв та якісних показників у оцінці діяльності викладачів**

Зміна ролі викладача та характеру його праці в умовах інформаційного суспільства, що формується, змушує по-новому поглянути на проблеми розвитку особистості педагога, модернізації системи професійних знань та вдосконаленні його методичної майстерності. Такі елементи його професійно-педагогічної культури як постійне прагнення до підвищення якості своєї діяльності, результативності методів навчання та виховання, робота з самоосвіти та самовдосконалення розглядаються сьогодні не просто як досягнення окремих індивідів, а як вимоги, що здатні забезпечити поступовий розвиток суспільних відносин, науково-технічний та соціальний прогрес. Тому в ході дослідження експертам, насамперед, було запропоновано запропонувати якісні показники діяльності викладача, що, на їх думку, необхідно врахувати в оцінюванні діяльності ПВС за наступними категоріями: педагогічна діяльність, наукова діяльність, методична діяльність, організаційна діяльність, громадська діяльність.

Що стосується педагогічної діяльності викладача, експертами було запропоновано наступні критерії для якісного оцінювання, які, на їх погляд, не враховуються у існуючих системах оцінки діяльності викладача:

- використання у процесі викладання нових технологій навчання;
- досягнення контакту та взаєморозуміння зі студентами;
- комунікабельність та вимогливість у стосунках зі студентами та колегами;
- застосування викладачем загальнопедагогічних принципів (науковість, доступність, системність);
- перевага лекційного чи практичного типу занять;
- справедливість сучасних критеріїв оцінювання знань студентів;
- якість лекцій, семінарів;
- контроль за самостійною роботою студентів;

- загальна культура, зовнішній вигляд, толерантність, наукова обізнаність, доступність без панібратства;
- модель здійснення освітнього процесу (традиційна чи інноваційна);
- викладач як агент спрямованої соціалізації.

Що стосується виділення окремих видів діяльності викладачів. Серед якісних показників наукової діяльності викладача експерти запропонували враховувати наступні:

- новизна наукових ідей, відповідність сучасному рівню досліджень;
- якість друкованих видань;
- вплив (наявність взаємозв'язку) наукової діяльності викладача на навчальну діяльність студентів, на їхній професійний вибір, наукову роботу;
- заперечення чи доповнення результатами наукової діяльності стандартних підручників;
- якість наукової роботи, участь у міжнародних та всеукраїнських конференціях;
- наявність відповідного наукового ступеню;
- керівництво студентськими науковими гуртками, семінарами;
- творча співпраця з представниками виробництва, сумісні патенти та статті;

Для оцінки методичної діяльності викладача експертами вважаються доцільними такі якісні критерії:

- стимулювання самостійної роботи студентів, сприяння їх здатності мислити аналітично;
- підготовка друкованих методичних посібників, участь у методичних семінарах, методика ведення занять і консультацій;
- зрозумілість методичної діяльності викладача для студентів. Її користь для оволодіння навчальною дисципліною. Реальне використання методичних розробок, настанов, вказівок студентами;
- якість методичних рекомендацій, вказівок, інноваційних методик;

- Зв'язок наукових досліджень, що виконуються, з лекційним матеріалом;

- підготовка та видання робіт з історії НГУ та життя видатних вчених;

В організаційній діяльності викладача, на думку експертів, важливими є наступні її види, що повинні підлягати оцінці:

- зібраність, дисциплінованість, обов'язковість викладача;
- робота в складі оргкомітетів, участь у роботі кафедри, вченої ради факультету, університету;

- робота профспілки, формувань з цивільної оборони;

- керування кафедрою, факультетом, кураторство;

- виконання функцій заступника завідуючого кафедрою за напрямками діяльності.

І нарешті, що стосується громадської діяльності, оцінці, на погляд фахівців, повинні підлягати такі показники, як:

- використання різноманітних форм співробітництва зі студентами з врахуванням їхніх інтересів.

- висвітлення роботи в засобах масової інформації;

- тренерська діяльність з фізичної підготовки;

- вплив на майбутнє НГУ, регіону, країни;

- реальне піклування про життя та діяльність студентів;

- участь у громадських організаціях, наукових осередках;

- участь у громадських заходах, що організовуються у вузі;

Також, на думку експертів, якісні показники роботи викладачів всіх категорій – від починаючого викладача до ректора університету, повинні включати висновки, складені співробітниками кафедри, на якій працює викладач, на підставі вивчення його внеску в навчально-методичну, організаційно-методичну, науково-дослідницьку, виховну роботу та відвідування ряду його лекційних та практичних занять з наступним аналізом та оцінкою професійно-методичної майстерності. Більшість експертів

погодилися з тим, що всі дані по кожному викладачеві повинні розглядатися на засіданнях кафедри (тобто основними експертами в оцінці діяльності викладача будуть виступати колеги по кафедрі та завідувач кафедри). Наведемо декілька реплік експертів з цього приводу, що могли б проілюструвати зроблені висновки:

*«...Колектив кафедри володіє найбільш повною і об'єктивною інформацією про роботу викладача»; «...Оцінка діяльності викладача керівником і колективом дисциплінує викладачів, надає можливість колегам дізнатися про досягнення кожного, а також розробити певні критерії всіх видів діяльності»; «...Це необхідно для мотивації діяльності викладачів».*

Також було зроблено зауваження, що обговорення повинне бути дуже тактовним.

Один з респондентів відзначив, що *«...свої висновки щодо якості педагогічної діяльності конкретного викладача колеги повинні фіксувати у журналі взаємовідвідування лекцій. Те ж робить і завідувач кафедри. Ці висновки значною мірою можуть слугувати основою для продовження, або припинення контракту з викладачем. Тобто обговорення можливе, але не обов'язкове».*

Також було висловлено думку, що в якості основних експертів насамперед повинні виступати студенти.

Отже, за думкою експертів, всі дані щодо оцінки діяльності викладача повинні розглядатися на засіданнях кафедри та після звіту викладача формулюватися в документ, який направляється на затвердження відповідної Ради факультету або університету. Таким чином, основними експертами в оцінці діяльності викладача виступають колеги по кафедрі та завідувач кафедри.

Модернізація навчального процесу передбачає також вивчення думки студентів щодо ефективності роботи конкретного викладача за різними видами його професійно-педагогічної діяльності. Важливим завданням дослідження є виявлення ставлення фахівців до даного висловлювання.

На питання, чи потрібно враховувати думку студентів при побудові загального рейтингу науково-педагогічної діяльності викладача, більшість експертів відповіли негативно:

*«...Студент не завжди може дати об'єктивну оцінку»; «...Думка студентів потрібна для аналізу та самоаналізу викладача, але врахування її у рейтингу недоцільно. Думка є суб'єктивною, а оцінці повинні підлягати теоретичні знання та практичні навички студента, а вже через них можливе оцінювання якості навчання викладача»; «Слабкий рівень групи (поток) призводить до низької оцінки роботи викладача, що не є об'єктивним».*

За думкою одного з експертів, студенти зорієнтовані лише на отримання диплому, як документу, а отримання знань відходить на другий план. *«...Студенти прийшли не за знанням, а за дипломом».*

Не можна не погодитися з загальною думкою експертів, що даний підхід до оцінки діяльності викладача не може вважатися в повній мірі об'єктивним, молоді люди не є досить компетентними в оцінці професійної майстерності та внеску їх педагогів в наукову та методичну діяльність. Як правило, студенти більше звертають увагу на їх особисті та комунікативні якості, харизму, зовнішній вигляд тощо. Проте, експертами також зазначалося, що врахування думки студентів для оцінки науково-педагогічної діяльності викладача необхідне, бо вона *«...має індикативне значення»; «...необхідна для забезпечення зворотнього зв'язку та підвищення рівня викладача». «...Знання думки студентів дозволить викладачеві звернути увагу на такі недоліки, що не привертають уваги у повсякденній роботі».*

Також зазначалося, що вивчення думки студентів необхідно, проте воно *«...повинно зосередитися на професійно-педагогічній культурі викладача як лектора, наставника», «...володаря думок».* Один з інформантів зауважив, що бажано брати до уваги думку студентів 3-4 курсів.

Безумовно, викладачеві необхідно враховувати вікові особливості студентської молоді. Для цієї соціальної групи характерна підвищена чутливість, довірливість і схильність до наслідування прикладу старших. Тому,

якщо викладач захоплений своєю справою, володіє високою практичною кваліфікацією, глибиною знань і широтою інтересів, він у змозі викликати відповідний резонанс у студентів чи слухачів.

Таким чином, результати аналізу експертної думки щодо деяких аспектів оцінки діяльності ППС, доцільним вважається розробка такого набору критеріїв для оцінки студентами професійно-педагогічної культури лектора, що передбачає найбільш повну характеристику значущих аспектів діяльності університетського викладача, як традиційних, так і інноваційних. До них відносяться:

- якісне, доступне викладання матеріалу;
- ознайомлення студентів з навчальною програмою, метою курсу, вимогами до контролю знань та умовами складання іспиту;
- логічна та системна побудова курсу;
- виділення головних питань, пояснення складних, дотримання логічної послідовності викладання;
- культура мови, хороша дикція, темп викладання;
- використання інноваційних форм ведення лекцій/практичний заняття;
- використання матеріалу, пов'язаного з майбутньою професією студентів;
- надання бібліографічного матеріалу та джерел, корисних для глибокого засвоєння предмету;
- використання різноманітних наукових засобів (плакати, карти, фото, аудіо, відео записи, відео презентації);
- вміння пояснити, яку конкретну користь отримує студент від знань, що даються йому в цьому курсі;
- організація та координація наукової діяльності студентів;
- проведення консультацій; вчасний початок та закінчення заняття;

- участь в організації позаучбової діяльності студентів, допомога в проведенні культурно-масових, спортивних заходів;
- коректне ставлення до студентів;
- спостереження за реакцією студентів, вміння зняти втому слухачів під час занять;
- вимогливість, об'єктивна оцінка знань студентів;
- висока ерудиція, вміння викликати інтерес до предмету, вести дискусію;
- творчий підхід до викладання;
- досягнення мети та завдань курсу.

В цілому експерти погодилися з запропонованими критеріями оцінки студентами професійно-педагогічної культури викладача та доцільністю розробки системи тестування та складання рейтингу, що будуть регулярно проводитись в університеті. Оцінку діяльності викладача при анонімному анкетуванні студентами або слухачами необхідно подавати у деканати після зимової екзаменаційної сесії поточного року. Особливість цього показника полягає в тому, що він діє тільки протягом календарного року, оскільки його оцінка повинна проводитися щорічно. Можливе опитування лише активних, свідомих студентів, оскільки різними за успішністю студентами, наприклад, вимогливість викладача може сприйматись як позитивна, так і негативна властивість. Результати, що будуть отримуватися, допоможуть виявити найбільш важливі нюанси сприйняття студентами діяльності викладача, пріоритети та недоліки його роботи в процесі навчання студентів.

На підставі наданих показників було створено інструментарій для вивчення думки студентів про якість викладання лектором навчальної дисципліни.

Врахування розвитку системи вищої освіти, входження її до світового освітнього простору (зокрема, входження до Болонського процесу), що призводить до змістовних змін вимог з боку як викладачів, так і структурних одиниць вищого навчального закладу; а також за умов підвищення

конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг. Такі вимоги швидко змінюються і не завжди вчасно зафіксовані офіційними документами. Ці вимоги було виділено серед якісних критеріїв рейтингування та життєздатність саме них апробована за допомогою експертного опитування. За результатами дослідження буде оптимізовано перелік об'єктивних та суб'єктивних, якісних та кількісних показників, на основі якого буде побудовано модель визначення рейтингу структурних підрозділів вищого навчального закладу, викладачів.

Крім того, в більшій мірі буде зосереджено увагу на розробці критеріїв та показників для оцінки роботи кафедр та факультетів.



## **РОЗДІЛ 4 ВИМОГИ ТА ОСНОВНІ ЗАСАДИ ДО ПОБУДУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ МЕТОДИКИ**

### **4.1 Аналіз складових рейтингу, як одного з елементів загальної оцінки діяльності науково-педагогічних працівників**

Ефективність діяльності вищого навчального закладу (ВНЗ) у значній мірі залежить від індивідуальних творчих здібностей викладачів, ступеню їхньої підготовки і рівня кваліфікації, тому професорсько-викладацький склад ВНЗ розглядається як найбільш значуща частина його активів, а не як стаття витрат. З метою підвищення міри віддачі від використання наявного творчого потенціалу своїх працівників перед закладами освіти постає проблема пошуку дієвих методів спонукання до активної творчої праці.

Серед найбільш впливових на свідомість і найменш капіталомістких методів мотивації науково-педагогічних кадрів виділяються такі способи, як оприлюднення результатів оцінювання їхньої діяльності, визнання особистих заслуг конкретних викладачів, надання інформації для самооцінки. Враховуючи особливості творчого характеру праці науково-педагогічних працівників, що полягають у відсутності чітких критеріїв оцінки і строгих кінцевих результатів їх безпосередньої праці, виникає складний комплекс завдань, пов'язаних з оцінюванням результатів творчої складової їхньої діяльності.

Проблемі оцінювання діяльності персоналу присвячена значна кількість наукових і методичних праць як в Україні, так і в ближньому і далекому зарубіжжі. Більша частка цих робіт, серед яких праці Єгоршина Є., Кочкина Н.В., Скрипника К. та ін., розглядає загальні питання оцінювання персоналу, інша – присвячена проблемі оцінки діяльності висококваліфікованих управлінських кадрів (публікації Жаміна В.А., Єгізаряна Г.А., Попова Г.Х., Рака Н.Г., Татарникова А.А. та інших). Проте, в жодній з цих робіт не розглядаються особливості оцінювання діяльності науково-педагогічних кадрів ВНЗ.

Проаналізовані різні методики рейтингування як вузів Дніпропетровського регіону, України, так і світових університетів дає можливість свідчити, що основним недоліком всіх відомих методик є те, що розробники, прагнучи до об'єктивності і максимального обліку різних чинників, створюють часто громіздкі і незручні методики, обтяжені великою кількістю анкет, форм, рейтинг-листів, формул та іншої супроводжувальної документації. Це завжди викликає внутрішній протест і неприйняття у безпосередніх виконавців: оцінити роботу за такими методиками складніше, ніж виконати саму роботу. Такі методики вже не обслуговують основну діяльність з метою її оптимізації, а самі є окремим видом діяльності.

Ще один аспект, на який слід звернути увагу – це те, що неможливим є існування сталої, надовго зафіксованої системи оцінки діяльності суб'єктів навчального процесу, оскільки змінюються як вимоги до самих вузів та викладачів, їх діяльності, зміни в пріоритетах освіти, так якість підготовки студентів, що повинна відповідати сучасному ринку праці. А він в свою чергу теж постійно змінюється в своїх вимогах.

Також проведений аналіз існуючих методик визначення рейтингу підтверджує необхідність формування рейтингу кафедри на основі рейтингів науково-педагогічного складу підрозділу.

Комплексна оцінка діяльності науково-педагогічних працівників в ідеалі повинна складатися з рейтингу, оцінки з боку студентів, експертної оцінки та самооцінки. Оцінка діяльності кафедри, чи окремо рейтинг кафедри повинен складатись з сумарної оцінки кожного з членів (науково-педагогічного працівника) кафедри. Кожен з цих елементів може бути спрямований як на досягнення однієї, так і кількох цілей, і в комплексі надають більш повну картину діяльності суб'єктів навчального процесу.

Застосування методики рейтингування може переслідувати різноманітні цілі, від цих цілей буде залежати перелік критеріїв, за якими буде проводитись рейтингування (якісні/кількісні, об'єктивні/суб'єктивні), методики їх

обчислення, подання чи представлення у засобах масової інформації, а також подальше використання результатів рейтингування.

Основними цілями запровадження системи визначення рейтингу науково-педагогічних працівників повинно стати:

- 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 ефективної трансформації університету до дослідницького університету світового рівня.

Поряд з викладачами університету, які активно займаються науково-дослідною та науково-методичною роботою, є певна частка тих, що обмежуються лише навчальною роботою у так званій першій половині робочого дня. Тому однією з цілей створення методик оцінки є виявлення та стимулювання таких співробітників, мотивування їх до продуктивності діяльності.

Оскільки університети трансформуються в дослідницькі університети, важливо визначити найважливіші критерії університету саме дослідницького типу. Серед них: проведення викладачами і науковцями фундаментальних наукових досліджень і прикладних розробок з орієнтацією на пріоритетні для держави напрями науки і техніки, високі технології та інноваційний розвиток економіки; тісна інтеграція навчання та наукових досліджень шляхом безпосереднього та ефективного проведення наукових досліджень всіма науково-педагогічними працівниками університету, використання досліджень у навчанні студентів та активне залучення їх до наукової роботи; ефективна система підготовки наукових кадрів через магістратуру, аспірантуру та

докторантуру, успішну діяльність яких мають визначати високопрофесійні викладачі та науковці.

Таким чином необхідно розробити методику, яка б дала можливість представити якісні критерії такої діяльності за допомогою кількісних показників (коефіцієнтів) і могла б забезпечувати:

- формалізованість методики, що дозволило б кількісно оцінювати роботу НПП за всіма напрямками та створювати комп'ютерну базу даних й використовувати локальну мережу університету для збирання й оброблення вихідних даних рейтингу;

- оптимізацію кількості показників, що об'єктивно характеризують діяльність кожного учасника рейтингу; можливість доповнення й зміни системи показників рейтингу й вагових коефіцієнтів значущості певних видів діяльності та їхньої результативності;

- рейтингування НПП за певними категоріями: посадою, віком тощо;

- вирішення завдань об'єктивного стимулювання НПП відповідно до значення індивідуального рейтингу (премії, надбавки, присвоєння почесних звань «Викладач-дослідник», «Молодий викладач-дослідник», «Викладач року», «Краща кафедра» тощо, прийняття рішення щодо продовження контракту з викладачем та визначення його терміну та ін.);

- врахування значення середнього рейтингу викладачів при визначенні рейтингу кафедр, факультетів (інститутів).

Аналіз існуючих методик, завдання, для вирішення яких вони створюються, дав можливість сформулювати такі основні вимоги до системи визначення рейтингу НПП:

- формалізованість методики, що дозволяє кількісно оцінювати роботу НПП за всіма напрямками діяльності та створювати комп'ютерну базу даних й використовувати локальну мережу університету для збирання й оброблення вихідних даних рейтингу;

- оптимізація кількості показників, що об'єктивно характеризують діяльність кожного учасника рейтингу;

– можливість доповнення і зміни системи показників рейтингу й вагових коефіцієнтів значущості певних видів діяльності та їх результативності;

– наявність системи стимулювання відповідно до значення індивідуального рейтингу НПП (премії, надбавки, присвоєння почесних звань – «Викладач-дослідник», «Молодий викладач-дослідник», «Викладач року», «Краща кафедра» та ін., прийняття рішення щодо продовження контракту з НПП та визначення його терміну тощо);

– створення автоматизованої системи «Рейтинг науково-педагогічних працівників», що дозволяє в діалоговому режимі вводити персональні дані щодо результатів своєї діяльності за навчальний рік та отримати рейтинг-листи і статистичні дані рейтингів кафедр, факультетів (інститутів);

– створення спеціальної групи – експертної комісії з визначення рейтингу НПП і контролю вихідних відомостей;

– щорічний розгляд на Вченій раді університету результатів функціонування системи визначення рейтингу НПП із наказом ректора щодо переліку показників рейтингу та їх вагомості, оприлюднення цих матеріалів;

– врахування значення середнього рейтингу НПП при визначенні рейтингу кафедр.

Система визначення рейтингу НПП та кафедри кафедри повинна ґрунтуватися на таких концептуальних засадах:

- **прозорість**, простота системи показників, за якими визначається рейтинг, та можливість їх легкої перевірки;

- **достовірність**, можливість отримання достовірної інформації про діяльність кафедри на підставі сформованої системи показників;

- **достатність (повнота) системи показників**, можливість отримання за їх допомогою інформації про діяльність кафедри, яка є достатньою для прийняття оптимального рішення згідно з прийнятим критерієм;

- **доступність**, простота сприйняття системи тими, для кого вона призначена, та забезпечення вільного доступу до неї;

- **змістовність**, система показників, за якими визначається рейтинг кафедри, повинна охоплювати всі напрями діяльності кафедри і ґрунтуватися на показниках статистичної звітності, ліцензування та акредитації.

Оскільки специфіка кафедр у вузі різна, що накладає відбиток на зміст діяльності викладачів, то рейтинг передбачає наявність двох частин: інваріативної та варіативної. Інваріативна частина є обов'язковою для заповнення викладачами всіх кафедр. Варіативна частина враховує особливості конкретної кафедри. Зокрема, з урахуванням специфіки необхідно порівнювати кафедри, що випускають студентів та інші; гуманітарні та технічні кафедри тощо.

Важливо пам'ятати, що впровадження системи визначення рейтингу може стати ефективним інструментом для керівника, який має безпосередній зворотній зв'язок з кожним з суб'єктів діяльності університету.

Проведений аналіз предметної області систем визначення рейтингу НПП та рейтингу кафедри показав:

- більшість сучасних систем визначення рейтингу кафедр ґрунтуються на використанні бальної системи та відрізняється між собою тільки базисом розрахунку;

- рейтинг навчальних закладів Європи та США залежить винятково від навчально-методичного та наукового рівня науково-педагогічного складу, що працює в ньому;

- основні показники системи визначення рейтингу ВНЗ затверджені на державному рівні тільки в Росії;

- впроваджені в Україні системи визначення рейтингу майже всі не враховують думки студентства про якість наданих їм навчальних послуг як окремим працівником науково-педагогічного складу, так і всієї кафедри загалом.

## 4.2 Технологія визначення рейтингу

Визначення рейтингів необхідно проводити один раз наприкінці кожного навчального року в терміни, затверджені наказом ректора. Кожний науково-педагогічний працівник протягом навчального року за допомогою автоматизованої інформаційної системи «Рейтинг науково-педагогічних працівників», має вводити показники своєї діяльності за певними напрямками в електронну рейтингову систему.

Доступ до персонального блоку даних кожний НПП має за особистим логіном протягом навчального року до певного дня «Ч» (у липні), який встановлюється щорічно розпорядженням першого проректора. За два тижні до дня «Ч» кожний викладач роздруковує свій рейтинг-лист, підписує та надає його разом із документами, що підтверджують результати роботи за відповідними напрямками, відповідальному за рейтингування науково-педагогічних працівників кафедри для перевірки. За тиждень до дня «Ч» на засіданні кафедри проводиться обговорення індивідуальних рейтинг-листів НПП та їх затвердження відкритим голосуванням. За необхідності, до дня «Ч» НПП, згідно з рішенням кафедри, має внести зміни до індивідуального рейтинг-листа. Індивідуальні рейтинг-листи НПП та загальний рейтинг-лист викладачів кафедри, підписаний завідувачем кафедри, подаються до деканату. Індивідуальні рейтинг-листи завідувачів кафедр затверджуються на засіданні Вченої ради факультету (інституту). Доступ до блогів електронної системи рейтингування припиняється у день «Ч». Електронна система рейтингування забезпечує розрахунок та формування рейтинг-листів окремих викладачів та загальний рейтинг-лист викладачів кафедри, а також: ранжування НПП за різними критеріями: за загальним рейтингом  $R$  або значенням коефіцієнтів виконання роботи за певними напрямками діяльності, за посадами, віком в університеті, факультеті (інституті), кафедрі тощо.

