

**ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ
УНІВЕРСИТЕТУ В СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ
(НА ПРИКЛАДІ ОНУ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА)**

І.П. Анненкова, В.М. Хмарський
(Україна, Одеса, Одеський національний університет імені І.І. Мечникова)

Стратегія розвитку вищої освіти України як учасника Болонського процесу має враховувати загальносвітові та європейські тенденції трансформації сучасної вищої освіти. Проблема якості освіти є центральною у світовому освітньому дискурсі впродовж останніх років. Значна увага приділяється їй у документах Болонського процесу, починаючи з Болонської декларації (1999). Ухвалення у 2015 році оновлених Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості вищої освіти в Європейському просторі вищої освіти (Єреван, 2015) підтверджує збереження пріоритету цього питання на європейському рівні. Разом з тим, існує низка чинників, які загострюють проблему якості підготовки кадрів у вітчизняних ЗВО. Зокрема, до таких чинників зараховують скасування державного розподілу випускників ЗВО; нестабільний попит на фахівців – випускників ЗВО; комерціалізацію освіти; скорочення фінансування з державного бюджету освітньої та наукової діяльності; обмеженість в умовах швидкоплинних змін перспективного бачення розвитку ринку праці, що обумовлює недосконалість освітніх стандартів.

Все це зумовлює підвищення відповідальності закладів вищої освіти за якість підготовки випускників, причому не тільки перед державою, але й перед молодими фахівцями, які мають пройти через жорсткий відбір на ринку праці. Досвід провідних зарубіжних і вітчизняних ЗВО свідчить про те, що їхній успіх багато в чому залежить від орієнтації на споживача через створення власних систем менеджменту якості, в яких оцінювання якості професійної діяльності викладачів посідає важливе місце

Процес створення і реалізації системи оцінювання викладацького складу в Одеському національному університеті імені І.І. Мечникова здійснювався у три етапи.

На першому етапі – організаційно-підготовчому – розроблялись модельні уявлення про систему оцінювання, стратегія та план дій щодо її впровадження, вирішувались завдання щодо забезпечення психологічної, методичної та організаційної готовності викладацького складу до проведення оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників університету, залучення персоналу університету до обговорення питань щодо виокремлення факторів і критеріїв якості професійної діяльності, визначення їх вагових коефіцієнтів. У складі

Науково-методичної ради університету була створена робоча група, відповідальна за організацію і функціонування системи оцінювання викладацького складу.

На другому етапі – процесуальному – відбувалася апробація інструментарію та збору даних за моніторинговою програмою із дотриманням правил здійснення моніторингових процедур та подальшим їх аналізом і оцінюванням.

Для визначення активності професійної діяльності науково-педагогічних працівників доречним є рейтингове оцінювання, яке дає можливість відстежувати динаміку змін у співвідношенні видів діяльності в структурі загального середнього рейтингу за категоріями викладачів, визначати проблемні напрями, що потребують термінового управлінського впливу. Для оцінювання професійної компетентності науково-педагогічних працівників доцільно використовувати метод «360 градусів», котрий може використовуватися як самостійний або ж доповнювати інші. Перевагою цього методу є те, що за його допомогою можна отримати максимально повну й достатньо об'єктивну оцінку професійної компетентності викладача [3]. Даний метод передбачає широке коло оцінюючих: керівництво (декан, завідувач кафедри), колеги, студенти, сам викладач.

Організація системи оцінювання викладацького складу засвідчила, що для її впровадження в практику роботи університету необхідні такі умови: готовність керівництва до реалізації впровадження системи оцінювання викладацького складу, що виявляється в розробці організаційно-управлінських документів, які дають можливість почати роботу з моделювання системи оцінювання; ретельне розроблення оцінних критеріїв; проведення методичних семінарів з метою навчання викладачів, керівників підрозділів університету основним принципам моніторингових досліджень; розроблення відповідних методичних матеріалів.

На третьому етапі – результативному – здійснювався аналіз, систематизація й узагальнення результатів, одержаних під час упровадження системи оцінювання викладацького складу, внесено пропозиції щодо її удосконалення. Була розроблена кваліметрична модель ефективності моніторингу якості професійної діяльності науково-педагогічного працівників.

