

ОЦІНКА РОБОТИ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ ЯК ПОКАЗНИК ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Приєднання України до Болонського процесу актуалізувало питання про забезпечення конкурентоспроможності національної системи вищої освіти на міжнародному рівні та про необхідність подальшого її реформування. Вирішення пріоритетних завдань української освіти потребує наявності висококваліфікованих педагогів, здатних до якісного викладання навчальних дисциплін. Отже, діагностика педагогічної компетентності професорсько-викладацького складу та визначення ефективності його діяльності стає пріоритетним завданням формування іміджу сучасного ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Проблема оцінювання якості діяльності викладача ВНЗ і визначення їх рейтингу вивчається досить давно. Так теоретичні засади розвідок цього явища закладені в роботах Бордовської Н., Васильєвої О., Дмитрієвої Т., Нікуліної І., Похолкова Ю. та ін. Накопичений і певний практичний досвід рейтингового оцінювання якості науково-педагогічних працівників, кафедр і факультетів вітчизняних ВНЗ (Анненкова І., Багмет К., Васильєва Т., Верес О., Козак О., Пасічник В., Шостак А. та ін.). Аналіз літератури дозволяє окреслити низку проблем, пов'язаних із вивченням рейтингу науково-педагогічних працівників, зокрема: 1) відсутність науково обґрунтованих методів і моделей оцінювання діяльності викладачів (Пшенична Л.);

2) недосконалість вже існуючих методик: їх розробники, прагнучи до об'єктивності й максимального обліку різних чинників, створюють громіздкий і незручний психодіагностичний інструментарій, переобтяжений анкетами, рейтинг-листами, формулами та ін. документацією. А це викликає внутрішній протест і неприйняття у безпосередніх виконавців (Верес О., Пасічник В.);

3) вплив на рейтингову оцінку викладача переважно кількісних (об'єм виконаних навчальних годин; опублікованих методичних рекомендацій, фахових статей, монографій, доповідей тощо), а не якісних характеристик його

діяльності (лекційна майстерність, вміння застосовувати інноваційні технології та педагогічні техніки тощо) (Васильєва Т., Козак О., Пшенична Л.);

4) практично відсутнє наукове обґрунтування комплексного аналізу результатів діяльності викладачів, розглядаються лише окремі складові внутрішнього оцінювання, які не інтегруються в єдину систему (Дмитрієва Т.);

5) своєрідність власне “об’єкта дослідження” – професійної викладацької діяльності – складного виду інтелектуальної діяльності, успішність якого детермінується широким колом професійно-важливих якостей, більшість з котрих слабо формалізована (Васильєва О., Гуров С., Дмитрієва Т.).

Науково-педагогічна діяльність відноситься до творчої діяльності, а це передбачає різні варіанти оцінки її результативності, ефективності, якості. Очевидно, що найбільш об’єктивною буде оцінка за кінцевим результатом, а не за процедурою його досягнення чи витраченими на це зусиллями. Рейтингове оцінювання дозволяє врахувати зазначені особливості професійної діяльності викладача ВНЗ.

Рейтинг – числовий показник рівня оцінок діяльності закладу, організації чи окремої особи; індивідуальний кількісний показник оцінки досягнень певного суб’єкта у класифікаційному списку, який щорічно складається експертами відповідних галузей. Фактично “рейтинг” – це рівневий результуючий показник якості наукової, педагогічної і фахової діяльності викладача, який дозволяє судити про його клас, місце, категорію, причетність до певної страти наукової, педагогічної й професійної спільноти (Васильєва О.).

Рейтинг як система оцінки за формальними показниками має беззаперечні переваги: ясність критеріїв, простота проведення, відсутність можливості довільно завищувати чи занижувати оцінку залежно від того, чия діяльність оцінюється.

Рейтингова оцінка професійної діяльності професорсько-викладацького складу дозволяє: 1) поєднати в собі практично всі переваги відомих способів оцінки викладачів, оскільки орієнтується на традиційні принципи оцінки (систематичність, об’єктивність і т.д.); 2) наблизитися до подолання основних

недоліків оцінювання діяльності викладачів – суб'єктивності й відсутності кількісних мірил ефективності педагогічної діяльності; 3) забезпечити інтегративність оцінки, оскільки ґрунтується на накопичувальному принципі і залежно від кількості балів за кожен з видів діяльності викладач отримує досить адекватну сукупну оцінку (Бордовська Н., Похолков Ю., Шостак А.).

Отже, наявність проблеми об'єктивності оцінки діяльності професорсько-викладацького складу приводить до виникнення різноманітних підходів до побудови оціночних моделей, що відрізняються між собою як методологічними засадами, так і процедурами практичної реалізації. Розглянемо найбільш популярні способи кваліметричного (кількісно-якісного) оцінювання.

У багатьох західноєвропейських країнах оцінка діяльності викладача здійснюється у трьох напрямках: організаційно-методичний аспект проведення занять; рівень розвитку комунікативної культури; наявність професійно-важливих рис особистості, що забезпечують ефективну поведінку педагога та його взаємини із студентами (Верес О.).