До рейтингу окремо додається оцінка студентів, та експертна оцінка – для членів кафедри експертну оцінку надає завідувач кафедри, для завідувачів

кафедри, деканів, експертну оцінку надає проректор або ректор. Необхідно визначити максимальну величину такої оцінки.

Аналіз результатів рейтингування науково-педагогічних працівників університету та вирішення конфліктних ситуацій здійснює експертна комісія університету. Склад експертної комісії затверджується ректором з представників департаментів навчальної роботи, навчально-виховної роботи, науки та інноватики, міжнародного співробітництва, профспілкового комітету співробітників та представників інститутів (факультетів).

В наступному році відбудеться обговорення на круглому столі серед представників вузів Дніпропетровщини, що відповідають у своєму вузі за побудування рейтингу; врахування пропозицій щодо вдосконалення системи. Буде побудовано електронний систему рейтингування, проведено її апробацію. Буде запропоновано Положення про Методику рейтингування.



## **РОЗДІЛ 5 ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ СТУДЕНТАМИ**

### **5.1 Практика використання систем оцінювання викладачів студентами**

Мета даного розділу – вивчення практики використання систем оцінювання викладачів студентами в Україні. Інтерес до даної тематики обумовлений наступними міркуваннями. По-перше, в українських вищих навчальних закладах сьогодні також з'являється потреба у розвитку інструментів контролю якості освіти. Посилення конкуренції між вузами змушує їх приділяти значну увагу якості освітніх та інших послуг (наприклад, довузівської підготовки, програм підвищення кваліфікації та ін.) та активно займатися маркетингом. Професорсько-викладацький склад є основним університетським «активом», тому вивчення систем оцінювання та стимулювання якості викладацької діяльності має певну практичну цінність. По-друге, сьогодні гострою є потреба в модернізації системи державного контролю якості послуг вищої освіти. Існуюча система показників, що характеризують послуги вищої освіти та діяльність викладачів, успадкована від радянської планової системи. Основна увага в ній приділяється забезпеченню освітнього сектора факторами виробництва: числом комп'ютерів на одного студента, розмірами бібліотечного фонду, співвідношенням числа викладачів та студентів, долею кандидатів і докторів наук в професорсько-викладацькому складі та ін. Подібна система не може створювати стимулів для підвищення якості освітніх послуг, оскільки до неї відповідні принципи просто не закладені. В цьому зв'язку виникає потреба в модернізації системи оцінювання вузівських послуг. Необхідним є введення таких інструментів, які поряд з забезпеченням вузу ресурсами вимірювали б результати його діяльності. Системи оцінювання викладачів студентами можуть розглядатися в якості одного з найважливіших інструментів такого вимірювання.

Відповідні системи в Україні можна вважати управлінською інновацією. Дані про використання систем оцінювання викладачів студентами сьогодні, на жаль, недоступні. Вони існують далеко не в усіх вузах, і їх використання носить поки експериментальний характер. Характеристики систем оцінювання викладачів студентами в деяких українських вузах можна знайти на сайтах цих навчальних закладів, а також в нечисленних публікаціях. У той же час інформації про реальну практику їх застосування на сьогоднішній день немає.

### **Функції систем оцінювання викладачів студентами**

Західні автори виділяють три функції систем оцінювання викладачів: інформаційну, мотиваційну і стимулюючу.

Інформаційна функція полягає у зборі та обробці даних, що характеризують якість викладання навчальних курсів. Ці дані служать для зворотного зв'язку між споживачами та виробниками освітніх послуг. Подібна інформація представляє істотний інтерес не тільки для адміністрації та викладачів, але і для студентів. Вона допомагає їм прийняти рішення про вибір спеціалізації, навчальних курсів. Мотиваційна функція пов'язана з впливом інформації про оцінку студентами викладання різних курсів безпосередньо на викладачів. Існує думка, що оцінки, які студенти ставлять за проведені курси, мотивують викладачів краще готуватися до занять, більш ґрунтовно викладати навчальний матеріал і т. д. Стимулююча функція пов'язана з використанням результатів оцінювання викладачів у контрактах, які викладачі укладають з вузами. Мова йде про систему спеціальних надбавок до заробітної плати викладачів та про їх просування по кар'єрних сходах.

В українських вузах реалізуються не всі перераховані функції, що зумовлено специфікою організації освітнього процесу. В американських вузах студенти самостійно формують індивідуальні навчальні плани, визначають набір і послідовність вивчення більшості курсів. Що стосується обов'язкових курсів, то їх не так багато, як в українських вузах, де студенти навчаються за жорстко зафіксованим навчальними програмами, в яких частка курсів за вибором надзвичайно мала. Тому у вітчизняних вузах інформаційна функція

систем оцінювання викладачів зводиться виключно до інформування адміністрації про якість навчальних курсів, які ведуть різні викладачі.

В українських вузах, як і в американських, студенти обирають наукових керівників та спеціальності. Результати оцінювання викладачів студентами могли б істотно допомогти в цьому виборі. Однак для цього, очевидно, викладацький рейтинг повинен бути відкритим для студентів. У той же час студенти не мають доступу до цієї інформації. Чому? Мабуть, суб'єктивність оцінювання викладачів студентами в разі відкритого доступу студентів до подібних даних може призвести до негативних наслідків. Члени вченої ради побоюються, що в найгіршому становищі опиняться сильні викладачі, які отримують низькі оцінки з-за високих вимог до студентів.

Обмеження в реалізації інформаційної функції систем оцінювання викладачів студентами – це не єдина проблема, з якою можуть зіткнутися українські вузи. Складнощі виникають і у зв'язку з мотиваційною функцією. Формальна доступність інформації про результати оцінювання зовсім не означає того, що викладачі будуть її як-небудь використовувати.

З суттєвими обмеженнями пов'язане і використання цього інструменту для матеріального стимулювання викладачів, оскільки можуть виникати сумніви в валідності результатів, що обумовлено різними причинами, наприклад відсутністю достатнього числа "оцінювачів". Багато студентів відмовляються заповнювати відповідні анкети - це займає багато часу, оскільки протягом семестру вони спілкуються з досить великим числом викладачів. Однак найбільш суттєва причина того, що студенти не хочуть оцінювати викладачів, - сумніваючись, що ця інформація якось вплине на якість викладання. Так як інформація про результати оцінювання закрита, студенти не хочуть витратити свій час на заповнення анкет, що цілком раціонально.

### **Валідність результатів оцінювання викладачів студентами**

Проблема валідності згадується в західних публікаціях в основному у зв'язку з використанням результатів оцінювання викладачів студентами в стимулюючих контрактах. Мова йде, перш за все, про те, що ж насправді

показують оцінки, якими студенти характеризують прослухані курси. Виникає цілий ряд питань про потенційну вимірюваність якості викладацької діяльності, про можливість такого оцінювання з боку студентів, критерії, відповідно до яких виставляються відповідні оцінки, і т. д. Наприклад, багато викладачів впевнені, що студенти в принципі не можуть адекватно оцінити їхню роботу. Також відзначається «реваншистський» характер оцінок: вони сильно залежать від того, наскільки лояльно викладачі оцінюють знання студентів. Бажання «насолити» вимогливому викладачеві переважає (за відсутності будь-якої зацікавленості розкрити реальний стан речей) об'єктивність.

У період 1975-1990-х років проблема валідності систем оцінювання була одним з найбільш популярних напрямків досліджень з освітньої тематики. У той же час експерти відзначають, що результати подібних робіт "неможливо з легкістю узагальнити, оскільки викладені в них погляди розходяться досить сильно". Більшість «невірних» висновків про існування зворотної залежності між відгуками студентів та їх знаннями отримані в дослідженнях, методологічна основа яких виглядає не дуже переконливо. Тому сьогодні фахівці вважають, що студентські оцінки є ефективним інструментом виявлення випадків незадовільного викладання. Існують свідоцтва, що подібні системи сприяють підвищенню якості викладання, хоча масштаби відповідного сприятливого впливу не дуже великі.

Наявність певних спотворень в системах оцінювання викладачів відзначають завідувачі кафедрами та адміністративні працівники, відповідальні за організацію навчального процесу. Разом з тим вони визнають, що інформація про оцінки дозволяє досить точно виявляти випадки низької якості викладання, а також відстежувати професійне зростання викладачів, зміни у відносинах між студентами і конкретним викладачем. У зв'язку з цим оцінки формально не враховуються при визначенні надбавок (або «штрафів») до заробітної плати професорсько-викладацького складу, але вони є сигналом, відповідно до якого адміністрація факультетів повинна поставитися з великою увагою до якості викладання конкретних курсів.

## **Оцінка роботи викладачів студентами та інші інструменти вивчення якості викладання.**

Дослідники відзначають, що оцінка роботи викладачів студентами є важливим інструментом вивчення якості освітніх послуг. Однак, вони закликають обережно ставитися до інформації, отриманої від студентів, і по можливості не використовувати її як єдиний критерій для просування викладачів по кар'єрних сходах або матеріального заохочення. Якщо в американських вузах подібні системи - адміністративний інструмент, що реально застосовується, і в роботах вивчаються його властивості і можливості модернізації, то в Європі вони в більшості випадків всього лише джерело інформації про сприйняття студентами освітнього процесу. Відповідно переважна більшість досліджень присвячена аналізу результатів опитувань студентів, їх задоволеності роботою окремих підрозділів вузів, особливостям організації навчального процесу.

Система оцінювання викладачів студентами є лише одним із елементів контролю якості викладання. Значна увага при цьому приділяється оцінці навчальних курсів зовнішніми експертами. Крім того, широко використовується практика вивчення думки викладачів з питань організації навчального процесу. Іншими словами, підкреслюється необхідність створення експертного співтовариства, а не формально функціонуючого інституту.

Таким чином, особливості організації освітнього процесу і самої системи оцінювання можуть істотно обмежувати ефективність використання даного інструменту. Жорстка структура навчальних планів, закритість для студентів результатів оцінювання призводять до того, що у студентів пропадають стимули для більш-менш об'єктивної оцінки якості викладання.

## **Оцінка роботи викладачів студентами та особливості системи освіти**

Серйозні дискусії пов'язані і з проблемами валідності оцінок викладацької діяльності. Зокрема, досить широко обговорюється проблема викладацького опортунізму, коли професори «купають» хороші відгуки, виставляючи високі оцінки учням. Виникає «інфляція оцінок», зниження

освітніх стандартів. Вивчення спотворень в системах оцінювання викладачів в американських університетах показало, що цей ефект вкрай незначний. Однак такий висновок не можна поширювати на всі інші країни. Принципову роль відіграє специфіка поведінки учасників освітнього процесу.

В Україні, як ми показали, контракти, що стимулюють, поширені в основному у вузах, що спеціалізуються на економічній і юридичній освіті. Розглянемо як приклад особливості економічної освіти, які можуть обумовлювати існування відповідних негативних ефектів стимулюючих контрактів у цих сферах: множинна зайнятість викладачів і зацікавленість студентів скоріше в формальному титулі вищої освіти (дипломі), ніж у здобутті знань та навичок у процесі навчання.

Більшість викладачів в українських вузах мають кілька джерел доходів. Тому викладач буде намагатися мінімізувати витрати (перш за все часові) підготовки і проведення лекцій і семінарів, а також перевірки знань студентів для забезпечення високих альтернативних доходів. Це може стати причиною опортунізму викладачів: вони починають надмірно лояльно оцінювати знання студентів, допускати списування, плагіат. У такій ситуації з великою ймовірністю система оцінювання викладачів студентами виявиться неефективною.

Сучасний ринок праці в Україні досить високо оцінює працівників з вищою освітою. Сьогодні диплом про вищу освіту є необхідною умовою отримання гарної роботи. У той же час існують свідчення про те, що знання, які студенти отримують у вузах, для роботодавців не важливі. При відборі співробітників роботодавці враховують перш за все досвід кандидата і записи в трудовій книжці. Що ж стосується освіти потенційних працівників, то перелік дисциплін у додатку до диплому та оцінки з відповідних дисциплін виявляються на останньому місці. Складна ситуація не сприяє зацікавленості студентів у здобутті нових знань і навичок. У результаті навчання в університеті зводиться до отримання диплома. Незацікавлені студенти в цьому

випадку з великою ймовірністю будуть заохочувати опортунізм викладачів. Отже, система оцінювання знову ж таки виявиться неефективною.

Системи оцінки роботи викладачів студентами є одним з найбільш поширених інструментів контролю і стимулювання якості викладання у західних вузах. Українські навчальні плани істотно обмежують можливості студентів самостійно визначати набір курсів, які допоможуть їм стати хорошими фахівцями після закінчення вузу. Результати оцінювання викладачів, таким чином, практично не відіграють ніякої ролі в житті студентів. Вони могли б використовувати ці результати при прийнятті рішень про вибір спеціалізації, наукового керівника дипломної роботи в бакалавріаті (або в рамках підготовки фахівців) або дисертаційного проекту в магістратурі. Проте, закритість цієї інформації для студентів не дає їм такої можливості. Змінити таку ситуацію можна тільки в тому випадку, якщо вдасться відновити інтерес студентів до оцінювання викладачів. Необхідно передбачити більшу гнучкість навчальних планів, зробити відкритими для студентів результати оцінювання викладачів. Це вимагає проведення величезної підготовчої роботи – створення експертного співтовариства і академічних стандартів, які були б стійкими до описаних у цій роботі негативних ефектів реформ освіти.

## **5.2 Програма дослідження «Оцінка основними суб'єктами навчального процесу необхідності використання якісних показників та важливості кожного з них для визначення рейтингу»**

Наявність внутрішньовузівської системи оцінки якості діяльності викладачів та підрозділів – обов'язкова вимога при оцінці діяльності вузу. Проблема оцінки якості професійної діяльності як окремого педагога, так і науково-педагогічного колективу в цілому існує з моменту виникнення необхідності її оплати і розв'язується дуже складно. До того ж сьогодні першим принципом оцінки якості освіти стає орієнтація на споживача. Студент є активним учасником спільної з педагогічним колективом діяльності з отримання вищої освіти і має право брати участь в оцінці освітньої діяльності. Думка студентів має важливе значення при оцінці якості педагогічної сфери діяльності викладачів, так як саме студенти відчують на собі її вплив і виступають партнерами викладачів в освітньому процесі. Проте виникає цілий ряд питань про потенційну вимірюваність якості викладацької діяльності, про можливість такого оцінювання з боку студентів, критерії, відповідно до яких ставляться відповідні оцінки, і т. і. Наприклад. Деякі викладачі впевнені, що студенти в принципі не можуть оцінити їхню роботу. Разом з тим інформація про оцінки дозволяє досить точно виявляти випадки низької якості викладання, а також відстежувати професійне зростання викладачів, зміни у відносинах між студентами та конкретним викладачем. В цьому зв'язку оцінки формально не враховуються при визначенні надбавок або «штрафів» до заробітної платні, проте вони є сигналом, відповідно до якого адміністрація факультетів повинна поставитись з великою увагою до якості викладання конкретних курсів.

Як вже зазначалося вище, для впровадження об'єктивної системи оцінки необхідним є створення методики, яка б поєднувала кількісні та якісні критерії оцінки діяльності викладачів вищого навчального закладу. Тому одним із завдань даного проекту було проведення соціологічного дослідження, метою якого стала оцінка основними суб'єктами навчального процесу необхідності



використання якісних показників та важливості кожного з них для визначення рейтингу структурних одиниць вищого навчального закладу (кафедри, факультету) та викладачів.

Для реалізації поставленої мети необхідно було вирішити наступні завдання:

- визначити доцільність вивчення думки студентів щодо ефективності роботи конкретного викладача за різними видами його професійно-педагогічної діяльності та врахування її у загальному рейтингу;

- апробувати набір критеріїв для оцінки студентами професійно-педагогічної культури викладача, що передбачає найбільш повну характеристику значущих аспектів діяльності університетського викладача, як традиційних, так і інноваційних.

Протягом жовтня-листопада 2010 р. співробітниками Лабораторії конкретних соціологічних досліджень інституту гуманітарних проблем НГУ було проведено емпіричне соціологічне дослідження з використанням методу роздавального анкетного опитування. Опитування передбачало активне співробітництво опитуваного у вивченні поставленої проблеми, надавало можливість респонденту оцінити важливість використання при оцінюванні діяльності викладача тих чи інших якісних показників. Було опитано 523 студента за стратифікованою вибіркою. Квота розраховувалась за ознаками факультету, курсу, статі, та форми навчання (бюджетна, контрактна). Дані такого опитування можна екстраполювати в цілому на всіх студентів НГУ з урахуванням статистичної похибки близько 2%.

Дослідження було спрямовано в першу чергу на уточнення гіпотез, висунених на початку дослідження, та на отримання нової інформації від суб'єктів навчального процесу про недоліки, успіхи чи переваги тих чи інших показників науково-педагогічної діяльності викладачів та підрозділів.

Основні результати дослідження.

Модернізація навчального процесу передбачає статистичне вивчення думки студентів щодо ефективності роботи конкретного викладача за різними

видами його професійно-педагогічної діяльності. Важливим завданням дослідження було виявити ставлення самих студентів до даного висловлювання.

На питання, чи потрібно враховувати думку студентів при побудові загального рейтингу науково-педагогічної діяльності викладача, більшість респондентів відповіли позитивно (83,2%).

Студентські оцінки є ефективним засобом виявлення випадків незадовільного викладання. Існують свідоцтва, що подібні системи сприяють підвищенню якості викладання. Врахування думки студентів для оцінки науково-педагогічної діяльності викладача необхідно, бо вона «має індикативне значення»; «необхідна для забезпечення зворотного зв'язку та підвищення професійного рівня викладача» (звіт за 2009 р.). Знання думки студентів дозволить викладачеві звернути увагу на такі недоліки, що не привертають уваги у повсякденній роботі. Так, згідно з даними дослідження, більшість опитаних студентів (62,5%) вважають, що оцінка діяльності викладача студентами вплине на покращення якості навчання. 10,3% респондентів вважають, що ні, 25,8% - сумніваються, що ця інформація якось вплине на якість викладання.

Що стосується питання прозорості інформації про результати оцінювання, то, як свідчить практика, вона є закритою, тому студенти не вважають за доцільне витратити свій час на заповнення анкет. Жорстка структура учбових планів, закритість для студентів результатів оцінювання призводять до того, що у студентів зникають стимули для більш або менш об'єктивної оцінки якості викладання. Тому 71,3% опитаних студентів вважають, що інформація про результати оцінювання викладачів повинна бути доступною для студентів (Табл. 1).

При аналізі ефективності оцінювання студентами діяльності викладачів не слід забувати про такий етичний чинник, як подальше ставлення викладача до студентів груп, що надали йому низької оцінки. Як свідчать данні дослідження, 58,1% опитаних студентів вважають, що оцінка викладача вплине

на подальше ставлення до студентів групи, 15,7% респондентів думають, що ні, 53,3% - не знають відповіді на це питання. Цікаво, що зі зростанням курсу навчання ступінь віри студентів у неупередженість викладачів зростає. Так, 62,3% студентів другого курсу порівняно з 53,3% студентів четвертого курсу сумніваються у неупередженості своїх викладачів.

Зміна ролі викладача та характеру його праці в умовах інформаційного суспільства, що формується змушує по-новому поглянути на проблеми розвитку особистості педагога, модернізації системи професійних знань та вдосконалення його методичної майстерності. Такі елементи його професійно-педагогічної культури як постійне прагнення до підвищення якості своєї діяльності, результативності методів навчання та виховання, робота з самоосвіти та самовдосконалення розглядаються сьогодні не просто як досягнення окремих індивідів, а як вимоги, здатні забезпечити поступовий розвиток суспільних відносин, науково-технічний та соціальний прогрес. Тому в ході дослідження студентам було запропоновано оцінити важливість оцінювання тих якісних показників діяльності викладача, що за їхньою думкою необхідно враховувати.

Таблиця 5.1 – Значущість критеріїв оцінки діяльності викладача з боку студентів (у %)

	Якості	Важливо	Не важливо	Важко сказати
1.	Якісне, доступне викладання матеріалу.	6,9	0,6	0,0
2.	Ознайомлення студентів з навчальною програмою, метою курсу, вимогами до контролю знань та умовами складання іспиту.	7,0	0,5	0,8
3.	Логічна та системна побудова курсу.	8,2	2,0	0,6
4.	Виділення головних питань, пояснення складних, дотримання логічної послідовності викладання.	87,8	50,4	40,6
5.	Культура мови, хороша дикція, темп викладання.	1,5	3,4	0,1
6.	Використання інноваційних форм ведення лекцій/практичний заняття.	8,7	7,7	1,7
7.	Використання матеріалу, пов'язаного з майбутньою професією студентів.	2,5	0,7	0,9
8.	Надання бібліографічного матеріалу та джерел, корисних для	3,0	0,0	5,3

	глибшого засвоєння предмету.			
9.	Використання різноманітних наукових засобів (плакати, карти, фото, аудіо, відео записи, відео презентації).	3,4	7,6	0,3
10.	Вміння пояснити, яку конкретну користь отримує студент від знань, що даються йому в цьому курсі.	4,8	8,2	0,4
11.	Організація та координація наукової діяльності студентів.	1,4	1,8	5,1
12.	Проведення консультацій.	9,5	3,0	0,5
13.	Вчасний початок та закінчення заняття.	4,7	6,5	0,9
14.	Коректне ставлення до студентів.	8,7	0,7	0,3
15.	Участь в організації позаучбової діяльності студентів, допомога в проведенні культурно-масових, спортивних заходів.	4,7	0,3	3,8
16.	Стеження за реакцією студентів, вміння зняти втому слухачів під час занять.	2,0	0,3	0,9
17.	Вимогливість, об'єктивна оцінка знань студентів.	0,3	0,8	0,5
18.	Висока ерудиція, вміння викликати інтерес до предмету, вести дискусію.	3,3	0,1	0,9
19.	Творчий підхід до викладання.	7,8	2,8	0,8
20.	Досягнення мети та завдань курсу.	0,3	0,0	0,0

В цілому студенти погодились з запропонованими критеріями оцінки студентами професійно-педагогічної культури викладача та доцільністю розробки системи тестування та складання рейтингу, що будуть регулярно проводитись в університеті.

Безумовно, викладачеві необхідно враховувати вікові особливості студентської молоді. Для неї характерна підвищена чутливість, довірливість і схильність до наслідування прикладу старших. Тому, якщо викладач захоплений своєю справою, володіє високою практичною кваліфікацією, глибиною знань і широтою інтересів, він у змозі викликати відповідний резонанс у студентів чи слухачів.