З метою виявлення сильних і слабких сторін та визначення шляхів подальшого розвитку системи оцінювання викладацького складу в університеті було проведено SWOT-аналіз [1] на підґрунті європейських стандартів ESG. Даний аналіз був виконаний в рамках проекту QUAERE програми ERASMUS+. Дослідження було проведено за напрямками, які відповідають основним положенням стандарту ESG [2].

З урахуванням всіх напрямів діяльності було виділено такі сильні сторони університету щодо забезпечення якості викладацького складу:

- розробленість внутрішньої нормативної бази відповідно до стандарту 1.5. «Викладацький склад» стандартів забезпечення якості освіти ESG;

- висококваліфікований викладацький персонал;
- існування механізмів і процедур щодо забезпечення та оцінювання якості викладацького складу університету;
- наявність угод із закордонними університетами щодо стажування викладачів;

До слабких сторін було віднесено такі:

- відсутність підрозділу, відповідального за забезпечення якості освіти;
- низький рівень залучення студентів щодо оцінювання якості викладацької діяльності науково-педагогічних працівників;
- старіння викладацьких кадрів;
- формальний характер процедур обрання на посаду за конкурсом чи переукладання трудового договору з науково-педагогічними працівниками;
- відсутність системи матеріального і морального стимулювання за результатами оцінювання професійної діяльності викладачів.

Основні можливості університету пов'язані із удосконаленням внутрішньої системи забезпечення якості відповідно до стандартів ESG, розширенням міжнародної мобільності науково-педагогічних працівників, партнерство і співпраця з науковими установами, організаціями та підприємствами щодо стажування і набуття практичного досвіду викладачами.

Найбільш значущими загрозами для забезпечення якості викладацького складу визначено такі: незацікавленість ЗВО у залученні до освітнього процесу успішних фахівців-практиків, які не мають наукових ступенів; недостатня урегульованість з правової точки зору та фінансова підтримка щодо заохочення наукової і професійної активності викладачів, їх академічної мобільності (міжнародної та внутрішньої), участі у освітньому процесі іноземних викладачів; зниження набору студентів у зв'язку із демографічною ситуацією і підвищенням конкуренції на ринку освіти; зменшення попиту на підготовку фахівців за математичними та природничими спеціальностями.

На підґрунті проведеного SWOT-аналізу розроблено такі рекомендації щодо забезпечення якості викладацького складу в університеті:

1. Створення в університеті спеціального підрозділу, відповідального за організацію і функціонування внутрішньої системи забезпечення якості.
2. Запровадження систематичного опитування студентів щодо якості викладання навчальних дисциплін; надання можливості студентам обирати викладача при вивченні певної дисципліни.
3. Подальший розвиток міжнародної мобільності викладачів шляхом створення програм подвійного диплому; стимулювання участі у міжнародних грантових програмах стажування; міжнародної акредитації освітніх програм.
4. Розроблення системи мотивації науково-педагогічних працівників до впровадження наукових досягнень та інноваційних технологій навчання в освітній процес.

5. Створення довгострокових та короткострокових програм формалізованого підвищення кваліфікації для науково-педагогічних працівників університету.

Висновки. Аналіз досвіду організації і функціонування системи оцінювання викладацького складу університету з точки зору її відповідності європейським стандартам ESG та SWOT-аналіз дозволяють дійти висновку, що сильні сторони її внутрішнього середовища переважають слабкі, а сприятливі умови зовнішнього середовища – загрози. Визначені найбільш проблемні аспекти в організації та функціонуванні системи оцінювання викладацького складу університету та заходи для протидії їх негативному впливу.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ:

1. Гладченко М.М. Swot-аналіз – складова частина стратегічного менеджменту вищих навчальних закладів країн ЄС / М.М. Гладченко // [Наукові записки \[Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова\]. Серія : Педагогічні та історичні науки.](#) – 2013. – Вип. 109. – С. 33-40. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzped_2013_109_7
2. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). – К.: ТОВ “ЦС”, 2015. – 32 с.
3. Таран М. Аттестация и оценка персонала / М. Таран // Кадровик України – №2 (лютий). – 2008. – С.112-122.