У США оцінка праці враховує: ефективність викладання; результати наукової діяльності; систематичне підвищення педагогічної майстерності; прагнення до самовдосконалення; участь у наукових конференціях; проведення громадських заходів; ставлення до роботи; минулі заслуги; результативність використання окремих методів навчання та інноваційних технологій (Нікуліна І.).

У Великій Британії кожен університет має право на розробку власної схеми обліку й контролю діяльності викладача, орієнтуючись на рекомендації Асоціації університетських викладачів. Оцінка враховує як об'єктивні критерії (вчений ступінь, педагогічний стаж, список наукових публікацій), так і орієнтованість співробітника на вдосконалення якості своєї праці, особисте зростання, перспективність наукової діяльності. До оцінки обов'язково залучаються зовнішні експерти (Козак О.).

У більшості вітчизняних ВНЗ перевага надається складанню Мотивованого висновку, що містить короткий опис та оцінку напрямів роботи викладача,

передбачених акредитаційними вимогами: навчальної, навчально-методичної, науково-дослідницької, організаційно-методичної, виховної. Висновок складається, обговорюється і затверджується на засіданні кафедри, де і працює цей викладач. Експертами виступають викладачі та завідувач кафедри. Звичайно, отримана оцінка його діяльності не може вважатися повною мірою об'єктивною (оскільки професійно-методична майстерність педагога оцінюється при відвідуванні одного спеціально підготовленого ним заняття; оцінку здійснюють педагоги, які самі згодом оцінюватимуться цим викладачем; відсутня зовнішня експертиза діяльності фахівця).

Окремі ВНЗ, формулюючи власні критерії рейтингу, додають у загальний рейтинг оцінку викладача за іншими – додатковими – напрямками роботи:

- активність в інноваційній (проведення тренінгу/семінару для співробітників з метою опанування інноваційною технологією, якою досконало володіє педагог; підготовка ліцензійної/акредитаційної справи; наповнення сторінки порталу університету) та міжнародній (участь у підготовці/реалізації міжнародного проекту) діяльності (Київський педагогічний університет імені Б.Д. Грінченка);

- активність кафедр у сфері наукової діяльності і міжнародних зв'язків з іншими ВНЗ, причому береться до уваги випускова ця кафедра чи ні; природничого чи гуманітарного профілю; кількість та індивідуальні рейтинги співробітників (Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна);

- оцінювання умовних одиниць роботи кожного викладача – трудовитрат – це закінчені види робіт, необхідні для підготовки, написання і публікації наукової статті середньої складності у фаховому виданні (Криворізький технічний університет);

- врахування коефіцієнтів, що ґрунтуються на нормах часу, відведеного на виконання різних видів робіт навчально-виховного процесу; зазначена методика покликана розкрити/полічити якісні критерії діяльності викладачів шляхом розрахунку кількісних показників (коефіцієнтів); на відміну від інших

методик, вона не ґрунтується на системі нарахування балів (Національний аграрний університет України; автор методики Шостак А.);

– введення двокомпонентних рейтингів для кожного викладача: рейтингу “П” (характеризує кваліфікаційний потенціал, накопичений за весь час роботи – вчений ступінь, вчене звання, почесні звання, грамоти) і рейтингу “А” (відбиває активність навчально-методичної, науково-дослідницької й організаційно-виховної роботи) (Одеський національний університет імені І.І. Мечникова).

Переважає більшість вітчизняних закладів вищої освіти орієнтуються на дворівневу багатокомпонентну експертну оцінку. На 1-му рівні до неї входять:

- 1) самооцінка якості викладання (суб’єкти оцінки – самі педагоги);
- 2) оцінка якості викладання педагога студентами (анонімне анкетування);
- 3) оцінка якості викладання внутрішніми експертами (викладачі, завідувач цієї ж кафедри; керівники різних рівнів; керівники освітніх програм).

Недоліком оцінок, поставлених на 1-му рівні, виступає їх суб’єктивність; перевагою – простота отримання. Зазначений недолік частково долається на 2-му рівні оцінювання, який включає:

- 1) обробку отриманої інформації завідувачем кафедри, який орієнтується на розроблені, обговорені та узгоджені з членами кафедри, критерії;
- 2) залучення до оцінювання зовнішніх незалежних експертів, які обираються/призначаються з професорсько-викладацького складу інших ВНЗ та експертів з контролю якості вищої освіти.

Отже, наведені варіанти рейтингового оцінювання праці викладача ВНЗ не претендують на статус загальноприйнятої методики; не охоплюють всього спектру професійної діяльності педагога; не вимірюють якісних характеристик його діяльності. Але поряд з тим використання рейтингової оцінки дозволяє розв’язати водночас кілька завдань педагогічної, економічної і соціальної спрямованості: прийняття оптимальних управлінських рішень, пов’язаних з вибором способів стимулювання професійної діяльності фахівців; атестація професорсько-викладацького складу; підвищення професійної мотивації; гарантія якості й ефективності освітнього процесу у ВНЗ.