Таким чином, доцільним вважається розробка такого набору критеріїв для оцінки студентами професійно-педагогічної культури лектора, що передбачає найбільш повну характеристику значущих аспектів діяльності університетського викладача, як традиційних, так і інноваційних. До них відносяться:

- якісне, доступне викладання матеріалу;
- ознайомлення студентів з навчальною програмою, метою курсу, вимогами до контролю знань та умовами складання іспиту;

- логічна та системна побудова курсу;
- виділення головних питань, пояснення складних, дотримання логічної послідовності викладання;
- культура мови, хороша дикція, темп викладання;
- використання інноваційних форм ведення лекцій/практичних занять;
- використання матеріалу, пов'язаного з майбутньою професією студентів;
- надання бібліографічного матеріалу та джерел, корисних для глибокого засвоєння предмету;
- використання різноманітних наукових засобів (плакати, карти, фото, аудіо, відео записи, відео презентації);
- вміння пояснити, яку конкретну користь отримує студент від знань, що даються йому в цьому курсі;
- організація та координація наукової діяльності студентів;
- проведення консультацій; вчасний початок та закінчення заняття;
- участь в організації позаучбової діяльності студентів, допомога в проведенні культурно-масових, спортивних заходів;
- коректне ставлення до студентів;
- стеження за реакцією студентів, вміння зняти втому слухачів під час занять;
- вимогливість, об'єктивна оцінка знань студентів;
- висока ерудиція, вміння викликати інтерес до предмету, вести дискусію;
- творчий підхід до викладання;
- досягнення мети та завдань курсу.

Результати, що будуть отримуватися, допоможуть виявити найбільш важливі нюанси сприйняття студентами діяльності викладача, пріоритети та недоліки його роботи в процесі навчання студентів.

На підставі наданих показників було створено анкету для вивчення думки студентів про якість викладання лектором навчальної дисципліни (Додаток В).

Оцінку діяльності викладача при анонімному анкетуванні студентами або слухачами подають деканати після зимової екзаменаційної сесії поточного року. Особливість цього показника полягає в тому, що він діє тільки протягом календарного року, оскільки його оцінка повинна проводитися щорічно. За підсумками проведеного анкетування на основі отриманих даних оформляється звіт.

Матеріали обговорюються та аналізуються на рівні ректорату, кафедр, факультетів/інститутів, використовується для прийняття кадрових рішень з врахуванням думки студентів і для роботи системи підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Первинний аналіз результатів обговорюється кафедрою, аналізуються причини незадовільності студентів, розробляється система заходів з вдосконалення педагогічної діяльності окремих викладачів. За необхідністю вноситься корегування в структуру педагогічної діяльності.

Заключний етап оцінки діяльності викладачів – щорічне засідання атестаційної комісії. На комісії відбувається оцінка діяльності кафедри, завідуючого, а також професорсько-викладацького складу.

Результати опитування стають основою для прийняття різних рішень:

- викладачам, що отримали високу оцінку зо боку студентів, визначається міра заохочення;

- викладачі, в адресу яких студенти висловили претензії, атестаційна комісія розробляє рекомендації, в тому числі й попередження про можливе розторгнення трудової угоди, якщо в наступному учбовому році діяльність викладача не покращиться.

Отримані данні є підставою для визначення професійної здатності викладача.

Врахування розвитку системи вищої освіти, входження її до світового освітнього простору (зокрема входження до Болонського процесу) призводить

до змістовних змін вимог з боку як викладачів, так і структурних одиниць вищого навчального закладу; а також за умов підвищення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг. Такі вимоги швидко змінюються і не завжди вчасно зафіксовані офіційними документами. Ці вимоги було виділено серед якісних критеріїв рейтингування та життєздатність саме них апробована за допомогою анкетного опитування. За результатами дослідження буде оптимізовано перелік об'єктивних та суб'єктивних, якісних та кількісних показників, на основі якого буде побудовано модель визначення рейтингу структурних підрозділів вищого навчального закладу, викладачів.

## РОЗДІЛ 6 МОТИВАЦІЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧЕНИХ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

### 6.1 Методика дослідження

Аналізуючи специфіку різних систем рейтингування, виявляючи їх недоліки та позитивні сторони, створюючи нові системи, не слід забувати про основну мету застосування таких методик. Вся робота над такими методиками спрямована на підсилення мотивації діяльності науково-педагогічних працівників, що в результаті впливає на ефективність діяльності вузу, якість його «продукту» – тобто освітньої та наукової послуги; підносить конкурентоздатність вузу серед подібних в країні і прагне до конкурентоздантості серед світових вузів.

Останні два десятиріччя в нашій країні питанню формування та виховання наукової еліти не приділялось необхідної уваги. Результатом незначних фінансових асигнувань в наукові дослідження, невмілих дій адміністративних структур щодо розвитку науки, погіршення іміджу вченого є незначна кількість молодих осіб, які бажають займатися науковою діяльністю. Скорочується прихід здібної молоді в наукову сферу, відбувається послаблення інтересу молоді до наукової діяльності, відтік молодих кадрів з науки та освіти. Даний факт є надзвичайно негативним, оскільки результати відсутності молоді зміни призводять до деградації на всіх рівнях та представляє реальну загрозу національній безпеці України. Фактично, без професійних науковців країна приречена на повільну смерть і розумову деградацію.

Призупинити відтік молоді з наукової діяльності в інші сфери, відтік на постійне місце проживання в інші країни, залучення до наукової діяльності найбільш успішних та здібних випускників, в ситуації, коли як раз такі йдуть сьогодні не в науку а в інші сфери зайнятості, що мають як більше фінансове забезпеченні, так і наявність кар'єрного зростання, престиж в очах сучасної молоді.



Крім того – існує проблема замкнення науки на самій собі, слабкий її зв'язок з бізнесом, слабкий зв'язок з подібними науковими дослідженнями за кордоном (з причин низького рівня знання іноземних мов, поки що незначної включеності української освіти та науки до міжнародного простору). Низька вертикальна мобільність в середовищі молодих вчених, де не завжди є можливість просування по кар'єрі.

Знижує мотивацію молодих вчених й те, що існуюча в Україні система «фіксує» певні успіхи вченого, його заробіток, посаду й далі вони вже не залежать від того, наскільки інтенсивно, інноваційно буде працювати вчений. Часто це призводить до «консервації» власного наукового потенціалу в певному віці.

Також молодь не завжди розглядають в якості учасника активних перетворень в суспільстві. Саме вчені, культурна та наукова еліта в минулій історії країни брали найактивнішу участь формуванні політики країни, їх діяльність була затребуваною та престижною. Молоді необхідно брати безпосередню участь в реалізації найважливіших регіональних соціально-економічних програм, що буде сприяти встановленню конструктивних відносин з представниками органів влади.

Існує потреба у новому механізмі підтримки діяльності молодих науковців; розробці і якісній реалізації іміджу молодого вченого. Молодих вчених необхідно забезпечити консультаціями, допомогою у пошуку наукових партнерів на національному та міжнародному рівнях, співавторів, створювати наукові клуби, тренінги по розкриттю і підвищенню власного наукового потенціалу, проведення тематичних неформальних заходів для молодих вчених, розробці бази партнерів, інформувати про можливості наукового саморозвитку; участь у конкурсах для молодих вчених, де вони можуть зустріти підтримку своєї діяльності, публічно продемонструвати напрямки або результати своїх досліджень.

Оскільки саме мотивація є ключовим елементом в індивідуальному механізмі дії, то наш проект націлено на виявлення та вивчення мотивації

наукової діяльності молодих вчених, які є дієвими саме на сьогоднішній день, щоб в подальшому, за їх використанням сприяти мобілізації молоді до активної участі в процесі наукової самореалізації та розвитку суспільства. Зокрема через Обласну раду молодих вчених. Значення діалогу між активними молодими вченими полягає в тому, що подальша взаємодія допоможе сформувати резерв молодих лідерів, які будуть готові взяти на себе вирішення проблем, що стоять перед суспільством; повернути престиж науковій діяльності.

**Проблемна ситуація:**

1. Зниження престижу професійної освіти та вченого ступеню.
2. Відмова талановитої студентської молоді від роботи у вузі.
3. Перехід молодих вчених після декількох років роботи у більш дохідні сфери.
4. Відсутність у дисертантів достатніх побутових умов (житла), для нормальної роботи й відпочинку (матеріальні проблеми).
5. “Старіння” наукових кадрів.
6. Зростання контингенту студентської молоді, що не відповідає темпам відтворення науково-педагогічних працівників.

**Метою соціологічного дослідження методом анкетного опитування є** дослідження факторів, що впливають на мотивацію наукової діяльності вчених різних категорій в умовах сьогодення. Соціологічне опитування передбачає не тільки дослідження факторів, що підвищують працездатність вченого, стимулюють вчених до проведення інноваційних досліджень але й дозволяють виділити ті напрямки роботи, які будуть стимулювати вчених до продовження наукової діяльності.

**Для виконання мети поставлені наступні завдання:**

- 1) виявити засоби саморозвитку та самореалізації вчених Дніпропетровської області;
- 2) проаналізувати основні критерії наукової творчості;
- 3) виявити стереотипи щодо іміджу вчених, дослідження факторів підвищення мотивації до наукової діяльності;

4) дослідити перспективи розвитку наукового потенціалу в Дніпропетровській області.

Новизною дослідження є те, що проаналізовані аспекти мотивації дозволять не тільки активізувати наукову діяльність, але й розробити дієві програми із впровадження наукових розробок Дніпропетровських вчених для вирішення проблем області. В дослідженні використана квотна стратифікована вибірка за такими показниками: вік, науковий ступінь, стаж роботи.

Дослідження охоплює провідні наукові заклади Дніпропетровської області. Об'єктом дослідження є не тільки представники академічних університетів, але і співробітники науково-дослідних інститутів Дніпропетровської області. В дослідженні прийняли участь вчені наукових центрів Дніпропетровська, зокрема Дніпропетровського національного університету, Національного гірничого університету, Національної Металургійної академії, Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту, Придніпровської академії будівництва та архітектури, Дніпропетровської державної медичної академії, Інституту гастроентерології, Інституту зернового господарства, Інституту «Стратегія», ДГАУ, ДГТУ, ДГМА, УНІ МСП, ДГФА, ІШЕ, КТУ. Всього даним методом опитано 1312 вчених.

## 6.2 Основні результати дослідження

Те, що розвиток науки підтримується роботодавцями більше всього відчувається в КТУ (10,4 %), УГХТУ (8,7 %), УНІМСП (8,3 %), (ДГАУ 3,1 %).

- мало перспективним заняттям. (на першому місці Інститут Стратегія 66,7 %), ДГТУ (38,3 %), ІППЕ (37,5%); НМетаУ (36,1%), ДНУЖТ – (36,4%); ДНУ (34,3%); НГУ (24%); ДГУА (20,9%); ДГФА (20%); УГХТУ (15,3%); Гастроентерології (13,3 %); УНІ НСК – (8,3 %).

- вийшов на новий інноваційний рівень. КТУ – 25 %; ДГАУ – 11,6 %; ПГАСА і гастроентерології по 10 %. Всі інші дали оцінку менше 10 %; ІЗГ, УНІНСП, ІППЕ по 0%.

- знаходиться в стагнації, так вважається близько третини 29,2 % опитаних. 40 % найбільш песимістично УГХТУ, УНІНСП – 45,8 %, ІППЕ -45,8 %, НМетал – 37,3 %. Найбільш оптимістичні в цьому такі ПГАСА 10 %.

Має велике практичне значення в цьому переконані ПГАСА – 48,6 %, ДГАУ – 34,1 %, УНІМСП – 33,3 %. Загальна кількість респондентів, що дала таку відповідь 22 %.

У своїй науковій діяльності Ви займаєтесь:

- теоретичною наукою: ІППЕ – 50 %, ДГФА – 28 %, ПГАСА – 27,1 % . В усіх інших ВУЗах даний рівень знаходиться в межах 20 %, окрім УГТУ – 12 %, ДГАУ – 10,9 %, ІЗГ – 3,2 %, УНІНСП – 0 %. Загальний % позитивної відповіді по всім ВУЗам 18,5 %;

- практичною діяльністю: найбільше в КТУ – 30,2 %, УНІ ІНСП – 16,7 %, НГУ та інститут гастроентерології по 13,3 %; в усіх інших видах від 11 % до 4 %. (ДГАУ – 5,4 %). Загальна кількість позитивних відповідей 12,1 %;

- поєднує теорію і практику: загальна питома вага позитивних відповідей 66,3 % . Найбільше ІЗГ – 87,1 %, УНІНСП – 83,3 , ДГАУ – 82,9 %. Найнижчий показник в КТУ – 33,3%. В усіх інших від 80 % до 50 %.

Найбільше теоретичною наукою займаються вчені від 35 до 38 років (25%). Зі збільшенням віку вчених, які займаються теоретичною наукою зменшується.

Найбільша питома вага вчених, що займаються практичною діяльністю (22,2 %) мають вік від 39 до 44 років.

Поєднують теорію та практику три чверті респондентів, що мають вік 60 і більше. В цілому цей показник є найстабільнішим і знаходиться в межах 69 та 59%. Зі стажем пріоритетність заняття теоретичною, практичною роботою, або ж їх поєднанням не змінюється.

Найбільша питома вага теоретиків – це аспіранти і ті, що завершують дисертацію (чим вищий ступінь, тим менший відсоток тих, хто займається теоретичною наукою. (доктори – 12 %)).

Доктори наук найменше займаються і практичною діяльністю – 4,6 %. З підвищення наукового ступеню зростають частка тих, хто поєднує теорію та практику.

Дуже важливий рівень заробітної плати для 67 % респондентів. Однаково важливий високий рівень зарплати, як для чоловіків так і для жінок. 69,4 – жінки, 65 % - чоловіки. До 35 – 38 років важливість заробітної плати зростає . І на піку дорівнює 75,2 %, потім знижується до 60 % у віці 50 – 59 років. В пенсійному віці важливість заробітної плати – 40 %.

Сприятливий соціально – психологічний клімат. Як для жінок, так і для чоловіків даний показник є високим, і становить 73 % - для жінок, 78 % - для чоловіків. Найбільш важливий психологічний клімат для 35 – 38 років (78 %), 22 – 25 років (76 %), 50 – 59 років, 60 і більше (71,4%). Соціально – психологічний клімат та різниця в наукових ступенях мають низьку залежність 74% - аспіранти, кандидати і доктори по 71 %.

Стажування за кордоном. Важливість стажування для жінок і чоловіків є дещо різною, так це питання є важливим для 35,3% жінок і для 30,8% чоловіків. До 39–44 років питання стажування за кордоном зростає, до 44,4%, а після 44 років актуальність цього питання різко знижується (45 – 49 р. 29,5%; 60 і більше 20,4%). Найбільш важливе наукове стажування за кордоном є для кандидатів наук, найменше для докторів. Кандидати – 35,5%, доктори – 29,6%.

Справедливий розподіл роботи приблизно однаково важливий для всіх вікових груп. Різниця становить 7 (55 – 48 %) відсоткових пунктів, окрім категорії 45 – 49 р. (32,8 %), 60 і більше 42,7 %. Справедливий розподіл в колективі не залежить від наукового ступеню.

Можливе втілення в життя наукових розробок є однаково важливим для всіх вікових категорій – 63 %. Жінки – 64,5 %, чоловіки – 63,5 %. Цей показник майже не залежить від наукового ступеня.

Ефективна взаємодія з науковим керівником більше важлива для жінок - 66 % проти 54 % для чоловіків.

Можливість підготувати собі гідну заміну. Більш важливе для жінок 40 % проти 36 % для чоловіків. Можливість підготувати собі гідну зміну з віком зростає. Це питання є важливим для половини респондентів категорії 60 років і більше. І чим вище науковий ступінь тим важливішим (актуальніше) стає дане питання.

Постійне підвищення професійного рівня є важливим для 78,7% жінок та 73,5% чоловіків. Найбільш піклуються про підвищення професійного рівня категорії 22–25 років і 30–34 років (82%). Після 34 р. важливість даного питання зменшується. Найбільш занепокоєні цим питанням ті, що займаються в аспірантурі 76,5 % і кандидати наук - 78,4 %. Доктори наук найменше - 72 %.

Захист дисертації на гідному рівні. Є важливим для 71 % жінок та 60 % чоловіків. З віком важливість захисту дисертації на гідному рівні має тенденцію до зниження. Якщо в 20 – 25 р. даний показник становить 80,3 %, то в 60 і більше років – 46,6 %. Чим вищий ступінь, тим захист дисертації на гідному рівні є менш актуальна. Аспіранти – 73,5 %, доктори – 42 %.

Гідні побутові умови. Є важливими для 66 % жінок та 55 % чоловіків. Пріоритетність побутових умов зростає до 30 – 34 р. (69,9 %) і знижується до пенсійного віку (50 %). Найвище значення побутових умов є у кандидатів (63,3 %), найменші у докторів (50 %). Для аспірантів це – 60 %.

Теоретичні знання в галузі. Найбільш володіють УНІ ІНСП – 83,3 %, УГХТУ – 75,3 %, ДГАУ – 75,2 %. Найменше ІППЕ – 37,5 %. Теоретична

підготовка зростає з науковим ступенем. Найбільша теоретична підготовка у вдівців – 78 %, у розлучених – 70 %, у незаміжніх – 62 %. Чоловіки є більш теоретично підготовлені ніж жінки. 62,6 % - чоловіки, 62,1 % - жінки. З віком теоретична підготовка зростає.

Практичні навички та вміння. Гастроентерологія – 73,3%, УНІНСП – 79%, ДГАУ – 68,2%. Відсоток позитивної відповіді по всім вузам становить 50,9%. Практичні навички зростають разом з науковим ступенем. У аспірантів – 33,3%, а у докторів – 80%.

Найбільше практичних навичок у вдівців, розлучених та заміжніх. Чоловіки володіють більшим рівнем практичних навичок, ніж жінки (53,6 % у чоловіків і 49,1 % у жінок). З віком практичні навички зростають. Найбільш рішучі працівники УНІНСП- 87,5 %, ДГАУ – 70,5 %, ДНУ – 69,5 %. 64 % респондентів дана якість притаманна.

Можливість самостійно приймати рішення разом з науковим ступенем зростає. Найбільш рішучі розлучені – 68,5 %, заміжні – 66,7 %, незаміжні – 62,5 %. Вдівці 59 % - найменш рішучі. Чоловіки на 11 % більш рішучі, а ніж жінки, (71 % проти 60 %). Рішучість з віком зростає. Абсолютний її максимум 79 % спостерігається 45 – 49 р.

Ефективний розподіл часу притаманний 50,7% співробітникам УГХТУ, УНІНСП – 50 %, ДГАУ – 41,9 %. Загальна кількість респондентів давших позитивну відповідь на дане питання становить 41,2 %. Ефективний розподіл часу зростає з науковим ступенем. Найбільш ефективний розподіл часу у не зареєстрованих у шлюбі (58,3 %), розлучених (45,7 %), заміжніх (41,3). У чоловіків – 42,7 %, у жінок – 40,2 %. Найменша ефективність розподілу часу в категорії 26 – 29 р. З 29 р. – 55 р. вона зростає. В 59 р. (54 %). Більше 60 р. даний показник становить – 43 %.

Можливість спілкування з колегами з інших країн та інститутів. КТУ – 40 %, УКХТУ – 26,7 %, НГУ – 25,9 %, (ДГАУ – 24,8). Загальна питома вага позитивних відповідей 23,4 %. Разом з науковим ступенем комунікаційні

можливості зростають. Найбільш комунікативні вдівці – 28,6 %, розлучені – 26,1 % та заміжні – 24,5 %.

Найбільш комунікативні доктори наук – 38 %. Не вистачає комунікації 70 % жінок, проти 63 % чоловіків. Найбільш своєю комунікацією задоволені вчені віком 45 – 49 р. – 39 % , найменше 22 – 25 р. – 19 %.

Питома вага вчених всіх вікових категорій та статусів на питання чи вистачає їм вміння ставити цілі та досягати їх відповіли стверджувально 71%, не вистачає відповіли 24%. Найбільш цілеспрямовані вчені ІППЕ «Стратегія» 93,3%, ДГФА 84%, ДГАУ 83,7%. Найменш впевнені у вмінні ставити цілі та досягати їх особи, що завершують роботу над дисертацією (62,9%), за ними особи, що навчаються в аспірантурі (70,1%), кандидати наук (75,2%), а ступінь доктора наук дає приріст цього показника на 10% в порівнянні з кандидатом наук (85,2%).

Найменш впевнені у вмінні ставити цілі та досягати їх розлученні серед них 77 чоловік зі 100 дали позитивну відповідь (77,2%), найменш впевнені особи, що мешкають в незареєстрованому шлюбі (65,4%), вдівці (69%). Чоловіки в собі більш впевнені (72,2%), а ніж жінки (70,2%). Залежність між вмінням ставити цілі та досягати їх і віком не прослідковується, категорія, яка максимально впевнена в цьому це 35-38 років (78,7%), а найменш впевнена 39-44 років (60,6%) (криза середнього віку).

Чи вистачає авторитету у науковому середовищі (вистачає 38,5%, не вистачає 47,7%, мене це не цікавить 10,6%). Авторитетом у науковому середовищі найбільш забезпечені науковці ДДАУ (50,4%), УНІ МСП (45,8%), НМетаУ (45,6%). (найменш впевнені співробітники інституту Стратегія 20% ).

Цілком зрозуміло, що найбільш забезпечені авторитетом доктори та кандидати наук. А от позиція аспірантів та тих хто завершує роботу над дисертацією аналогічна позиції, що до постановки цілей (в аспірантів більше авторитету, а ніж в тих хто завершує роботу над дисертацією). 57,1% вдівців вважають, що вони мають авторитет у науковому середовищі, тоді коли ті хто мешкають в незареєстрованому шлюбі та заміжні мають приблизно питому



вагу «авторитетів» 40,4-40,8%, і найменше авторитетів (33,7-33,9%) серед розлучених та не заміжніх. Чоловіки вважають себе більш авторитетними за жінок. Цілком природно, що авторитетність (думка про це респондента) зростає з віком. Хоч цей процес і не носить прямолінійного характеру. Після 35-38 років авторитет починає зростати. І якщо в 22-25 років питома вага тих, хто надає відповідь на це питання становить 30,3% то в 60 років і більше 66%. (мінімум 27,3% в 26-26 років)

Чи вистачає вміння (досвіду) керування науковими проектами (35,3% дали позитивну відповідь)? Найбільша кількість позитивних відповідей на дане питання дали вчені ДДАУ (48,8%), КТУ (42,7%), ПГАСА (38,6%), найменше ДГФА (8%). Чим вищий ступінь тим більше досвіду в керуванні науковими проектами, так в аспірантів 22,1%, а в докторів 67,6%. Найбільший досвід керування проектами у вдівців, це пов'язано з тим, що вдівці – переважно особи старше 60 років. Як правило досвід зростає прямо пропорційно з віком. В жінок (31,2%) досвід керування проектами майже на чверть менший, а ніж у чоловіків (40%).

Найбільш впевненні у своєму креативному мисленні вчені Інституту Стратегія (80% позитивних відповідей), ДНУ (66,7%) НМетаУ (56,2%), ДГАУ (55,8%), найменше Інституту гастроентерології (36,7%). В своїй креативності найбільш переконані доктори наук (78,7%), а найменш креативні кандидати наук (52,4%). Креативність не залежить від сімейного стану, у всіх категоріях вона майже однакова розбіжність складає менше 3% (найбільш креативні розлучені 56,5%). Жінки вважають себе більш креативними, а ніж чоловіки (різниця в 0,3%). Креативність не залежить від віку так в 22-25 років, 45-59 років рівень креативності молодих вчених майже однакове і знаходиться в межах 60,6-61,9%.

Статус українського науковця. На думку респондентів українські науковці у суспільстві мають середній (43,9% респондентів) та низький (43,6%) статус. Те, що статус науковця є високим вважають лише 8,8% науковців. Найбільше переконані в тому, що науковців можна віднести до найвищого класу вчені

КТУ (30,2%), Інститут гастроентерології (23,3%), ДНУ (11,4%), ДГАУ (10,1%), найменший відсоток тих хто так вважає, а саме 0% це ДГТУ, Інститут «Стратегія», ІППЕ. Найпесимістичніші настрої, що до рівня (класу) життя вчених спостерігаються в ДЖУНТ (61,8%), інституті зернового господарства (58,1%), ДГТУ (56,7%).

Те що статус науковця підвищиться в найближчі 5 років вірять 17,9 % респондентів, залишаться без змін 45,0%, погіршиться 34,4%. Найбільше вірять в позитивні зміни аспіранти (22,5%) найменше доктори наук (7,4%), прослідковується тенденція – з підвищенням наукового ступеню віра в покращення ситуації зменшується. Найбільше вірять в погіршення ситуації кандидати наук (39,4%) і доктори (35,2%) тоді коли аспіранти і ті які закінчують роботу над дисертацією, 28,9% та 28,6% відповідно.

У підсумку результати дослідження можна поділити на три тематично-сміслові блоки:

- Оцінка вченими ролі науковців в українському суспільстві, динаміки змін іміджу науковців, висловлення порад щодо поліпшення іміджу науки в суспільстві;

- Ставлення до наукової діяльності наших науковців, її мотивація, місце, яке займає в житті наука;

- Портрет сучасного науковця Дніпропетровської області, специфіка їх наукової праці, наукова та громадська активність, кар'єрне зростання (соціальна мобільність), в тому числі різницю за віковими, статусними та статевими критеріями.

Тільки кожен одинадцятий респондент вважає, що розвиток української науки вийшов на новий інноваційний рівень та має перспективи співробітництва із впливовими інвесторами. Кожен п'ятий респондент оцінює сьогодишню науку як таку, що має велике значення для впровадження нових технологій. Решта дають більше песимістичні оцінки. Також респондентами відзначається вкрай низький статус вчених в Україні (44%), та його подальше зниження. Так вважає кожен третій опитаний.

Поряд із такими стереотипами щодо іміджу вченого, як «інтелектуал» (16); «той, хто проводить досліді в лабораторіях» (10); «людина енциклопедичних знань» (9), наші респонденти частіше називали такий як: «незахищена верства населення» (16).

У чому ж саме бачать наші респонденти найбільші труднощі та прояви кризи в українській науці. Ними було названо кілька найактуальніших труднощів, з якими вони, перш за все, стикаються. Це (за зниженням актуальності):

- низький рівень заробітної плати (41);
- низький рівень соціального захисту вчених в українському суспільстві (32);
- великий обсяг «паперової роботи» (16);
- брак коштів на проведення досліджень (6).

Для покращення соціального стану українських вчених необхідно, з точки зору самих вчених, в першу чергу:

- розробити ефективну концепцію наукового розвитку української науки (30%);
- покращити рівень соціального захисту вчених (24%);
- знайти ефективні заходи щодо взаємодії науки та органів державної влади для впровадження в життя наукових розробок (16%);
- створити позитивний імідж вченого у суспільстві (14%);
- вдосконалити систему підготовки наукових кадрів (8,6%).

В другому блоці нам цікаво було визначити, яким же в таких складних умовах залишається ставлення вчених до своєї наукової діяльності, виявити мотивації такої діяльності, місце, яке займає наука у їхньому житті.

Перш за все, ми зробили спробу дізнатися, чому саме шлях науковця обрали наші респонденти. Виявилося, що майже кожен третій вчений (29%) мав завчасно власні ідеї проекти та розробки, реалізацію яких почав через долучення до науки. Кожен четвертий, виявляється, мріяв займатися наукою. 14% респондентів стали продовжувачами давньої сімейної традиції.

Наука для наших вчених – це їх творчий та особистий розвиток (30%). Крім того, це улюблена робота (25%); та можливість самореалізації (25%). Незначна кількість (по 3%) відзначили, що заняття наукою для них це марна трата часу та можливість перечекати кризу.

Серед найважливіших чинників, що впливають на ефективність наукової діяльності особисто для наших вчених Дніпропетровщини, є такі (за зниженням актуальності):

- постійне підвищення свого професійного рівня (76,1%);
- сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі (71,0%);
- високий рівень заробітної плати (67,1%);
- захист дисертаційного дослідження на гідному рівні (64,8%);
- можливість втілення в життя наукових розробок та проектів (63,5%);
- гідні побутові умови (60,7%);
- ефективна взаємодія з науковим керівником (60,3%);
- справедливий розподіл роботи у колективі (50,3%);
- можливість підготувати собі гідну заміну (38,3%);
- можливість стажування за кордоном (33,1%).

Оскільки ми намагались зосередити свою увагу саме на науковій діяльності, то спробували виявити, чого не вистачає вченим Дніпропетровського регіону для отримання більш ефективних результатів у науковій діяльності. Це, перш за все, (за зниженням актуальності):

- можливості спілкування з колегами з інших країн та університетів (66,0%);
- ефективності розподілу праці (52,3%);
- керування науковими проектами (49,4%);
- авторитету у науковому середовищі (48,1%);
- практичних навичок та вмінь (45,4%);
- креативного наукового мислення (35,0%);
- теоретичних знань в певній галузі (35,4%);
- можливості самостійно приймати рішення (29,8%);

- вміння ставити цілі та досягати їх (24,4%).

Останній блок стосувався вивчення соціальних характеристик наших викладачів-вчених, їхньої трудової та громадської активності.

Більшість респондентів поєднують у своїй трудовій діяльності і теоретичну і практичну діяльність. Очевидно, що це стосується академічних вузів. Особливістю вітчизняних вищих навчальних закладів завжди було те, що викладачі повинні займатись одночасно як педагогічною, так і науковою діяльністю. Найбільша частка теоретиків – це аспіранти і ті, що завершують дисертацію.

Наші вчені усвідомлюють необхідність оволодіння іноземними мовами в умовах, коли українська система освіти долучається до міжнародного освітнього простору. Так, кожен шостий вчений досконало володіє хоча б однією іноземною мовою і стверджує, що це допомагає йому у роботі. Більше половини (56,4%) вчених відзначили, що посередньо володіють хоча б однією іноземною мовою.

Майже кожен п'ятий респондент (18,3%) крім педагогічної та наукової діяльності зайнятий у роботі громадських організацій, а кожен десятий – бере активну участь у політичному житті країни. Крім того, нам вдалось цікавим проаналізувати вікові та статеві особливості наших вчених. Виходячи з результатів проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

Вчені до 25 років найбільш оптимістично оцінюють положення української науки взагалі, та, зокрема, статус українського вченого. Вчені цієї вікової категорії відрізняються підвищеним відчуттям власного наукового авторитету (який у подальші 10 років має тенденцію до зниження, і тільки пізніше відновлюється). Крім того, саме в цьому віці існує суттєва потреба у спілкуванні з колегами з закордонних навчальних закладів, і, відповідно, ця потреба найменш задоволена.

26-29 років – в цьому віці найчастіше отримується перший науковий ступінь. І саме цей віковий період відзначається найменшою ефективністю

розподілу часу у своїй науковій діяльності. 30-34 років – період отримання звання доцента.

Для вікового періоду 35-38 років дуже важливими чинниками ефективної наукової діяльності є соціально-психологічний клімат, гідні побутові умови та заробітна плата. Одночасно неактуальним стає підвищення свого професійного рівня як чинника наукової діяльності. Саме в цьому віці науковці в найбільшій мірі усвідомлюють необхідність розробки концепції розвитку науки, створення позитивного іміджу вченого у суспільстві. І саме цей вік відрізняється найбільшою активністю у політичному житті країни.

35-38 років – вчені цієї вікової категорії найактивніше беруть участь у роботі громадських організацій. На цей вік припадає пік активності як теоретичної, так і практичної наукової діяльності.

Для вікової категорії 39-44 років актуальним стає необхідність міжнародних стажувань.

Вчені, що знаходяться у віковій категорії 45-49 років в найбільшій мірі задоволені своїми можливостями спілкування з закордонними колегами.

Для пенсійного віку характерним є важливість такого чинника наукової діяльності як підготовка для себе гідної зміни. Саме цим можна активізувати їхню роботу у вузі. На цю вікову категорію припадає найбільший досвід керування науковими проектами. Крім того, зі збільшенням віку науковців збільшуються їх можливості по спілкуванню з зарубіжними колегами. Зростає відчуття власного авторитету у науці

Але з віком та підвищенням статусу знижується рівень оптимізму по відношенню до української науки та стану українського вченого. Відповідно, на цьому фоні, зменшується й активність вчених, які не досить чітко бачать сенс своєї діяльності, її необхідність, затребуваність, тощо.

Вчені пенсійного віку займають позицію політичного та громадського нейтралітету. Саме в цьому віці найчастіше відбувається отримання звання професора.

Для жінок вчених серед чинників ефективної наукової діяльності, у порівнянні з чоловіками, більш важливим є підвищення свого професійного рівня; захист дисертації на гідному рівні; гідні побутові умови; ефективна взаємодія з науковим керівником; міжнародні стажування. Жінки поступаються чоловікам у досвіді керування науковими проектами.

Таким чином, можна зробити висновок, що поряд з об'єктивно-негативними умовами наукової праці, маємо досить позитивне налаштування на науку, яке з часом, з втратою надій, може перейти у зневіру та остаточне падіння наукового авторитету, і як наслідок ефективності наукової діяльності. Ще не все втрачено, але необхідні термінові зміни в пріоритетах країни та окремих наукових та науково-педагогічних осередках щодо науки та науковців. Маємо достатньо потужний потенціал невинуватих людей, які цілеспрямовано стали на шлях наукової діяльності.

Причому, при розробці механізму ефективного менеджменту в окремо взятих вищих навчальних закладах слід звертати неабияку увагу на вікову специфіку вчених, різність їх зацікавленостей та прагнень.

## **РОЗДІЛ 7 МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИК ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

### **7.1 Експериментальна апробація методики оцінювання науково-педагогічних працівників**

**Методологія.** Оцінка результатів діяльності науково-педагогічних працівників проводилась шляхом визначення рейтингової оцінки їх діяльності за навчальний рік за наступними напрямками роботи: наукова, навчальна, методична, організаційно-громадська та міжнародна робота; а також оцінки діяльності науково-педагогічних працівників з боку студентів.

Поліпшенню якості проведення оцінки сприяє конкретизація послідовності вирішення її завдань. Нашу технологію оцінки результатів праці викладачів включала три етапи: підготовчий, основний і заключний.

У ході підготовчого етапу було встановлено стандарти результативності діяльності по кожній категорії науково-педагогічних кадрів (зав. кафедрами, професори, доценти, старші викладачі, асистенти) та критерії її оцінки, вироблено політику проведення оцінок та створено інформаційну базу, яка являє собою систему показників, що відображають результати творчої складової праці викладачів та використовуються для оцінки. Основний етап оцінювання включав безпосередньо збір, систематизацію та аналітичне опрацювання інформації за обраний для аналізу період. На заключному етапі було проведено ранжування об'єктів і документаційне оформлення отриманих результатів.

Згідно з цією технологією було враховано не тільки сутність і послідовність проведення оцінки, але і те, яким чином, за допомогою чого і за який період часу вона проводиться.

Оцінку результатів творчої діяльності краще всього проводити при вирішенні реальних завдань в реальній обстановці, тому було застосовано методи індивідуальної оцінки у вигляді порівняльної рейтингової оцінки по



стандартизованому набору показників у вигляді порівняння результативності праці викладачів усередині групи, зіставлення результатів між ними за допомогою альтернативної класифікації: гірший, середній, кращий.

Оцінні методи результатів творчої складової праці професорсько-викладацького складу ВНЗ тісним чином пов'язані з обсягом, ступенем складності (розробленості) методичної і змістом наукової (науково-дослідні роботи, фундаментальні, прикладні) робіт. Тому існує потреба у комплексному підході до оцінки такої результативності з позицій значущості результатів діяльності.

Тому комплексна результативність діяльності науково-педагогічних кадрів було розраховано як відношення фактично досягнутих відповідних показників викладача до базисних значень результатів діяльності по ВНЗ, зважених за допомогою вагових коефіцієнтів значущості видів науково-методичної роботи щодо нормативного значення результативності, рівного 3 балам, в залежності від значимості того чи іншого показника (Див. додаток А).

Гуманітарна природа навчально-виховної й наукової діяльності іноді важко піддається формалізації, зокрема деякі її види, та ті види робіт, які заздалегідь не заплановано та не внесено до загального переліку критеріїв. Такі види робіт нами було винесено у експертну оцінку, яку надають голови предметних комісій чи секторів відділу за узгодженням керівника відділу (Див. додаток Б). Якісні показники було квантифіковано у 3-бальну шкалу, в залежності від важливості даного виду робіт. Таким чином якісні показники були представлені за допомогою кількісних показників (коефіцієнтів).

**Рейтингова оцінка була заснована на виборі критеріїв, що були б ефективними у визначенні оцінки системи забезпечення навчального процесу.** Протягом минулого року, на другому етапі розробки механізму оцінки науково-педагогічної діяльності НПП, на основі аналізу практики вітчизняних та закордонних вузів, було складено перелік критеріїв для визначення рейтингової оцінки (Див. додаток В) та опитувальний лист (анкета) з переліком показників для оцінки педагогічної діяльності НПП з боку студентів (Див. додаток Г). На

наступному етапі було запропоновано експертам оцінити ефективність та оптимальність переліку запропонованих критеріїв. Далі вдосконалений перелік критеріїв було надано для обговорення членам кафедри. Для цього було надіслано електронною поштою доопрацьований варіант переліку критеріїв з проханням надіслати за два тижні доопрацьований варіант, яким він повинен бути на думку кожного з членів колективу. Отримані за два тижні відгуки було оброблено, та оптимізовано.

**Зокрема, було внесено такі зміни:**

Методична робота:

- розробку нових завдань для студентів (тестових, завдань практичного та творчого характеру);
- підготовлено електронний варіант підручника;
- кількість документів (свідоцтв, сертифікатів тощо) щодо проходження підвищення кваліфікації (*перенесено з організаційно-громадської роботи*).

Навчальна робота:

- кількість державних нагород за навчальну діяльність;
- кількість галузевих нагород за навчальну діяльність;
- кількість грамот, подяк університету за навчальну діяльність.

Наукова робота:

- кількість поданих проектів на отримання вітчизняних грантів, наукових та освітніх проектів і програм, співвиконавцем яких є викладач;
- кількість затверджених ВАК докторських дисертацій, підготовлених під керівництвом викладача;
- кількість доповідей на наукових конференціях, симпозіумах, форумах, семінарах (без публікації тез);
- кількість науково-методичних і науково-технічних рад і комісій університету, в яких працює викладач (*перенесено з організаційно-громадської роботи*);
- рецензовано наукових видань, авторефератів, монографій, збірників, навчальних посібників, підручників.

- робота у редакційних комітетах наукових видань
- кількість науково-методичних комісій та підкомісій Науково-методичної ради МОН та експертних комісій громадських органів МОН, ВАК і ДАК, у яких працює викладач
- кількість дисертацій, в яких викладач брав участь в якості офіційного опонента
- кількість державних нагород за наукову діяльність;
- кількість галузевих нагород за наукову діяльність.

Організаційно-громадська робота:

- підготовка документів, редагування колективних посібників і методичних розробок, редагування і друк наукових збірників тощо);
- кількість шкіл та ВНЗ I-II рівнів акредитації, в яких була проведена профорієнтаційна робота, здійснено екскурсії абітурієнтів до університету.

Міжнародна інтеграція:

- кількість доповідей, зроблених за кордоном на наукових конференціях, симпозіумах, форумах, семінарах (без публікації тез);
- кількість міжнародних угод, укладених з іноземними вузами.

***Анкета для оцінки педагогічної роботи очима студентів***

Додано наступні пункти:

- викладач ознайомив з вимогами до контролю знань, пояснив критерії оцінювання;
- якісно перевіряє контрольні, модулів та інші завдання
- аргументує виставлені оцінки.

Усунено пункт:

- викладач володіє педагогічною майстерністю.

В результаті отримано наступний перелік критеріїв для оцінки різних видів робіт науково-педагогічних працівників.

***Кадрове забезпечення навчального процесу:*** ступінь; звання; посада; частка штатної посади НПП; виконання на громадських засадах обов'язків відповідального керівника; частка штатної посади НПП, яка додається

ректоратом для виконання певних функцій та обов'язків; обрання до НАН України, державних галузевих академій наук України.

**Навчальна робота:** стаж науково-педагогічної роботи; аудиторне навчальне навантаження; кількість дисциплін та спецкурсів, які викладає НПП; кількість нагород, які отримали підготовлені під керівництвом викладача студенти на всеукраїнських студентських олімпіадах, конкурсах; кількість нагород, які отримали підготовлені під керівництвом викладача студенти на міжнародних студентських олімпіадах, конкурсах; кількість публікацій у вітчизняних та закордонних виданнях (статей в журналах, збірниках, тез доповідей тощо) у співавторстві викладача зі студентами; кількість державних нагород за навчальну діяльність; кількість галузевих нагород за навчальну діяльність; кількість грамот, подяк університету за навчальну діяльність.

**Методична робота:** видано різних видів інформаційно-методичного забезпечення навчального процесу з грифом НГУ; видано підручників та навчальних посібників з грифом НГУ; видано навчальних посібників з грифом МОН; видано підручників з грифом МОН; розроблено складових галузевого стандарту (ОКХ, ОПП); розроблено навчальних та робочих планів та програм; розроблено навчальних та робочих програм нових дисциплін; участь у підготовці ліцензійних та акредитаційних справ; підготовлено мультимедійний варіант дисципліни; підготовлено електронний варіант підручника; кількість документів (свідоцтв, сертифікатів тощо) щодо проходження підвищення кваліфікації

**Наукова робота в Україні:** кількість державних нагород за наукову діяльність; кількість галузевих нагород за наукову діяльність; кількість поданих проектів на отримання вітчизняних грантів, наукових та освітніх проектів і програм, співвиконавцем яких є викладач; кількість вітчизняних грантів, наукових та освітніх проектів й програм, співвиконавцем яких є викладач; кількість нагород (медалі, грамоти, дипломи переможців тощо), отриманих на державних та галузевих виставках, творчих конкурсах тощо; кількість грамот, подяк від університету за наукову діяльність; чисельність докторантів, яким

надається консультація НПП; чисельність аспірантів та здобувачів, якими здійснюється керівництво; кількість затверджених ВАК кандидатських дисертацій, підготовлених під керівництвом викладача; кількість затверджених ВАК докторських дисертацій, підготовлених під керівництвом викладача; частка ставки з НДР; керівництво НДР; виконано наукових звітів; видано монографій; кількість наукових публікацій у вітчизняних виданнях, що *входять* до переліку фахових та затверджених ВАК України (статті в журналах, збірниках тощо); кількість наукових публікацій у вітчизняних виданнях, що *не входять* до переліку фахових та затверджених ВАК України (статті в журналах, збірниках тощо); кількість посилань на публікації науково-педагогічного працівника за виключенням співавторів; кількість доповідей на наукових конференціях, симпозиумах, форумах, семінарах (*з публікацією тез*); кількість доповідей на наукових конференціях, симпозиумах, форумах, семінарах (*без публікації тез*); кількість науково-методичних і науково-технічних рад і комісій університету, в яких працює викладач; рецензовано наукових видань, авторефератів, монографій, збірників, навчальних посібників, підручників; робота у редакційних комітетах наукових видань; кількість науково-методичних комісій та підкомісій Науково-методичної ради МОН та експертних комісій громадських органів МОН, ВАК і ДАК, у яких працює викладач; кількість дисертацій, в яких викладач брав участь в якості офіційного опонента.

***Міжнародна інтеграція:*** кількість міжнародних премій; кількість міжнародних грантів, наукових та освітніх проектів й програм, співвиконавцем яких є викладач; кількість нагород (медалі, грамоти, дипломи переможців), отриманих на міжнародних виставках, творчих конкурсах тощо; кількість доповідей, зроблених за кордоном на наукових конференціях, симпозиумах, форумах, семінарах (*з публікацією тез*); кількість доповідей, зроблених за кордоном на наукових конференціях, симпозиумах, форумах, семінарах (*без публікації тез*); кількість наукових публікацій у зарубіжних фахових виданнях; кількість опублікованих наукових статей у фахових виданнях, що входять до

міжнародних наукометричних баз даних; кількість відряджень за кордон для викладацької та наукової роботи, стажування; кількість міжнародних угод, укладених з іноземними вузами.

**Організаційно-громадська робота:** кількість шкіл та ВНЗ I-II рівнів акредитації, в яких була проведена профорієнтаційна робота, здійснено екскурсії абітурієнтів до університету; кількість виступів та публікацій у засобах масової інформації; кількість наукових конференцій, симпозіумів, семінарів тощо, які організовано та проведено за участю викладача на базі університету; кількість студентських олімпіад, конкурсів тощо, які організовано та проведено за участю викладача на базі університету; кількість позанавчальних заходів, які організовано та проведено за участю викладача.

Кількість усіх перелічених вище показників не перевищує двадцяти по кожному з напрямків роботи (за експертними висновками це означає, що сенс оцінювання основних позицій не втрачається), тому їх склад може бути доповнений, за необхідності і залежно від специфіки діяльності ВНЗ чи підрозділу.

Оскільки запропонована система визначення рейтингу кафедри, як і більшість впроваджених, є бальною, на третьому етапі відбувався підрахунок балів окремо по кожному з членів кафедри. У результаті складання балів рейтингової оцінки, оцінки з боку студентів та експертної оцінки було отримано загальний показник по кафедрі й місце в рейтингу для кожного з членів трудового колективу. Оскільки посада працівника, стаж його роботи, вік суттєво впливають на результати та є не завжди такими, що можна співставити, є можливість здійснювати порівняння по групам: серед доцентів, асистентів, професорів. Кожен з членів трудового колективу мав можливість побачити власну рейтингову позицію (як загальну, так і окрему по оцінці студентів та експертній оцінці), та порівняти її з найвищим та найнижчим результатами (Див. додаток Д).

Потім розраховуються відносні показники активності кожного викладача за кожним напрямом діяльності (Див. додаток Е). Рейтинг викладача визначається як сума його відносних показників за напрямками роботи.

Оцінка педагогічної діяльності з боку студентів.

Дані за результатами оцінки науково-педагогічних працівників з боку студентів оброблялись за допомогою програми для обробки статистичних даних SPSS for Windows.15. після обчислення ми отримали дані, які згрупували та надали для ознайомлення керівнику відділу та кожному члену трудового колективу.

1. Загальний середній бал по кожному НПП в кожній позиції оцінки (Див. додаток Ж).

2. Всередині кожного окремого показника за середнім балом розраховано ті, хто отримав перше, друге, третє і т.д. місце (Див. додаток З).

3. По кожному члену трудового колективу розподіл бальної оцінки по всім показникам (від найвищої до найнижчої) (Див. додаток И)

Система дії визначення рейтингу має ієрархічну структуру: рейтинг кафедри залежить від рейтингу викладачів кафедри з додаванням показників, які доповнюють роботу даних структурних підрозділів університету.

Підрахунок рейтингу проводився співробітниками Лабораторії соціологічних досліджень Інституту гуманітарних проблем. Інформація перевірялась головами предметних комісій кожної з секцій. Підсумок результатів підводився на останньому в навчальному році засіданні кафедри.

Діяльність сумісників включено до загального підрахунку рейтингового балу роботи структурних підрозділів для активізації усіх напрямів їх діяльності, а не тільки навчальної. При цьому, щоб зрівняти їх шанси у отриманні високих рейтингових оцінок, їх показники відповідно було збільшено у 2 рази (для тих, хто працює на 0,5 ставки), та у 4 рази (для тих, хто працює на 0,25 ставки).

Результатом апробації методики оцінки діяльності науково-педагогічних кадрів стало визначення переможців у з визначених напрямків роботи. Крім того, визначено 5 осіб, що отримали найбільші показники за результатами

науково-педагогічної діяльності протягом року. Саме цим особам буде надано матеріальне заохочення в кінці календарного року. Крім того, дані показники вплинуть на рішення про продовження терміну праці на роботі, про кількість років, на які буде продовжено трудова угода.

Також за результатами впровадження оцінки діяльності науково-педагогічних працівників було розроблено пропозицію-інформацію для бухгалтерії про преміювання на основі результатів оцінок тим викладачам, які набрали найбільшу кількість балів і увійшли у групу 30% від усієї кількості працюючих за окремими категоріями: професори, доценти та асистенти у такому порядку: - 10% викладачів – 30% до посадового окладу; 10% викладачів – 20% до посадового окладу; 10% викладачів – 10% до посадового окладу.



## **7.2 Обговорення результатів впровадження методики на «круглому столі»**

Круглий стіл відбувся 28 вересня 2011 на кафедрі історії та політичної теорії ДВНЗ «НГУ». Круглий стіл був присвячений обговоренню результатів впровадження розробленої методики оцінки діяльності науково-педагогічних працівників вузів, що була апробована серед співробітників кафедри. У заході взяли участь члени кафедри історії та політичної теорії, представники наукового відділу університету; колеги, що займаються реалізують власні методики оцінки діяльності науково-педагогічних працівників з Українського національного хіміко-технологічного університету та Дніпропетровського державного аграрного університету.

*- Вносимо на ваш розсуд розроблену нами методику оцінки діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, яка включає рейтингову оцінку об'єктивних кількісних показників діяльності та оцінку з боку студентів. Необхідність включення оцінки студентів мотивуємо тим, що важливо відслідковувати реакцію студентів, яка носить не завжди об'єктивний характер, але за своїми наслідками є об'єктивною. Адже від того, наскільки студент сприймає викладача як особистість, цікавиться матеріалом, що подається викладачем, залежить якість засвоєння навчального матеріалу. Очевидно, що бувають різні студентські групи, з одними з них легко можна знайти спільну мову та налагодити контакт, з іншими ж буває складніше. Але все ж таки загальна оцінка кількох груп дасть необхідну, наближену до об'єктивності оцінку, з якої викладач у будь-якому разі отримає для себе та керівництва інформацію про негативні та позитивні аспекти сприйняття себе з боку студентів. Особливо, коли будуть опитані всі групи, в яких читав викладач.*

*Оскільки наша робота передбачає не тільки кількісні показники роботи, але й якісні (педагогічний вид діяльності передбачає творчий підхід і ми не можемо заздалегідь врахувати всі ці види діяльності), необхідно використати*

*експертну оцінку видів діяльності, кодифікувати кожен з видів діяльності у трибальну шкалу та вираховувати за мірою важливості чи якості виконаного виду діяльності.*

*Особливістю методики є те, що кожен викладач бачить тільки свій власний результат, а всі результати у порівнянні можуть бути доступними тільки завідувачу кафедри (відділу) та упорядникам процесу оцінки. Але кожен може співставити свій результат з найкращим по відділу (кафедрі) та з найгіршим. Тобто є відсутнім негативний емоційний контекст. В подальшому методика буде переведена в електронний варіант, в якому в режимі online кожен науково-педагогічний працівник у визначений час (кінець навчального року) матиме можливість самотійно увійти під власним логіном та внести власні дані. Дана програма надаватиме можливість визначати рейтинг всередині кожної посади чи звання (асистенти, доценти, професори), за окремими видами діяльності (наукова, методична, організаційна); визначати найкращого всередині кожної з груп.*

*Мета впровадження методики оцінки діяльності науково-педагогічних працівників полягає у підвищенні її мотивації. Регулярно виникає питання про те, як змотивувати чи підтримати (відзначити найкращих). І тому саме впровадження такої методики надасть можливість вибрати за об'єктивними ознаками того, кого слід в певний момент підтримати. Високо оцінити за результатами його діяльності.*

*Ще одна з функцій рейтингування – стимулювання діяльності членів колективу (університету) у визначений момент часу за певними пріоритетами, що визначить для себе вуз – наукова, методична, чи дослідницька діяльність. В такому разі, для того, щоб стимулювати саме той вид діяльності, слід оцінювати його за більш значущими показниками (балами).*

*Кожному викладачеві за результатами його діяльності за рік в кінці червня було надано його особисті результати загально кафедрального рейтингу та оцінки його діяльності з боку студентів.*

- Так, загальний тонус краще і всі замислюються над тим, як краще виглядати на фоні колег.

- Інший момент, щоб ця методика з максимальною ефективністю була реалізована й надалі.

- Тобто кожен знає про те, що його діяльність стає більш прозорою й за нею спостерігають. Це відчувається.

- *Наша мета, насамперед, полягає у тому, щоб кожен з вас поділився з нами власними враженнями, повідомив про недоліки та переваги методики, і ми їх будемо сприймати як такі, що дозволять максимально оптимізувати її. Щоб ми змогли вдосконалити методику оцінки діяльності науково-педагогічних кадрів, використати її на користь окремо взятого науково-педагогічного працівника колективу, університету в цілому.*

- Звернула увагу, що питання анкети щодо оцінки педагогічної діяльності викладачів стосуються дещо зовнішньої, а не внутрішньої форми діяльності викладачів; тобто того, що безпосередньо «кидається у очі» – зовнішній вигляд, наскільки готовий викладач до лекції... Це можна оцінити з боку студентів моментально, а ось якісь рухи душі... щось «живе» у відповідях..., що могло б виникнути у студента як результат спілкування з викладачем – цього тут немає. На мій погляд, необхідно долучити непрямі питання. У оцінці того, наскільки людина гарно одягнена, прекрасно готується до занять, володіє гарною дикцією, не має можливості виявити емоційну реакцію на викладача. Оцінка відбувається виключно за зовнішніми показниками. Й пояснить доцільність використання такої оцінки.

- *По-перше, існує наказ безпосередньо з боку Міністерства науки освіти, молоді та спорту про проведення рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників.*

- *З'являється можливість побачити себе з боку студентів, зовнішній погляд безпосередньо споживачів наших послуг.*

- Невже викладач без анкетування студентів не бачить себе, не може оцінити. Ми ж відчуваємо. Прекрасно знаємо, що в одному потоці ми

відчуваємо себе як удома, в іншому – важко знайти контакт зі студентами. Відчуваємо, як одні студенти нас оцінять, і як інші. Це ж акторська робота.

- 2. Можете сприймати або за зауваження мої слова, або за невдоволення. Почну з такого. Дійсно, попередній доповідач говорив про те, чи заторкує струни душі, чи ні. Звичайно, що анкета й не може дати відповідь. Де той критерій, прилад, яким вимірюються струни. Певні хвилювання. Такого немає. Навіщо воно запроваджується... ну не хотілося б що б воно вилилось на зразок соціалістичного змагання, тим більше, що вимпелів та перехідних прапорів нам не видаватимуть за перемогу, хоча тут і перемоги не передбачається, бо людина сама в себе повинна порівнювати за результатами діяльності кожного року. Щодо оцінювання студентів. Немає чого нам боятись оцінювання з боку студентів, що вони про нас скажуть, інша справа наскільки вони компетентні судити про наші педагогічні якості. Про те, як я одягнутий – так. Щодо культури мовлення – далеко не всі зможуть оцінити. А щодо змісту того, що їм розповідають – вибачте, але маю великі сумніви. Що це дає, яка мотивація? Оскільки ми робимо це, ми домовились, що залишаємо в стороні те, що робиться в масштабах вузу і говоримо про рейтингування в межах кафедри. Я можу порівняти себе з собою вчорашнім. Яка мотивація цього? Щодо матеріального заохочення, знов таки питання. Той, хто добре працює – й так буде добре працювати. Начальство не вмотивовано його мотивувати. Тобто того, хто працює погано, очевидно, треба мотивувати. Інше питання, чи ці гроші змусять його працювати краще. Далі. Раніше ми торкнулись питання, що тут важлива динаміка, що у когось скажімо від року до року кращі показники, а хтось на одному рівні. Хтось від року до року має різні показники. Умовно кажучи, якщо ми візьмемо ще якийсь показник, от скажімо наукову роботу, то, приміром викладач «А» в минулому році видав дві статті і у цьому дві статті, значить у нього «плюса» немає, принаймні він тримається на одному рівні. А викладач «В», наприклад, в минулому році надрукував п'ятнадцять статей, а в цьому десять. Це все одно в п'ять разів більше ніж у «А», але в нього падіння в

півтори рази. То що ми тут міряємо? Абсолютні показники, чи лише динаміку? Динаміка може спотворити абсолютну картину.

Далі, накидаємо вам зауважень, а ви в кінці підведете підсумки. Сьогодні пролунали ідеї, що порівнювати слід професорів з професорами, доцентів з доцентами. Кличко ж не б'ється з легкою вагою. Ну яким чином людина, яка пише кандидатську дисертацію, чи асистент, має конкурувати з людьми, в яких ці етапи давно за плечима? Доречі, якщо оцінюється захист дисертації, значить той, хто її не захистив, а повинен незабаром захистити, має певну перспективу. Той хто вже й докторську дисертацію захистив, а ніяких інших дисертацій не передбачено, і посад не передбачається, не має більше перспектив. Значить, як у банківському кредиті є «тіло», є відсотки. То тоді, якщо людина працює 30 чи 40 чи 20 років, порахуйте, якщо можна, всі її дисертації, книжки, статті, за ці роки, оце її багаж науковий. А далі, окремо за цей рік, за наступний, скільки у нього додалося? У нього було 1000 балів умовно, в цьому році додалося 100. У когось всього було 100 і додалося 50. І так далі.

Тут можна сперечатися. І ключове питання критерію чи спільного знаменника у різних видах діяльності. Залежно від того, яку вагу ми надамо тому чи іншому критерію, тому чи іншому показнику, ми абсолютно різні дані отримаємо. От знову таки, наприклад, «В» опублікував дві статті за рік а «А» одну методичну розробку та одну наукову статтю. Я навіть не буду торкатись того, що «В», приміром, знає, що одну статтю, він вилучив зі свого дисертаційного дослідження, і в нього не було часу, щоб її навіть доопрацювати. Тобто всі статті нерівноцінні. І за обсягом і за об'ємом роботи над нею. Як методичну розробку можна підводити під один знаменник зі статтями. А робота зі студентами, громадські роботи, які частина з нас так любить, а частина не любить. Де ви знайдете спільний знаменник? Умовно кажучи, хтось більше наукових статей пише і вважає, що науковій роботі необхідно надати найбільш високі бали. А хтось навпаки вважає, що наше першочергове заняття – це педагогічні функції, ми повинні давати знання студентам, значить перевагу у оцінках слід віддавати саме таким видам робіт.

- Виходить, що в один рік університет вибирає за пріоритет науку, на інший рік – методичну роботу, на третій – інше. Тобто ми змагаємось самі з собою, а результати отримуємо такі, що важко співвіднести. Задаються ззовні зовсім різні критерії.

- *Говорили про можливість, а не необхідність такого механізму для стимуляції певного виду діяльності у вузі. Приміром, на наступні п'ять років керівництво університету вирішило, що необхідно стимулювати дослідницьку діяльність. Що стосується іншого - ми повинні чітко розуміти завдання оцінки науково-педагогічної діяльності: головне, полягає в тому, щоб проаналізувати, хто та що зробив за певний період часу, в кого це виходило краще, чи нам, крім того, важливіше стимулювати взагалі продуктивну діяльність, чи якийсь певний вид діяльності, щоб заділ не залишався на незмінним, а постійно зростає. Є вихід: за захищені докторські та кандидатські дисертації в перший рік нараховувати по 5/4 балів, наступного року – 4/3 бали, далі – 3/2 бали і т.д. Тобто мета повинна полягати не стільки в тому, щоб відзначити та виявити найкращих, скільки у мотивації постійно активної діяльності. Зрозуміло, що у професорів будуть показники більшими, ніж у аспірантів, але з'являється необхідність у постійному стимулюванні регулярної діяльності, у підвищенні ефективності роботи, а не тільки у її фіксації.*

- Якщо ідея у стимулюванні, то необхідно оприлюднювати результати рейтингування всіх науково-педагогічних працівників, а не робити їх таємними.

- Так, необхідно переходити на оприлюднення результатів.

- *-это не совсем этично. Вы видите, что нахожусь на 10 месте, и у меня столько-то. Есть первое место и есть последнее, я вижу себя по сравнению с другими. И в этом списке должны быть три самых лучших, по методической работе, научной работе. А каждый даже свое последнее место, которое есть, пусть он сам его увидит, потому что это породит негативные эмоции, это не практикуется в малых коллективах. Мы сравнили многие методики, существующие и в украинских вузах и в зарубежных, все они.*

- Спочатку необхідно визначитись, навіщо ми будемо стимулювати, яка мета, що саме повинно стати кращим? Кого ми будемо стимулювати, щоб стало краще? І як ми будемо стимулювати? Кого – питання начебто вирішене – науково-педагогічних працівників. Тобто, які показники необхідно підвищувати чи, навпаки, знижувати, чи навіть запропонувати нові. Чим? Можливо, матеріально. З яких фондів?

- В обговоренні критеріїв є сенс: 1. Зворотній зв'язок. Керівництву корисно знати, що про це думають підлеглі. Є ймовірність того, що будуть висловлені зважені ідеї, яких не було, надані реальні механізми тощо. Користь безсумнівна.

- Необхідно оприлюднити саму формулу розрахунку (бали, що надаються різним видам робіт) на загальний розгляд – наскільки вона адекватна у оцінці різних видів діяльності. Узгодити її з колективом. І щоб ця формула не змінювалась щороку.

- *З приводу того, що важко привести різні показники діяльності до загального знаменника – це недолік більшості існуючих рейтингів. Звернімо увагу на рейтинги вузів, що публікуються кожного року та на коментарі цих рейтингів у засобах масової інформації. Наприклад, щорічний рейтинг ТОП 200. кожного разу, за результатами кожної методики, є невдоволені результатами, та навіть скоріше критеріями (індикаторами), за якими оцінювались вузи. Тобто представники вузів, що зайняли не найвищі місця закидають, що розробники надали більшу важливість показникам, що в найбільшій мірі реалізовані у вузах, що були причетними до складання рейтингів. І навпаки, надають меншу значимість (або й зовсім не враховують) показникам, що в меншій мірі реалізовані. Складно уникнути даного недоліку але саме шляхом кількоразового обговорення та доробки переліку критеріїв можливо було наблизитись до найбільш оптимального варіанту.*

- *З приводу стимулювання. Кожного року виділяються кошти, певна сума, для надання премій певній кількості науково-педагогічних працівників.*

*Саме використання методики надало б об'єктивності вибору тих, кому належить надати таку премію.*

- *Буде все одно так, як і раніше. Завжди одна людина отримувати премію з науки.*

- *Але, можливо, саме ця людина об'єктивно і є найкращою? Й іншим буде стимулом. З інших видів діяльності – інші.*

- *Хоча система вищої освіти неповоротка, зміни будуть повільно, але відбуватись. Наприклад, найближчим часом може стати продовження терміну праці за реальними конкурсними контрактними умовами. Або ж оплата праці не фіксована, а саме за результатами попередньої науково-педагогічної діяльності – саме така система оплати праці функціонує у деяких приватних вузах. Можливе використання показників оцінки діяльності науково-педагогічних працівників для їх використання при прийнятті рішень про призначення на адміністративні посади. Саме система оцінки науково-педагогічної діяльності надасть можливість виявити та допомогти реалізувати схильності окремих працівників. Надати можливість розвиватись у напрямках, найбільш цікавих та перспективних для окремо взятих працівників. Тобто працюємо на потенціал.*

- *Але це під питанням.*

- *Ще один момент – психологічний. Кожній людині приємно, коли її хвалять. Приємно опинятись на перших місцях та відчувати соціальне схвалення. Це є вагомим стимулом для активної професійної діяльності, коли людина відчуває себе затребуваною та реалізованою на своєму робочому місці.*

- *А може студенту не може й не повинен оцінювати науковий рівень викладача.*

- *Необхідно ввести в анкету для опитування студентів питання про те, як вплинув на студентів певний викладач у процесі викладання своєї дисципліни. Чи стимулював навчальну діяльність?*

- *Різні періоди у викладачів бувають. От зараз такий період, наприклад, коли хочеться відпочити.*



- Щорічна оцінка діяльності буде стимулювати, оскільки відбуватиметься інфляція балів, напрацьованих та отриманих раніше у попередні роки.

- Необхідно заохочувати також викладачів за результатами оцінки діяльності не тільки матеріальними благами, а, наприклад, зменшенням навчального навантаження.

- Тим, хто ефективно працює в методичному напрямку, надати можливість займатись саме таким видом діяльності, за рахунок зниження зайнятості іншими видами навчальної роботи.

- Спільний знаменник необхідно визначати всередині напрямків науково-педагогічної роботи, за окремими видами діяльності.

- Необхідно, щоб система рейтингування була прозорою, чіткою, раз і назавжди визначеною.

- Щодо критеріїв оцінки діяльності науково-педагогічних кадрів з боку студентів. Різні кафедри мають різні матеріальні можливості. Одні мають кращі матеріальні можливості і завдяки цьому можна проводити заняття на високому рівні. Важливим є матеріальне оснащення.

- Питання ще й в тому, що дійсно викладачів необхідно стимулювати, як матеріально, так і морально. Необхідно стимулювати нові види діяльності, інноваційні сучасні підходи до науково-педагогічної діяльності. Повинна існувати комісія, в даному випадку у конкретному відділі чи кафедрі, яка б оцінила різні напрямки роботи. Що стосується оцінки роботи викладачів з боку студентів. Ця оцінка повинна проводитись керівництвом у певних випадках, наприклад при запланованих заохоченнях. Але повальну перевірку проводити неетично. Особливо за формальними питаннями. Й настільки відвертими.

Ідеальних лекторів дуже мало. Довіряти настільки студентам неможна та й небезпечно. Й інше – може опитувати не всіх студентів у групі, а тільки п'ять делегованих групою. Крім того, можна використовувати оцінку студентів у

випадку, коли виникають конфліктні ситуації на факультетів, у групі. А регулярно здійснювати таку оцінку небезпечно й не зовсім етично.

- Один студент оцінив, що викладач вчасно почав лекцію, інший, що невчасно. Мені подобається, комусь не подобається.

- *Дякуємо за співпрацю.*

За результатами проведення круглого столу, рекомендацій, що були надані, доопрацьовано анкету для студентів, за якою вони будуть оцінювати педагогічну діяльність викладачів.

Крім того, було зроблено ряд висновків, які лягли у основу методичної розробки для проведення оцінки діяльності науково-педагогічних працівників вузів.

- Перед впровадженням механізму оцінки діяльності науково-педагогічних працівників необхідним є проведення методичного семінару, де будуть обговорені його мета, завдання та механізм реалізації, а також наслідки результатів оцінки – для університету в цілому та для кожного науково-педагогічного працівника зокрема. Крім того, відсутня віра в те, що за результатами будуть відбуватись справедливий розподіл премій та інших заохочень.

- Відсутність інформації про наслідки результатів оцінювання, незрозуміння завдань реалізації самого процесу рейтингування, призводить до слабкої вмотивованості самої участі в ньому. Навіть наявність високих рейтингових оцінок породжує песимістичні настрої щодо необхідності впровадження механізму оцінки. Члени колективу без зайвої зацікавленості брали участь у обговоренні щодо оптимізації методики, але достатньо активні у її продуктивній критиці, схилиючись взагалі до ідеї її скасування.

- Необхідним стає оприлюднення результатів оцінювання всіх членів кафедри. Особливо на цьому наголошували ті, хто впевнений у своїх високих результатах та займають найвищі позиції у загальному рейтингу. Крім того, доступною кожному бажаючому повинна стати схема розрахунків балів, що призведе до більшої довіри до результатів дослідження.

- Важко сприймається ідея впровадження системи оцінки як спроба контролю професійної діяльності («відчуття, що знаходимось під постійним спостереженням та контролем»). Наводяться низки аргументів, які є незначними і навіть таких, що мало стосуються механізму оцінки (як то, слабка матеріальна база кафедри, що не дозволяє на високому рівні проводити заняття; нерівномірність праці, коли в одному році підвищена активність, в іншому є необхідність відпочити, тощо), щоб відкинути саму ідею контролю чи оцінки діяльності.

- Впровадження механізму оцінки науково-педагогічних кадрів, особливо оцінки з боку студентів, іноді сприймається як недовіра до працівників з боку керівництва підрозділу, вузу в цілому, і викликає образ. Найбільше поширена думка, що студенти не цілком компетентні в оцінці професійної майстерності і внеску їх педагогів в наукову і методичну діяльність. Вважається, що молоді люди більше звертають увагу на особові і комунікативні якості викладачів, харизму, зовнішній вигляд і так далі.

- Очевидним є необхідність розробки системи реального дієвого заохочення за результатами рейтингування – морального чи матеріального. Наприклад, за результатами рейтингування, тому, хто в більшій мірі цікавиться науковою роботою, надавати можливості займатися саме нею, й зменшити, наприклад, навантаження з методичної та педагогічної діяльності, тощо. Одночасно з системою оцінювання повинна бути створена підсистема стимулювання праці професорсько-викладацького складу, причому не тільки морального, але і матеріального.

### **7.3 Технологія побудови системи оцінювання якості професійної діяльності викладачів, кафедр, факультетів**

Оцінювання якості професійної діяльності викладацького складу, факультетів і кафедр вузу передбачає розробку концептуальної моделі і створення відповідної технології її реалізації. **Технологія побудови оцінювання якості професійної діяльності НПП, кафедр, факультетів** — це система дій суб'єктів оцінки, що спрямована на досягнення цілей оцінки, яка володіє алгоритмічністю, відтворюваністю, що забезпечує можливість корекції і вдосконалення та сприяє планомірному поліпшенню якості діяльності викладачів. Технологізація процесу побудови системи оцінки спрямована на зниження витрат людських і матеріальних ресурсів і підвищення ефективності управлінської і педагогічної діяльності за рахунок стандартизації її форм, методів і прийомів.

**Інформаційне, методичне і матеріально-технічне забезпечення оцінювання якості професійної діяльності НПП.** Створення системи оцінки вимагає специфічного інформаційного, методичного, технічного і кадрового забезпечення. Процедури рейтингової оцінки у вузі слід віднести до вельми витратних заходів, що вимагають залучення додаткових фінансових ресурсів. Ефект носитиме характер відстроченої дії і проявлятиметься в нематеріалізованому вигляді, а саме — в поліпшенні якості діяльності НПП, якості підготовки фахівців, підвищенні престижу вузу в суспільстві, залученні додаткового контингенту що залучається до освітньої установи тощо. Для розробки, а особливо для успішної реалізації проекту, збору, обробки, аналізу, інтерпретації і поширення результатів, зберігання даних необхідна оргтехніка і спеціальне програмне забезпечення. Таким чином, на даному етапі здійснюється облік і планування всіх необхідних ресурсів і умов для організації процедури оцінювання якості професійної діяльності НПП. Відповідно до цілей, завдань, кількості учасників, термінів і умов проведення рейтингової оцінки необхідно скласти план ресурсного забезпечення і провести

організаційні заходи щодо накопичення і поповнення відповідних ресурсів для проведення рейтингової оцінки якості професійної діяльності викладачів.

**Залучення персоналу вузу до роботи з побудови системи оцінювання якості професійної діяльності НПП.** Для реалізації технології рейтингової оцінки якості професійної діяльності НПП необхідне залучення персоналу вузу до роботи з побудови системи рейтингової оцінки. Перший етап — аналіз діяльності викладача у вузі і розробка критеріїв для оцінки її якості. На цьому етапі закладається змістовна основа оцінки. Залежно від специфіки кафедр визначаються конкретні види діяльності професорсько-викладацького складу і коефіцієнти їх важливості, визначаються критерії оцінки, вибираються методи, методики, інструменти і розробляється алгоритм оцінки. Здійснення аналізу професійної діяльності НПП дозволяє досягти глибшого розуміння особливостей діяльності в конкретному вузі, врахувати специфіку діяльності викладача залежно від кафедри, на якій він працює. На підставі аналізу діяльності формується склад критеріїв оцінки і перелік їх конкретних показників. Можна виділити декілька основних підходів до формування критеріїв оцінки професійної діяльності НПП:

- по кінцевому результату, побудованому на аналізі результатів праці, що задаються як цільові орієнтири діяльності викладача;

- за допомогою вивчення кваліфікаційної характеристики викладача вищої школи і посадових обов'язків, або на основі аналізу вимог нормативних документів, що регламентують науково-педагогічну діяльність;

- на основі прийнятих у вузі стандартів діяльності НПП, моделей компетентності, досягнутих результатів діяльності. Етап можна вважати завершеним, якщо у результаті сформований список критеріїв рейтингової оцінки якості професійної діяльності НПП.

Наступний етап — розробка алгоритму проведення оцінювання. Суть етапу полягає в обліку всіх умов, ресурсів і передбачуваних дій для організації і оптимального проведення процедури оцінювання, необхідних і достатніх для здобуття всього об'єму діагностичної інформації про якість діяльності НПП

вузу. Важливим на даному етапі є проведення підготовчої методичної роботи, що включає ознайомлення завідувачів кафедрами і викладачів, що беруть участь в оцінюванні, з цілями процедури, її змістом, термінами проведення, мірою відповідальності за надання достовірної інформації; створення інструкцій по заповненню бланків оцінювання і так далі. Якість процесу (процедури) оцінювання багато в чому зумовлюється рівнем підготовки деканів і завідувачів кафедрами. До їх підготовки пред'являються певні вимоги: освоєння принципів і змісту рейтингової оцінки; формування чіткого уявлення про взаємини в колективі; формування прагнення до вдосконалення діяльності керованого ними підрозділу і до самоудосконалення, розвиток в собі особово-ділових професійно важливих якостей, необхідних керівникові структурного підрозділу. Перед проведенням процедури оцінки підрозділ вузу, що відповідає за підвищення кваліфікації і компетентний в питаннях оцінки педагогічної діяльності, проводить спеціальне навчання деканів, завідувачів кафедрами та їх резерву. В ході навчання, окрім опанування методологією і методикою оцінки, визначається рейтинг їх професійної діяльності (з метою занурення в саму процедуру оцінки). Керівників структурних підрозділів знайомлять з цілями і основними принципами рейтингу викладачів і кафедр у вузі, процедурою і програмою його проведення. Відпрацьовуються конкретні уміння і навички для роботи в системі моніторингу якості діяльності викладацького складу у вузі. Особлива увага приділяється відпрацюванню процедури представлення результатів рейтингової оцінки і плануванню системи заходів, спрямованих на інтерпретацію результатів рейтингу, ухвалення управлінських рішень, що забезпечують підвищення якості діяльності НПП факультету і кафедри.

**Прийняття положення про оцінку якості професійної діяльності НПП і програми її реалізації.** Положення про рейтингову оцінку якості професійної діяльності викладачів і програми її реалізації приймається вченою радою вузу після всебічного обговорення проекту на факультетах і кафедрах. Важливо, що положення рекомендується до прийняття вченою радою лише в тому випадку, якщо начальником навчально-методичного управління представлений висновок

про те, що всі організаційно-методичні умови для проведення рейтингу у вузі створені, його процедури забезпечені необхідними ресурсами і вуз готовий до проведення рейтингу. Інакше система працювати не буде або працюватиме формально.

**Проведення оцінки якості професійної діяльності НПП у вузі.** Програма оцінки професійної діяльності викладачів передбачає ряд етапів включення викладачів в процедури оцінки. На першому етапі здійснюється широке ознайомлення професорсько-викладацького складу вузу з цілями і процедурою оцінки, регламентом і очікуваними результатами. Дуже важливо на даному етапі встановити взаєморозуміння між адміністрацією вузу і викладачами, зняти напругу, яка неминує виникає в ситуації оцінювання. Цьому сприяють наступні заходи:

- знайомство викладачів з процедурою, технологією і критеріями оцінювання, з тим, кому буде надана і як буде використана отримана інформація;

- всі викладачі отримують чітку інформацію і інструктаж про те, як заповнювати рейтингові бланки, кому їх необхідно представити, в які терміни. При проведенні інструктажу необхідно також представити відповідальних за проведення оцінювання, уточнити способи зв'язку і взаємодії.

В процесі оцінки важливо отримати достовірну інформацію про виконання професійних завдань викладача відповідно до його посадових обов'язків, індивідуального плану роботи і виданих йому учбових і інших доручень. Тому завідувач кафедри може запитати у викладача матеріали (тести, робочі програми, публікації, патенти, свідоцтва і ін.) для підтвердження кількісних та якісних показників, що вказуються в бланках оцінювання.

**Встановлення зворотного зв'язку з учасниками оцінювання.** В ході даного етапу кожен викладач може ознайомитися з персональними результатами оцінки професійної діяльності. Завідувач кафедри зобов'язаний дати вичерпні роз'яснення і відповіді на питання, що цікавлять викладача. Зворотній зв'язок проводиться в позитивному ключі, щоб дати викладачеві

стимул-реакцію для рефлексії, саморозвитку і самовдосконалення. Останній етап процедури оцінки якості професійної діяльності викладачів необхідно закінчувати обговоренням результатів на засіданні кафедри. Мета подібного обговорення — підведення підсумків роботи. Після участі в рейтингу у викладачів може з'явитися незадоволення, питання, незрозуміння. Для рішення проблеми слід відповісти на всі питання, які виникнуть, надати додаткову інформацію, якщо вона запрошується.

**Підведення підсумків оцінювання якості професійної діяльності НПП.** Обробка результатів, оформлення матеріалів для представлення адміністрації вузу. Реалізація етапу істотно полегшується при створенні автоматизованої системи обробки даних, отриманих в процесі проведення процедур оцінювання, при формуванні таблиці результатів по формах, узгоджених на першому етапі. На основі типології форм представлення результатів оцінки якості професійної діяльності НПП можна виділити два основні підходи до обробки даних і зведення інформації:

- кількісний, при цьому здійснюється узгодження оцінок, отриманих викладачами по кожному з критеріїв оцінки;

- якісний, при цьому здійснюється змістовний опис ознак по оцінюваних критеріях для всіх використаних процедур, зараховуються показники, що за умов розширення діяльності НПП, не включені до бланку рейтингових кількісних критеріїв.

#### **Етапи і процедури обробки.**

Після виконання програми оцінки якості професійної діяльності НПП дані про викладачів, отримані в ході проведення різних процедур, мають бути проаналізовані, зіставлені і представлені у вигляді повноцінного і несуперечливого документа. Можна виділити декілька етапів обробки інформації:

1. Первинна обробка результатів представленої інформації у вигляді рейтингових бланків.

2. Переведення отриманих результатів в індикатори по критеріях оцінки.



3. Оцінювання — переведення індикаторів в бальні оцінки по критеріях.
4. Формування підсумкової бальної оцінки і підготовка індивідуальних результатів.
5. Підготовка узагальнених матеріалів по структурному підрозділу і вузу в цілому (ранжирування кафедр, викладачів і ін.).
6. Змістовний опис результатів діяльності, формулювання загального висновку про рівень відповідності якості діяльності викладачів необхідним нормам (стандартам) і вироблення рекомендацій по підвищенню якості діяльності викладацького складу вузу.

**Засоби представлення результатів оцінки якості професійної діяльності НПП можуть бути різними:**

- ранжовані списки викладачів, кафедр, факультетів;
- короткий висновок про рівень професійної діяльності викладачів кафедри, факультету, в цілому по вузу;
- розгорнуті дані про якість діяльності викладачів на кафедрі, факультеті і характеристики з рекомендаціями по використанню і розвитку потенціалу кожного викладачаю.

Ранжований список використовується, коли необхідно оцінити роботу кафедр, факультетів або окремих викладачів з якої-небудь одної або декількох комплексних підстав і якщо немає потреби в більш розгорнутому описі особливостей діяльності кафедри або індивідуальних особливостей діяльності викладачів.

**Ухвалення рішень за результатами оцінки, корекції кадрової політики, планів роботи вузу, факультетів, кафедр, планів і програм підвищення кваліфікації викладачів.** Структурована база даних про результати діяльності викладачів, кафедр, факультетів є важливим інструментом управління. Суб'єкт управління отримує інформаційну базу для ухвалення управлінських рішень і планування розвитку вузу і його структурних підрозділів; підстав для заохочення викладачів і адміністративно-управлінського персоналу, чий підрозділи показують стабільно високі

результати. Результати рейтингу дозволяють більш обґрунтовано розробляти і удосконалювати кадрову політику вузу і його структурних підрозділів. За результатами рейтингу у разі потреби може прийматися рішення про корекцію планів роботи (у тому числі стратегічного плану розвитку вузу), зміст планів і програм підвищення кваліфікації викладачів. Крім того, вносяться корективи в порядок денний вчених рад вузу і факультетів, методичних рад і ін.

**Розробка програми постійного поліпшення якості діяльності НПП** передбачає аналіз виявлених невідповідностей і причин їх виникнення, розробку дій, що корегують, в разі виникаючих невідповідностей, а також розробку системи застережливих дій з поліпшення якості діяльності НПП у вузі. Важливим моментом цього етапу є те, що в процесі проведення рейтингу накопичуються досвід і інформація про самі рейтингові процедури, прийняту до реалізації модель оцінки, кваліфікації задіяних в оцінці співробітників, відношення викладачів до проведення оцінки і ін. Ця інформація стає важливою підставою для вдосконалення самої рейтингової системи.

**Після кожного циклу оцінювання якості професійної діяльності (як правило, навчального року) повинна розроблятися і реалізовуватися програма вдосконалення самої системи оцінки.** У цьому полягає сенс принципу безперервного вдосконалення стосовно змісту і технології оцінки. Це забезпечує якість самого рейтингу. Оцінка якості професійної діяльності НПП у вузі, кінець кінцем, завжди направлена на об'єктивне виявлення відповідності між наявним і необхідним рівнями компетентності і професіоналізму. Для досягнення даної мети використовуються різні методи і процедури. Одним з найбільш ефективних методів є моніторинг як частина системи оцінки якості професійної діяльності НПП. Його призначення полягає у накопиченні об'єктивної інформації про фактичну якість діяльності НПП у вузі і про тенденції, що складаються в цій області.

**Моніторинг якості діяльності НПП (далі — моніторинг)** — це система спеціально організованих у вузі спостережень за якістю діяльності викладачів і її впливом на освітнє середовище і якість освітнього процесу в цілому.

Системна реалізація моніторингу у вузі передбачає:

1. Індивідуальні моніторинги професійної діяльності і розвитку кожного викладача протягом всього періоду його роботи у вузі, а також моніторинги стану і тенденцій зміни чинників, що впливають на індивідуальний рівень професійної діяльності викладача.

2. Моніторинг професійної діяльності викладачів по кожній кафедрі (факультету) і чинників, що здійснюють вплив на діяльність цих структурних підрозділів.

3. Моніторинг професійної діяльності викладачів по кожній спеціальності (напрямку підготовки, освітній програмі) у вузі з точки зору чинників, що істотно впливають на якість освіти, професійне становлення студентів і ефективність освітньої системи у вузі.

4. Моніторинг професійної діяльності викладацького складу вузу в цілому (моніторинг всієї сукупності викладачів, що працюють у вузі, що істотно впливають на якість освіти і ефективність вузу в цілому).

Щорічне оформлення і представлення звіту про моніторингове дослідження якості професійної діяльності НПП є важливим інструментом регулярного інформування науково-педагогічної громадськості, органів управління освітою і зацікавленої частини населення про стан і тенденції розвитку вищої освіти.

#### **Етапи створення оцінки професійної діяльності викладачів.**

Побудова, функціонування і розвиток оцінки якості професійної діяльності НПП є тривалим і складним процесом, схильним до впливу на неї багатьох об'єктивних і суб'єктивних чинників. Відповідно до цілей і завдань, логіки створення системи і затребуваності проміжних і кінцевих результатів можна виділити в процесі створення і реалізації системи оцінювання професійної діяльності НПП наступні етапи:

1. Підготовчий: підготовка професійного співтовариства у вузі до впровадження рейтингу викладачів і кафедр, створення базової моделі рейтингу, проектування системи його розрахунку.

2. Реалізація проекту оцінки якості професійної діяльності НПП у вузі.
3. Аналіз ефективності оцінки якості професійної діяльності викладацького складу.
4. Поліпшення системи рейтингової оцінки якості професійної діяльності викладацького складу.

#### **7.4 Методика розрахунку системи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників ДВНЗ «НГУ»**

Проблема нормування праці науково-педагогічного персоналу існує з моменту виникнення необхідності її оплати і розв'язується дуже складно. Наразі немає загальновизнаної методологічної та методичної бази оцінки кількості, а головне — якості роботи викладачів різного рівня кваліфікації. Тому пропонується для впровадження та подальшого вдосконалення методика внутрішнього оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

##### **Мета впровадження системи оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів:**

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників, розвиток творчої ініціативи, спрямованої на інноваційний розвиток вузу та підвищення якості його діяльності;
- 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 ефективною трансформації університету до дослідницького університету світового рівня.

##### **Основними завданнями оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів є:**

- 1) створення фактографічної інформаційної бази, що всебічно відбиває як діяльність вузу в цілому, так і його підрозділів та викладачів окремо;
- 2) вдосконалення діяльності та розвиток університету через критичний, серйозний і відвертий аналіз педагогічним колективом результативності власної праці;
- 3) стимулювання видів діяльності, що сприяють підвищенню рейтингу університету в цілому;

4) отримання єдиних комплексних критеріїв для оцінки та контролю рівня та ефективності роботи підрозділів та науково-педагогічних працівників.

**Організація оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів ґрунтується на принципах:**

- відповідності змісту оцінки пріоритетних напрямів розвитку університету;

- об'єктивності та достовірності отриманої інформації;

- гласності, оперативності і систематичності оцінки;

- поєднання різних форм оцінки;

- компетентності та об'єктивності тих, хто оцінює;

- стимулювання учасників оцінювання поліпшення якості діяльності.

**Використання методики оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів забезпечує:**

- можливість кількісно та якісно оцінювати роботу НПП за всіма напрямками діяльності;

- оптимізацію кількості показників, що об'єктивно характеризують діяльність кожного учасника рейтингу;

- можливість доповнення і зміни системи показників рейтингу й вагових коефіцієнтів значущості певних видів діяльності та їх результативності;

- виявлення лідерів в окремих видах діяльності (у навчальній, методичній, науковій, міжнародній та організаційно-громадській роботі);

- наявність системи стимулювання відповідно до значення індивідуального рейтингу НПП (премії, надбавки, присвоєння почесних звань – «Викладач-дослідник», «Молодий викладач-дослідник», «Викладач року», «Краща кафедра» та ін., прийняття рішення щодо продовження контракту з НПП та визначення його терміну тощо).

- визначення загального місця викладача на кафедрі;

- створення умов для підвищення активності викладачів у навчальній, методичній, науковій, міжнародній та організаційно-громадській роботі;

- додатковою інформацією керівників про рівень професійної підготовки

викладачів і напрямки її вдосконалення;

- спрощення процедури висунення кандидатур на заміщення науково-педагогічних посад;

- можливість управління науково-педагогічним потенціалом підрозділів, університету при зміні пріоритетів завдань, що вирішуються.

Результати оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників є інформаційною базою ректорату як важливий інструмент управління та вдосконалення діяльності вузу.

### **Основні засади реалізації системи оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників**

1. Оцінювання діяльності викладачів і підрозділів вищого навчального закладу включає:

- рейтингування (кількісні показники діяльності),
- експертну оцінку (якісна, суб'єктивна оцінка);
- оцінку викладацької діяльності студентами.

2. При обчисленні рейтингу викладача враховуються ті види діяльності, які включені до щорічних звітних показників діяльності університету (тобто на підставі яких Міністерство освіти і науки молоді та спорту України формує інтегральний рейтинг вищого навчального закладу), види діяльності, що входять до переліку основних видів наукової, методичної та організаційної роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів затверджених МОН, а також ті види робіт, які за умов постійного розширення діяльності викладача не завжди можна врахувати та перевести у кількісні показники.

3. Враховується суб'єктивна оцінка педагогічної діяльності викладача студентами по закінченню кожного навчального року. Така оцінка подається як окремий показник якості діяльності викладачів.

4. Рейтинг підраховується окремо за різними категоріями науково-педагогічних працівників:

доктори наук (К1);

кандидати наук (К2);

старші викладачі, викладачі, асистенти без наукового ступеня (К3).

5. При визначенні рейтингу кафедр враховується значення максимального рейтингу НПП.

6. На кафедрах призначаються відповідальні особи для супроводу процедури оцінювання професійної діяльності НПП;

7. Створюється спеціальна група – експертна комісія з оцінювання професійної діяльності НПП і контролю вихідних відомостей;

8. Рейтинг проводиться один раз на рік за підсумками роботи протягом поточного навчального року (звітний період травень-червень). При оцінюванні професійної діяльності НПП враховуються тільки досягнення минулого навчального року або роботи, завершені протягом звітнього періоду (наприклад, статті, направлені до друку, але ще не надруковані, не враховуються).

9. У термін до 25 червня кожного року завідувач кафедри та відповідальні за проведення оцінювання професійної діяльності НПП організовують процедуру оцінювання кожного викладача за минулий навчальний рік. Для визначення рейтингу кожен науково-педагогічний працівник заповнює бланк рейтингу (Додаток А) У бланку рейтингу надається інформація про кількісні та якісні показники результатів діяльності (розгорнуті дані про назви статей, нових робочих програм, планів, тощо, наводяться в індивідуальних планах роботи викладачів). Відповідальність за достовірність наданої інформації покладається на завідувача кафедри, який засвідчує розрахунок рейтингу власним підписом.

10. Бланк за встановленою формою заповнюється на обох сторінках аркушу формату А4.

11. Відповідальні за проведення оцінювання професійної діяльності НПП обчислюють всі бали і підраховують рейтинги НПП з врахуванням частки штатної посади (Додаток А).



12. Заповнені бланки підрахунку рейтингу зберігаються на кафедрі разом з індивідуальними планами роботи викладачів.

13. Для підрахунку результатів науково-педагогічної діяльності повинна діяти електронна версія процедури оцінювання, яка дає змогу в оперативному режимі отримувати необхідні дані за всіма її складовими, що є передумовою ефективного управління науково-педагогічною діяльністю навчального закладу в цілому.

14. Минула діяльність і діяльність поточного року накопичується в даних кожного викладача з можливістю їх перегляду за будь-який період та порівняння з поточним періодом, щоб відслідковувати динаміку та вчасно корегувати недоліки у випадку потреби.

15. За запитом викладач отримує таблицю, де є наступна інформація:

- його прізвище, позиція в рейтингу, значення за окремими напрямками науково-педагогічної діяльності;
- (кількісний показник) значення науково-педагогічної діяльності викладача, що має найвищий рейтинг з даної категорії НПП (без прізвища);
- значення науково-педагогічної діяльності викладача (без прізвища), що передре даному (має рейтинг на одиницю більше);
- значення науково-педагогічної діяльності викладача (без прізвища), що йде за рейтингом після даного (має рейтинг на одиницю менше);
- значення науково-педагогічної діяльності викладача, що має найнижчий рейтинг з даної категорії НПП (без прізвища).

Анонімний характер розрахунку рейтингу дозволяє уникнути вірогідного виникнення нездорового ажіотажу серед співробітників, що має важливе значення для стабільного психологічного клімату в навчальному закладі. За запитом викладач отримує таблицю, де надруковано:

(За попередньою згодою колективу показники оцінювання науково-педагогічної діяльності кожного науково-педагогічного працівника можуть бути оприлюднені).

16. Після обговорення та затвердження на засіданнях кафедр списки викладачів кафедр із зазначенням їх рейтингу, а також копії бланків оцінювання науково-педагогічної діяльності кращих викладачів кафедр передаються до науково-методичного відділу університету у термін до 30 червня.

17. Персонал, відповідальний за проведення процедури оцінювання науково-педагогічної діяльності НПП, організує обробку отриманих даних і визначає кращих науково-педагогічних працівників ВНЗ у поточному навчальному році.

18. Визначення переможців відбувається за двома групами кафедр: загально-освітні та випускаючі (*Кращі науково-педагогічні працівники року: професор, доцент (старший викладач), асистент*) з найвищими накопиченими рейтингами.

19. При підведенні підсумків персонал, відповідальний за проведення процедури оцінювання науково-педагогічної діяльності НПП, має право вимагати додаткову інформацію та документи про вказані у бланках рейтингів здобутки (копії наукових, методичних праць, патентів, тощо).

20. Списки кращих науково-педагогічних працівників навчального року оголошуються на щорічній серпневій нараді та оприлюднюються в університетській пресі і на інтернет-сайті університету.

21. При оформленні звіту про роботу за контрактом (трудовим договором) науково-педагогічний працівник обов'язково зазначає значення свого рейтингу за кожен навчальний рік протягом дії трудового договору.

22. Факультетський та кафедральний рейтинги розраховуються відповідно до набраних балів викладачами.

23. На Вченій раді ВНЗ проводиться щорічний розгляд результатів функціонування системи визначення рейтингу НПП за наказом ректора щодо переліку показників рейтингу, оприлюднення цих матеріалів.

Визначення рейтингу науково-педагогічного працівника проводиться за бальною системою. Максимальна кількість балів за певний вид діяльності – 3 бали.

Відповідно до визначеного ректором пріоритетного напрямку діяльності ВНЗ, кожного року присуджується коефіцієнт значущості окремих видів науково-педагогічної діяльності. Зі свого боку керівництво університету задає орієнтири інтересів університету через співвідношення початкової кількості балів за різними напрямками, що затверджуються на зборах трудового колективу. Наприклад, на наступні два – три роки для університету пріоритетними напрямками є підготовка кандидатів та докторів наук і написання навчальних посібників. Тому початкова кількість балів за цими роботами буде більшою порівняно з іншими роботами.

Основними напрямками роботи науково-педагогічного працівника є: навчально-методична, наукова, міжнародна інтеграція, організаційно-громадська робота.

Оцінювання науково-педагогічної діяльності НПП визначається як сума відповідних балів за виконання певної роботи та досягнення за основними напрямками роботи.

Зараховуються бали за напрямками оцінювання діяльності за поточний навчальний рік за схемою:

кадрове забезпечення навчального процесу – тільки досягнення станом на 31 серпня поточного року;

навчально-методична робота - тільки досягнення станом на 31 серпня поточного року;

наукова робота - досягнення станом на 31 серпня поточного року та досягнення минулих років;

міжнародна інтеграція - досягнення станом на 31 серпня поточного року та досягнення минулих років;

організаційно-громадська робота - досягнення станом на 31 серпня поточного року та досягнення минулих років.

$$R = R_{K3} + R_{H-M} + R_H + R_{Mi} + R_{O-Г},$$

$$R_{K3} = \sum_i \Gamma_i, \quad R_{H-M} = \sum_n \Gamma_n, \quad R_H = \sum_m \Gamma_m, \quad R_{Mi} = \sum_f \Gamma_f, \quad R_{O-Г} = \sum_w \Gamma_w.$$

Значення відповідних балів за певними напрямками діяльності ( $r_i$ ,  $r_n$ , та  $r_m$ ) наведено у Додатку В.

Коефіцієнти виконання (у відсотках відносно базових значень) роботи за кожним напрямом діяльності визначається таким чином:

$$K_{H-M} = 0,2 \sum_i r_i, \quad K_{H-i} = 0,25 \sum_n r_n, \quad K_{O-B} = \sum_m r_m.$$

### **Адміністративний бонус**

У зв'язку з тим, що в процесі трудової діяльності виникають потреби у виконанні непередбачуваної рейтингом роботи разового характеру, адміністративним посадовцям надається можливість відзначити окремих викладачів додатковими балами.

## **Норми оцінювання якісних показників професійної діяльності НПП (експертна оцінка)**

При експертній оцінці науково-педагогічної діяльності враховуються ті види робіт, які за умов постійного розширення діяльності викладача не завжди можна врахувати та перевести у кількісні показники (оцінка за 3-бальною шкалою). Якісні показники роботи викладачів всіх категорій повинні включати висновки, складені головами предметних комісій (співробітниками кафедри), на підставі вивчення їх внеску в педагогічну, наукову, методичну, організаційну, громадську діяльність, що оформляється у вигляді звіту, та відвідування ряду його лекційних та практичних занять з наступним аналізом та оцінкою професійно-методичної майстерності. Всі дані про кожного викладача повинні бути представлені головами предметних комісій для розгляду завідувачу кафедри, обговорені на засіданні кафедри, або у робочому порядку. Після цього кожному виду діяльності, що не входить до кількісних показників рейтингування, надається відповідний бал за трьохбальною шкалою, вноситься до бланку рейтингу та сумується.

Можливі варіанти якісних показників професійної діяльності науково-педагогічних працівників наведені у Додатку Б.

### **Модель розрахунку рейтингу кафедри на основі середнього рейтингу кафедри вузу**

Визначення рейтингу кафедри. Рейтинг кафедри складається з індивідуальних рейтингів її професорсько-викладацького складу. Для визначення рівня рейтингу кафедри вводиться поняття «Середній рейтинг», який розраховується як середнє арифметичне індивідуальних рейтингів ППС на підставі представлених викладачами кафедр даних за підсумками навчального року. Середній рейтинг — величина, яка може мінятися щорік залежно від результатів індивідуальних рейтингів ППС.

Середнє значення рейтингів науково-педагогічних працівників кафедри  $R_{\text{нпп}}$  є одним з індексів комплексного моніторингу якості підготовки фахівців:

$$R_{\text{нпп}} = \frac{1}{n} \sum_i^n R_i,$$

де  $n$  – кількість осіб науково-педагогічного складу на кафедрі.

### **Порядок проведення дослідження думки студентів про педагогічну діяльність викладача**

Наявність внутрішньовузівської системи менеджменту якості – обов'язкова вимога при оцінці діяльності вузу. Першим принципом менеджменту якості освіти є орієнтація на споживача. Студент є активним учасником спільної з педагогічним колективом діяльності зі здобування вищої освіти і має право брати участь в оцінці освітньої діяльності.

Думка студентів має істотне значення при оцінці якості педагогічної сфери діяльності викладачів, оскільки саме студенти випробовують на собі її дію і є партнерами викладача в освітньому процесі.

Дослідження думки студентів за методикою «Викладач очима студентів» проводиться з використанням анкети. Опит студентів очної форми

навчання проводиться один раз в навчальному році за підсумками весняного семестру:

Готується необхідний інструментарій для проведення анкетування: списки студентів по групах, дисциплін що реалізуються викладачами у відповідному семестрі (Додаток В).

Заповнення анкети студентом є обов'язковим. Час і місце анкетування визначається в розкладі занять. Відповідно до розкладу, персонал забезпечує проведення анкетування студентів. Для обробки враховуються результати анкетування, якщо в анкетуванні взяло участь не менше 70% тих студентів, що навчалися у даного викладача в поточному учбовому році.

Автоматизована обробка результатів анкетування дозволяє отримати різні види оцінок з декількох напрямів:

- *персональна оцінка* дозволяє отримати оціночний бал кожного викладача і виробити елементарне ранжування, наявність матеріалів опиту за декілька років дозволяє відстежити динаміку по кожному викладачеві;

- *статистична оцінка* дозволяє отримати узагальнене уявлення про якість діяльності викладачів в конкретному підрозділі (на кафедрі, факультеті, інституті) і в університеті в цілому. Вона також дає можливість відстежити динаміку показників підрозділів і університету в цілому;

- *аспектна оцінка* дозволяє проводити аналіз думки студентів про викладача по відповідях на конкретні питання анкети (або по аспекту діяльності викладача).

Автоматизація процесу анкетування забезпечує комп'ютерну обробку даних, статистичну обробку результатів за різними аспектами оцінки, сприяє появі у студентів живої потреби висловитися про викладача. Обробку даних анкетування здійснює персонал з використанням програми для обробки статистичних даних SPSS for Windows.

За підсумками проведеного анкетування на основі отриманих даних оформляється звіт. Матеріали обговорюються і аналізуються на рівні ректорату,

кафедр, факультетів/інститутів, використовуються для ухвалення кадрових рішень з врахуванням думки студентів і для роботи системи підвищення кваліфікації і перепідготовки.

Первинний аналіз результатів обговорюється кафедрою, аналізуються причини незадоволення студентів, виробляється система заходів по вдосконаленню педагогічної діяльності окремих викладачів. При необхідності вноситься корегування в структуру педагогічної діяльності.

Фінальний етап оцінки діяльності викладачів – щорічне засідання атестаційної комісії. На комісії відбувається оцінка діяльності кафедри, її завідувача, а також професорсько-викладацького складу.

Результати опитування думки студентів стають підставою для прийняття різного роду рішень:

- викладачам, що отримали високу оцінку з боку студентів, визначається міра заохочення;
- для викладачів, на адресу яких студенти висловили претензії, атестаційна комісія розробляє рекомендації, у тому числі і застереження про можливе розірвання трудового договору, якщо в наступному навчальному році діяльність викладача не покращиться.

Отримані дані є підставою для визначення професійної придатності викладача.

Форми надання відомостей про персональну оцінку діяльності викладача в розрізі структурних підрозділів наведені у Додатку Е.

Статистична оцінка студентами педагогічної діяльності викладачів у розрізі кафедр, факультетів, інститутів університету наведена у Додатку Ж.

## ВИСНОВКИ

Розробка технології і методики внутрішнього оцінювання професійної діяльності викладацького складу вузів, діяльності кафедр та факультетів є надзвичайно актуальним завданням. Для реалізації проекту в першу чергу було вирішено методологічні, теоретичні і методичні питання, вироблено загальний підхід до побудови системи оцінки якості професійної діяльності викладачів, кафедр, факультетів.

На початковому етапі у роботі було проаналізовано світовий досвід використання методики рейтингування, як найрозповсюдженішої техніки для оцінки діяльності в першу чергу вищих навчальних закладів для порівняння їх ефективності. Застосування методики рейтингування може переслідувати різноманітні цілі, від цих цілей буде залежати перелік критеріїв, за якими буде проводитись рейтингування (якісні\кількісні, об'єктивні\суб'єктивні), методики їх обчислення, подання чи представлення у засобах масової інформації, а також подальше використання результатів рейтингування.

Аналіз результатів здійсненого дослідження свідчить про те, що малоімовірним є існування сталої, надовго зафіксованої системи оцінки діяльності суб'єктів навчального процесу, оскільки змінюються як вимоги до самих вузів та викладачів, їх діяльності, так і якість підготовки студентів, що повинна відповідати сучасному ринку праці.

Аналіз вимог та основних засад побудування рейтингової методики, як одного з елементу загальної оцінки діяльності науково-педагогічних кадрів дав змогу виділити основні цілі запровадження системи визначення рейтингу науково-педагогічних працівників:

- 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 ефективної трансформації університету до дослідницького університету світового рівня.

В ході реалізації проекту було виокремлено головні концептуальні засади, на яких ґрунтується система визначення рейтингу НПП та кафедри:

- прозорість, простота системи показників, за якими визначається рейтинг, та можливість їх легкої перевірки;

- достовірність, можливість отримання достовірної інформації про діяльність кафедри на підставі сформованої системи показників;

- достатність (повнота) системи показників, можливість отримання за їх допомогою інформації про діяльність кафедри, яка є достатньою для прийняття оптимального рішення згідно з прийнятим критерієм;

- доступність, простота сприйняття системи тими, для кого вона призначена, та забезпечення вільного доступу до неї;

- змістовність, система показників, за якими визначається рейтинг кафедри, повинна охоплювати всі напрями діяльності кафедри і ґрунтуватися на показниках статистичної звітності, ліцензування та акредитації.

Розроблено програму та проведено соціологічне дослідження, метою якого стала оцінка суб'єктами навчального процесу необхідності використання якісних показників та важливості кожного з них для визначення рейтингу викладачів вищого навчального закладу. Для реалізації поставленої мети визначено доцільність вивчення думки студентів щодо ефективності роботи конкретного викладача за різними видами його професійно-педагогічної діяльності та врахування її у загальному рейтингу; апробовано набір критеріїв для оцінки студентами професійно-педагогічної культури викладача, що передбачає найбільш повну характеристику значущих аспектів діяльності університетського викладача, як традиційних, так і інноваційних.

В результаті дослідження мотивації наукової діяльності вчених було виявлено не тільки фактори, що підвищують працездатність вченого,

стимулюють вчених до проведення інноваційних досліджень, але й виділено ті напрямки роботи, що стимулюють вчених до продовження наукової діяльності. Проаналізовано основні критерії наукової творчості; виявлено стереотипи щодо іміджу вчених, досліджено факторів підвищення мотивації до наукової діяльності; досліджено перспективи розвитку наукового потенціалу в Дніпропетровській області.

Таким чином, за результатами контент-аналізу посадових інструкцій та інших документів, проведення соціологічних досліджень методом експертного та анкетного опитування суб'єктів навчального процесу було визначено додатковий комплекс критеріїв та показників для побудовання методики внутрішнього оцінювання діяльності викладачів, підрозділів вищого навчального закладу, створено анкету для вивчення думки студентів про якість викладання лектором навчальної дисципліни.

Розроблено технологію проведення оцінювання професійної діяльності, викладачів та підрозділів вищого навчального закладу на основі об'єктивних та суб'єктивних критеріїв, виділених у результаті дослідження, що спрямована на досягнення цілей оцінки, яка володіє алгоритмічністю, відтворюваністю, економічністю, що забезпечує можливість корекції і вдосконалення та сприяє планомірному поліпшенню якості діяльності викладачів.

Виділено етапи реалізації процедури оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

Створено методику оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, що складається з побудови рейтингу за кількісними показниками, експертної оцінки за якісними та змінними показниками та студентської оцінки.

Методика забезпечує можливість кількісно та якісно оцінювати роботу НПП за всіма напрямками діяльності; оптимізацію кількості показників, що об'єктивно характеризують діяльність кожного учасника рейтингу; можливість доповнення і зміни системи показників рейтингу й вагових коефіцієнтів значущості певних видів діяльності та їх результативності; передбачає

створення комп'ютерної бази даних й використання локальної мережі університету для збирання й оброблення вихідних даних рейтингу; наявність системи стимулювання відповідно до значення індивідуального рейтингу НПП.

Оцінювання професійної діяльності проводиться окремо за різними категоріями професорсько-викладацького складу: доктори наук (К1); кандидати наук (К2); старші викладачі, викладачі, асистенти без наукового ступеня (К3).

Визначення оцінювання професійної діяльності рейтингу науково-педагогічного працівника проводиться за бальною системою, за основними напрямками роботи науково-педагогічного працівника: навчально-методичною, науковою, міжнародна інтеграція, організаційно-громадською.

У методиці враховується суб'єктивна оцінка педагогічної діяльності викладача студентами по закінченню кожного семестру. Результати, що будуть отримуватися, допоможуть виявити найбільш важливі нюанси сприйняття студентами діяльності викладача, пріоритети та недоліки його роботи в процесі навчання студентів. Анкетування також сприяє як підвищенню ступеню підзвітності вузів суспільству, так і більшій їх орієнтації на споживача вищої освіти. Така оцінка може подаватися як складова загального оцінювання, так і як окремий показник якості діяльності викладачів.

Для підрахунку оцінювання професійної діяльності рейтингу науково-педагогічного працівника передбачається використання комп'ютерної програми, яка дає змогу в оперативному режимі отримувати необхідні дані за всіма його складовими, що є передумовою ефективного управління НПД навчального закладу в цілому.

Відомості про минулу діяльність і діяльність поточного року накопичується в даних кожного викладача з можливістю їх перегляду за будь-який період та порівняння з поточним періодом, щоб відслідковувати динаміку та вчасно корегувати недоліки у випадку потреби.

Запропоновано зрозумілий механізм стимулювання кращих кафедр чи кращих викладачів. Приміром, результатом високої позиції в рейтингу пропонується заохочувати преміями, надбавками, присвоєнням почесних звань,

таких як «Викладач-дослідник», «Молодий викладач-дослідник», «Викладач року», «Краща кафедра», що повинно стимулювати діяльність та більш серйозно ставитись до заповнення рейтингу. Також пропонується виділяти найкращих по різних напрямкам: методичний, науковий, організаційний. Крім того, враховувати таку інформацію при прийнятті інших адміністративних рішень, призначень, продовжень термінів праці тощо. Використання методики дозволить ефективно розподіляти додаткові кошти, що виділяються в кінці року на заохочення науково-педагогічних кадрів. Викладач, який виконав свій індивідуальний план, має право й отримує, згідно з законодавством, свій посадовий оклад і надбавки, що установлені законом. Вважається при цьому, що якість його роботи мінімально необхідна (інакше потрібно поставити питання про його професійну невідповідність посаді). Додаткове матеріальне та моральне заохочення повинно бути пропорційним якості й кількості роботи кожного викладача. Ситуація змагальності, матеріального заохочення забезпечить підвищення працездатності та мотивації праці.

Таким чином розроблена методика оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів реалізує наступні завдання:

1) створення фактографічної інформаційної бази, що всебічно відбиває як діяльність вузу в цілому, так і його підрозділів та викладачів окремо;

2) вдосконалення діяльності та розвиток університету через критичний, серйозний і відвертий аналіз педагогічним колективом результативності власної праці;

3) стимулювання видів діяльності, що сприяють підвищенню рейтингу університету в цілому;

4) отримання єдиних комплексних критеріїв для оцінки та контролю рівня та ефективності роботи підрозділів та науково-педагогічних працівників.

Методика має можливість адаптуватися до різних навчальних закладів без значних зусиль. До того ж враховує специфіку структури вузу, де можуть

бути як кафедри, що випускають студентів, так і непрофільні кафедри, технічні та соціально-гуманітарні кафедри.

Отримана в результаті реалізації проекту методична розробка з оцінки діяльності науково-педагогічних працівників буде використана в сфері вищої освіти, зокрема для покращення менеджменту освіти, підвищенню ефективності управління освітою. Дана методика є простою у використанні, апробованою та вдосконаленою як на етапі її розробки, так і на етапі впровадження.

За результатами проведення оцінки діяльності проведено круглий стіл за участю експертів з реалізації методик оцінювання діяльності (рейтингування) науково-педагогічних працівників у вузах Дніпропетровщини.

Створено методичні вказівки для розрахунку оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників. Проведено презентацію методичних вказівок на засіданні Дніпропетровської ради молодих вчених. Примірники розробки було передано у відділи вузів регіону, що займаються рейтингуванням та оцінюванням діяльності НПП.

## ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Бажал А. Столпы и мамонты отечественного образования: 28 лучших классических университетов [Текст] / Зеркало недели. – 13 апреля 2007. – № 13.
2. Болотов В. А. О построении общероссийской системы оценки качества образования / В. А. Болотов [Текст] / Вопросы образования. – 2005. – № 1. – С. 5–10.
3. Васильева Е.Ю., Граничина О.А., Трапицын С.Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе [Текст]: Методическое пособие / Е.Ю. Васильева, О.А. Граничина, С.Ю. Трапицын. – СПб.: Изд-во РПГУ им. А.И. Герцена. – 2007. – 159 с.
4. Верес О.М., Пасічник В.В., Чирун Л.Б. Інформаційна модель системи формування рейтингових списків кафедр університету [Текст] / Інформаційні системи та мережі. Вісник НУ «Львівська політехніка». – 2008. – № 610. – С. 40 – 51.
5. Впервые: 200 лучших вузов Украины [Текст] / Зеркало недели. – 24-30 марта 2007. – № 11.
6. Дымовая завеса внешнего тестирования [Текст] / Зеркало недели. – 19-25 мая 2007. – № 19.
7. Закон України «Про вищу освіту» [Текст] (2984-III) від 17.01.2002.
8. Иродов М.И., Разумов С.В. Создание системы управления качеством подготовки специалистов в вузе [Текст] / Университетское управление. 2003. N 2(25). - С. 90-95.
9. Ключко Ю. Смотрите, кто пришел, — рейтинг! [Текст] // Зеркало недели. – 7-13 апреля 2007. – № 13.
10. Кочкина Н.В. Количественная оценка содержательности труда. [Текст] - М.: Экономика, 1987. - 270 с.
11. Кривулина Н. Рейтинг вузов: быть или не быть? [Текст] // Зеркало недели. – 4-10 июля 2009. – № 25.

12. Курбатов С. Реальность и зазеркалье университетских рейтингов [Текст] / Зеркало недели. – 24-30 марта 2007. – № 11.
13. Кучер М.М., Роздобудько Е.В. До питання оцінки результатів праці науково-педагогічних кадрів вищих навчальних закладів [Текст] / [http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010\\_7/statti/Kycher\\_Rosdobydko](http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_7/statti/Kycher_Rosdobydko)
14. Лазарев Г.И. Новому содержанию образования – новые рейтинги [Текст] / Управление качеством образования. – 2006. – С. 40-45.
15. Леновицкая О. Многим отражение не понравилось... [Текст] // Зеркало недели. – 16, 28 апреля -11 мая 2007. – № 7.
16. Леновицкая О. Определение университетских рейтингов «Топ-200 Украина» за 2007 год [Текст] // Зеркало недели. – 26 апреля 2008. – №16.
17. Лумпієва Т.П., Волков О.Ф. Оцінка якості діяльності викладача [Електронний ресурс] [http://nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Npdntu\\_pps/2009\\_3/lumpieva.pdf](http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npdntu_pps/2009_3/lumpieva.pdf)
18. Макаренко В.О., Кожемякіна Т.В., Рейтингове управління економічною системою та його моделювання ... [Текст] / Экономика Крыма № 1(30), 2010. - С. 107-113.
19. Мельничук Д.А., Ибатуллин И.И., Шостак А.В. Рейтинг субъектов деятельности национального аграрного университета Украины [Текст] / Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – №3.
20. Мельничук Д. О., Шостак А.В., Ібатуллін І.І. та ін. Методика визначення рейтингу структурних підрозділів вищого закладу освіти, викладачів і співробітників за критеріями якості навчально-виховного процесу [Текст] / Методичний посібник. – К.: Вид-во НАУ, 1998. – 41 с.
21. Методика определения рейтингов университетов Украины «Топ-200 Украина» [Текст] // Зеркало недели. – 24-30 марта 2007. – № 11.
22. Мокин Б. Составителям методики — «неуд» [Текст] // Зеркало недели. – 21-27 апреля 2007. – № 15.
23. Названы лучшие педагогические вузы Украины [Текст] // Зеркало недели. – 14-20 июня 2008. – № 22.

24. Никитина Н.Ш. Рейтинговая оценка деятельности факультетов как элемент системы мониторинга качества образования в университете [Текст] / Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – № 4.
25. Новаков Н., Попов Ю, Подлеснов В., Садовников В., Кучеров В., Андросюк Е. Мониторинг образовательного качества [Текст] // Высшее образование в России. – 2003. – № 6. – С. 15-23.
26. Огородникова И.Л., Перепеча И.Ф., Тимкии С.Л., Дубицкий В.В. К концепции построения внутривузовской системы обеспечения качества образовательного процесса в ОмГУ [Текст] // Университетское управление. 2003. N 2(25). - С. 96-100.
27. Печончик Т., Игнатович А. (О)Болонский процесс: к Болонье через хутор Михайловский [Текст] // Зеркало недели. – 14-20 апреля 2007. – № 14.
28. Положение о внутривузовской системе оценки эффективности деятельности кафедр [Текст] ГрГУ. – Гродно, 2004, [www.grsu.by/html/data/documents/1672/polozh/reiting2.rtf](http://www.grsu.by/html/data/documents/1672/polozh/reiting2.rtf)
29. Положення про рейтинг кафедр Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, [http\[Текст\]://www-ukr.univer.kharkov.ua/information/method/chair\\_polozhennya.doc](http://www.ukr.univer.kharkov.ua/information/method/chair_polozhennya.doc)
30. Попов Ю.В., Кучеров В.Г. Подлеснов В.Н. Оптимизация оценки деятельности кафедр в вузах [Текст] // Педагогическое образование и наука. – 2002. – № 2. – С. 38-40.
31. Рейтинг преподавателей, кафедр и факультетов [Текст] (методические указания для расчета), МАДИ (ГТУ), Москва, 2005, <http://madi.ru>
32. Садлак Я. Университетские рейтинги и их влияние на качество высшего образования [Текст] // Зеркало недели. – 16, 26-16 мая 2008.
33. Тимкин С.Л., Перепеча И.Ф., Огородникова И.А., Дубицкий В.В. К концепции построения внутривузовской системы обеспечения качества образовательного процесса в ОмГУ. [Текст] / Університетское управление: практика і аналіз. – №2. – 2003, <http://omsk.openet.ru/University.nsf>.



34. «Третья ножка стула» [Текст] // Зеркало недели. – 24-30 марта 2007.  
– № 11.
35. Haskell R. E. Academic Freedom, Tenure, and Student Evaluation of Faculty: Galloping Polls in the 21st Century [Текст] / Education Policy Analysis Archive. 1997. Vol. 5, No 6 (<http://cpaa.asu.edu/epaa/v5n6.html>).
36. Kolisnyk L. W sprawie kryteriów rękingu działalności naukowej i pedagogicznej wykładowców. Współczesne strategie i wyzwania edukacyjne. [Текст] // Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie, 2010;

## Додаток А

### Рейтингові показники діяльності науково-педагогічного працівника ДВНЗ «НГУ»

Кафедра \_\_\_\_\_

Посада \_\_\_\_\_ Частка ставки \_\_\_\_\_<sup>1</sup>

Прізвище, ім'я, по-батькові \_\_\_\_\_

	Показники	Максимальна кількість балів за один	Обґрунтування показників	Примітки
<b>КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ</b>				
	<b>Ступінь:</b> Кандидат наук	2		
	Доктор наук	3		
	<b>Звання:</b> Доцент	1		
	Професор	2		
	<b>Посада:</b> Асистент	1		
	Викладач	1		
	Ст.викладач	2		
	Доцент	3		
	Професор	3		
	Молодший науковий співробітник,	1		
	Науковий співробітник	2		
	Старший науковий співробітник	3		
	Докторант	2		
	Частка штатної посади НПП			
	Виконання на громадських засадах обов'язків відповідального керівника	1		
	Частка штатної посади НПП, яка додається ректоратом для виконання певних функцій та обов'язків	1		
	<b>Разом</b>			
<b>НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА РОБОТА</b>				
	Стаж науково-педагогічної роботи:			
	1-5 років	2		
	6-10 років	2		
	11-15 років	2		
	16-20 років	3		

<sup>1</sup> Для викладачів, які працювали на умовах погодинної оплати праці, умовна частка ставки розраховується за формулою:  $S = \Gamma / H$  (округлити до сотих), де  $\Gamma$  – кількість відпрацьованих навчальних годин,  $H$  – середнє навчальне навантаження штатного науково-педагогічного працівника за даною посадою (1 ставка) на даній кафедрі у даному навчальному році

	Більше 21 року	3		
	Аудиторне навчальне навантаження	1		
	Дисципліни та спецкурси, які викладає НПП	1		
	Отримання нагороди підготовленими під керівництвом викладача студентами на всеукраїнських студентських олімпіадах, конкурсах	1		
	Отримання нагороди підготовленими під керівництвом викладача студентами на міжнародних студентських олімпіадах, конкурсах	1		
	Публікація у вітчизняних та закордонних виданнях (статті в журналах, збірниках, тези доповідей тощо) у співавторстві викладача зі студентами	2		
	Державна нагорода за навчальну діяльність	2		
	Заслужений працівник освіти, вищої школи	3		
	Галузева нагорода за навчальну діяльність	2		
	Грамота, подяка університету за навчальну діяльність	1		
	Кращий лектор <i>кафедри / факультету</i>	3		Кращий лектор <i>кафедри / факультету</i>
	Інформаційно-методичне забезпечення навчального процесу з грифом НГУ	2	ДА	
	Підручник, навчальний посібник з грифом НГУ	2	ДА	
	Навчальний посібник з грифом МОН	3	ДА	
	Підручник з грифом МОН	3	ДА	
	Складова галузевого стандарту (ОКХ, ОПШ)	1		
	Навчальний та робочий план та програма	1		
	Навчальна та робоча програма нових дисциплін	1		
	Участь у підготовці ліцензійних та акредитаційних справ	2		
	Мультимедійний варіант дисципліни	1		
	Електронний варіант підручника	1		
	Документ (свідоцтво, сертифікат тощо) щодо проходження підвищення кваліфікації	1		
	<b>Разом</b>			
<b>НАУКОВА РОБОТА В УКРАЇНІ</b>				

Державна нагорода за наукову діяльність	2		
Академік АПН, АМН чи інших державних академій наук України	3		
Член-кореспондент НАН України Академік НАН України	3		
Лауреат Державної премії України Заслужений діяч науки і техніки України	3		
Вітчизняний грант, науковий та освітній проект й програма, співвиконавцем яких є викладач	2		ОФ – обсяг фінансування
Нагорода (медаль, грамота, диплом переможця тощо), отримана на державних та галузевих виставках, творчих конкурсах тощо	2		
Грамота, подяка від університету за наукову діяльність	1		
Надання докторанту консультації НПП	3		
Керівництво аспірантом та здобувачем,	2		
Підготовка затвердженої ВАК кандидатської дисертації під керівництвом викладача	2		
Підготовка затвердженої ВАК докторські дисертації під керівництвом викладача	3		
Частка ставки з НДР	2		
Керівництво НДР	2		
Виконання наукового звіту	2	ДА – друкарський аркуш	
Монографія	3	ДА	Ділиться на кількість співавторів
Наукова публікація у вітчизняних виданнях, що <i>входять</i> до переліку фахових та затверджених ВАК України (статті в журналах, збірниках тощо)	3	ДА	
Наукова публікація у вітчизняних виданнях, що <i>не входять</i> до переліку фахових та затверджених ВАК України (статті в журналах, збірниках тощо)	1	ДА	
Посилання на публікації науково-педагогічного працівника за виключенням співавторів	1		
Доповідь на науковій конференції, симпозіумі, форумі, семінарі (з публікацією тез)	2		
Доповідь на науковій конференції, симпозіумі, форумі, семінарі (без публікації тез)	1		
Праця у науково-методичних і науково-технічних радах і комісіях університету:			

	Голова ради	3		
	Член ради	2		
	Рецензування наукових видань, авторефератів, монографій, збірників, навчальних посібників, підручників.	2	ДА	
	Робота у редакційних комітетах наукових видань: Голова редакційного комітету Член редакційного комітету	2 1		
	Кількість науково-методичних комісій та підкомісій Науково-методичної ради МОН та експертних комісій громадських органів МОН, ВАК і ДАК, у яких працює викладач Голова комісії Член комісії	3 2		
	Кількість дисертацій, в яких викладач брав участь в якості офіційного оппонента	1		
	<b>Разом</b>			
<b>МІЖНАРОДНА ІНТЕГРАЦІЯ</b>				
	Міжнародна премія	2		
	Міжнародний грант, науковий та освітній проект й програма, співвиконавцем яких є викладач	3		
	Нагорода (медаль, грамота, диплом переможця), отримана на міжнародних виставках, творчих конкурсах тощо	2		
	Доповідь, зроблена за кордоном на наукових конференціях, симпозіумах, форумах, семінарах (з публікацією тез)	3		
	Доповідь, зроблена за кордоном на наукових конференціях, симпозіумах, форумах, семінарах (без публікації тез)	2		
	Наукова публікація у зарубіжних фахових виданнях	2	ДА	Ділиться на кількість авторів
	Наукова стаття у фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних	3	ДА	
	Відрядження за кордон для викладацької та наукової роботи, стажування	1		
	Міжнародна угода, укладена з іноземними вузами.	3		
	<b>Разом</b>			
<b>ОРГАНІЗАЦІЙНО-ГРОМАДСЬКА РОБОТА</b>				
	Робота у структурних підрозділах та відділах ВНЗ	1		
	Членство у профспілковому комітеті	1		

	Участь у художній самодіяльності	1		
	Робота відповідального по кафедрі за різними видами робіт	1		
	Виступ у засобах масової інформації	2		
	Організація та проведення наукової конференції, симпозіуму, семінару за участю викладача на базі Університету	2		
	Організація та проведення студентської олімпіади, конкурсу тощо за участю викладача на базі Університету	1		
	Організація та проведення позанавчального заходу за участю викладача	1		
	Участь у профорієнтаційній роботі та довузівській підготовці молоді	2		
	Робота в приймальній комісії	2		
	<b>Разом</b>			
	<b>Сума всіх балів</b>			

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

(підпис)

## Додаток Б

### Експертна оцінка

Враховуються ті види робіт, які за умов постійного розширення діяльності викладача не завжди можна врахувати та перевести у кількісні показники (оцінка за 5-бальною шкалою).

Якісні показники роботи викладачів всіх категорій повинні включати висновки, складені головами предметних комісій (співробітниками кафедри), на підставі вивчення його внеску в педагогічну, наукову, методичну, організаційну, громадську діяльність та відвідування ряду його лекційних та практичних занять з наступним аналізом та оцінкою професійно-методичної майстерності. Всі дані по кожному викладачеві повинні бути представлені головами предметних комісій для розгляду завідувачу кафедри, обговорені на засіданні кафедри, або у робочому порядку.

№	Показники	Оціночний бал	Обґрунтування показників	Примітки
<b>НАВЧАЛЬНА РОБОТА</b>				
	Використання у процесі викладання нових технологій навчання			
	Досягнення контакту та взаєморозуміння зі студентами			
	Комунікабельність та вимогливість у стосунках зі студентами та колегами			
	Застосування викладачем загальнопедагогічних принципів (науковість, доступність, системність)			
	Перевага лекційного чи практичного типу занять			
	Якість лекцій, семінарів			
	Інноваційність освітнього процесу			
	Загальна культура, зовнішній вигляд			
<b>МЕТОДИЧНА РОБОТА</b>				
	Участь у методичних семінарах			
	Якість та інноваційність методичних рекомендацій, вказівок			
	Зв'язок наукових досліджень, що виконуються, з лекційним матеріалом			
<b>НАУКОВА РОБОТА</b>				
	Новизна наукових ідей, відповідність сучасному рівню досліджень			
	Якість друкованих видань			
	Вплив (наявність взаємозв'язку) наукової діяльності викладача на навчальну діяльність студентів, на їхній професійний вибір, наукову роботу			
	Заперечення чи доповнення результатами наукової діяльності стандартних підручників			

	Керівництво студентськими науковими роботами, науковими гуртками, семінарами			
<b>ОРГАНІЗАЦІЙНА РОБОТА</b>				
	Робота в складі оргкомітетів, вченої ради факультету, університету			
	Ркість виконання функцій заступника завідуючого кафедрою за напрямками діяльності, виконання функціональних обов'язків кожним викладачем			
<b>ГРОМАДСЬКА РОБОТА</b>				
	Використання різноманітних форм співробітництва зі студентами з врахуванням їхніх інтересів (кіноклуби, клуби)			
	Висвітлення результатів роботи в засобах масової інформації			
	Участь у громадських організаціях, наукових осередках			
	Участь у громадських заходах, що організовуються у вузі			

Голова предметної комісії \_\_\_\_\_  
(ФІО) (підпис)

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_  
(підпис)



## Додаток В

### Оцінка діяльності викладача студентами.

Враховувати оцінку студентами професійно-педагогічної культури лектора (за 5-бальною шкалою).

Оцінку діяльності викладача при анонімному анкетуванні студентами необхідно проводити після закінчення роботи з даними студентами. Результати за об'єктивними показниками сумуються з результатами експертної оцінки та оцінки студентами.

#### Анкета

#### Викладач очима студентів

Просимо Вас відповісти на запитання запропонованої анкети та оцінити перелічені якості Ваших викладачів за 5-ти бальною шкалою: 5,4 бали – вказана якість виявляється практично завжди; 3,2 бали – якість проявляється не завжди, але часто; 1 бал – якість практично відсутня, або виявляється зрідка. Індивідуальна анонімність гарантується.

№	Якості викладача	П.І.П. викладача			
1.	Викладає матеріал якісно, доступно				
2.	На початку модуля викладач ознайомив з навчальною програмою, метою курсу, вимогами до контролю знань				
3.	Курс був логічно та системно побудований				
4.	Викладач дотримувався представленої програми курсу				
5.	На мою думку, викладач добре готувався до проведення кожного заняття				
6.	Викладач виділяє головні питання, пояснює складні				
7.	Викладач використовує різні технічні засоби (плакати, карти, фото, аудіо, відео записи, відео презентації)				
8.	На лекції приділяє достатньо часу для дискусій та запитань студентів				
9.	Викладач демонструє культуру мови, хорошу дикцію, нормальний темп викладання				
10.	Приваблює до себе високою ерудицією				
11.	Викладач виявлю творчий підхід до викладання, застосовує цікаві форми роботи з студентами				
12.	Викладач слідує за реакцією аудиторії, вмів зняти втому слухачів				
13.	Ставиться доброзичливо і тактовно до студентів				
14.	Викладач володіє педагогічною майстерністю				
15.	Проводить консультації, якщо є така потреба				
16.	Вчано розпочинає та закінчує заняття				
17.	Викладач організовує та координує наукову роботу студентів				
18.	Приймає участь в організації позанавчальної діяльності студентів				
19.	Мета та завдання курсу досягнуті				

Факультет \_\_\_\_\_

Курс \_\_\_\_\_



## Додаток Д

### Оцінка студентами педагогічної діяльності викладачів в розрізі кафедр, факультетів, інститутів університету

Структурний підрозділ, що оцінюється \_\_\_\_\_

	Показники	Кількість опитаних студентів	Середній бал	Стандартне відхилення
1.	На початку модуля викладач ознайомив з навчальною програмою, метою курсу, вимогами до контролю знань			
2.	Викладач ознайомив з вимогами до контролю знань, пояснив критерії оцінювання			
3.	Курс був логічно та системно побудований			
4.	Викладає матеріал якісно, доступно			
5.	На мою думку, викладач добре готувався до проведення кожного заняття			
6.	Викладач виділяє головні питання, пояснює складні			
7.	Викладач використовує різні технічні засоби (плакати, карти, фото, аудіо, відео записи, відео презентації)			
8.	На лекції приділяє достатньо часу для дискусій та запитань студентів			
9.	Викладач демонструє культуру мови, нормальний темп викладання			
10.	Приваблює до себе високою ерудицією, педагогічною майстерністю			
11.	Творчо підходить до викладання, застосовує цікаві, зрозумілі форми роботи з студентами			
12.	Викладач слідкує за реакцією аудиторії, підтримує увагу, вміє зняти втому слухачів			
13.	Ставиться доброзичливо і тактовно до студентів			
14.	Викладач є цікавою особистістю, час заняття спливає непомітно			
15.	Зовнішній вигляд викладача справляє приємне враження			
16.	Вчасно розпочинає та закінчує заняття			
17.	Викладач організовує та координує наукову роботу студентів			
18.	Приймає участь в організації позанавчальної діяльності студентів			
19.	Якісно перевіряє контрольні, модульні та інші завдання. Аргументує виставлені оцінки,			

	якщо є потреба			
20.	Курс вплинув на мене позитивно, розширив світогляд, збагатив новим знанням			

























## Додаток И

### Рейтинг оцінки педагогічної діяльності з боку студентів (в балах)

ПІБ																					
1	4,67	4,68	4,25	4,79	4,83	4,76	4,71	4,62	4,48	4,41	4,90	4,53	4,82	4,87	5,00	4,68	4,55	4,86	4,40	4,78	
2	4,56	4,39	3,13	4,76	4,78	4,38	4,73	4,55	4,41	4,38	4,84	4,21	4,73	4,84	5,00	4,44	4,24	4,79	4,20	4,76	
3	4,78	4,74	3,50	4,31	4,47	4,66	4,37	4,55	4,00	4,55	4,76	4,11	6,73	4,73	5,00	4,53	4,15	4,61	5,00	4,4	
4	4,72	4,62	3,75	4,14	4,67	4,86	4,49	4,52	4,24	4,21	4,79	4,11	4,50	4,70	4,50	4,27	3,76	4,46	4,60	4,62	
5	4,72	4,84	3,75	4,28	4,72	4,86	4,66	4,52	4,26	4,55	4,84	4,39	4,64	4,90	4,25	4,68	5,52	4,75	4,80	4,58	
6	4,83	4,62	3,75	4,41	4,67	4,38	4,32	4,38	4,21	4,35	4,58	4,42	4,50	4,81	4,50	4,29	4,00	4,61	5,00	4,42	
7	3,17	2,84	1,63	2,41	3,36	3,04	4,66	2,97	3,90	2,66	3,11	2,32	2,55	3,57	3,25	2,41	2,82	4,04	2,60	2,76	
8	4,72	4,36	3,13	4,35	4,58	4,76	4,44	4,07	4,70	3,59	4,45	4,68	4,27	4,57	3,50	3,24	3,58	4,61	4,20		
9	4,78	4,52	3,63	4,55	4,75	4,83	4,71	4,445	4,45	3,90	4,76	4,79	4,73	4,84	5,00	4,24	4,03	4,93	4,80	4,78	
10	4,61	4,65	3,50	4,28	4,78	4,59	4,22	4,35	4,14	4,21	4,61	4,37	4,3	4,68	4,25	4,38	4,30	4,75	5,00	4,36	
11	4,61	4,07	3,88	3,90	4,72	4,45	4,42	4,14	4,24	3,90	4,48	4,37	4,14	4,70	3,75	3,82	3,70	4,64	4,40	4,04	
12	4,61	4,03	2,63	3,76	4,69	4,31	4,49	4,07	4,24	3,69	4,53	4,53	4,00	4,65	3,75	3,88	3,61	4,79	3,40	4,00	
13	4,94	4,65	2,75	4,66	4,92	4,72	4,51	4,28	4,62	3,45	4,95	4,59	4,50	4,90	4,50	4,74	4,15	4,93	4,80	4,58	
14	4,50	3,68	2,63	3,86	4,78	4,21	4,34	4,14	4,21	3,38	4,50	4,05	4,09	4,82	3,50	3,41	3,46	4,64	4,60	4,18	
15	4,61	4,62	4,50	4,62	4,81	4,76	4,61	4,24	4,24	3,83	4,90	4,90	4,64	4,87	4,00	4,62	4,27	4,93	4,80	4,49	
16	4,78	4,74	3,75	4,83	4,50	4,62	4,756	4,31	4,28	4,17	4,92	4,39	4,64	4,95	4,75	4,71	4,42	4,61	5,00	4,40	
17	3,78	4,33	3,63	3,66	4,36	3,83	4,34	3,90	4,10	3,90	4,08	3,47	4,05	4,54	4,00	3,47	3,79	4,68	3,80	3,98	
18	3,78	3,52	3,13	3,69	4,31	4,10	4,24	3,66	3,86	3,45	3,82	3,00	3,78	4,51	4,50	2,97	3,21	4,61	2,40	3,42	
19	4,61	4,62	3,75	4,83	4,89	4,62	4,71	4,55	4,45	4,38	4,71	3,84	4,46	4,81	4,50	4,00	4,06	4,68	4,40	4,31	
20	4,33	4,33	2,88	4,38	4,53	4,53	4,32	4,59	4,48	4,35	4,66	4,26	4,18	4,84	4,25	4,38	3,94	4,75	4,60	4,44	
	4,5055	4,3425	3,3775	4,2235	4,606	4,4635	4,5023	4,2427	5	4,2755	3,9655	4,5595	4,1665	4,4125	4,705	4,2875	4,058	3,978	4,6835	4,34	4,278947
	5	9	20	15	3	7	6	14	13	19	4	16	8	1	11	17	18	2	10	12	



## Додаток К

### Оцінка педагогічної діяльності з боку студентів (окремо за кожним показником)

	ПБ																					
На початку модуля викладач ознайомив з навчальною програмою, метою курсу, вимогами до контролю знань (мін. 18)	1	0	8					2		5		4				0	3		7			
Викладач ознайомив з вимогами до контролю знань, пояснив критерії оцінювання (мін.16)		2	6				1			0	1		4				3		5			
Курс був логічно та системно побудований (мін.16)			6	2	0		1			5			4				6					
Викладає матеріал якісно, доступно (мін. 17)			7	6			0			3	4		0			2	2	1				
На мою думку, викладач добре готувався до проведення кожного заняття (мін.16)				2				0	3				1			4		6				
Викладач виділяє головні питання, пояснює складні (мін. 17)			7	0			1	3	1	5	2					4	2					
Викладач використовує різні технічні засоби (плакати, карти, фото, аудіо, відео записи, відео презентації) (мін. 18)		1	8	6					0				3		7	5		6	5	4		
На лекції приділяє достатньо часу для дискусій та запитань студентів (мін. 18)		0	8	1					4				5			2		6	7	6	3	
Викладач демонструє культуру мови, нормальний темп викладання (мін. 18)		4	8	3					0	3	3	7				2			5	3		1



