

Ю.С. Тисячна

доцент кафедри фінансів

канд. екон. наук, доцент

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ВИКЛАДАЧА

Актуальне стратегічне завдання на рівні держави інтеграції українських вищих навчальних закладів (ВНЗ) до світового освітнього простору базується на створенні конкурентного середовища серед українських ВНЗ. При цьому в основі успішного функціонування будь-якого ВНЗ лежить ефективність праці його науково-педагогічних працівників (НПП), що обумовлює не тільки конкурентоспроможність конкретного ВНЗ, але й освітньої галузі країни в цілому.

В зарубіжній системі вищої освіти вже давно визнали провідну роль кваліфікації науково-педагогічних працівників університету, тому практика проведення рейтингового оцінювання викладача вже давно набула популярності в країнах Західної Європи та США.

В Україні впровадження рейтингового оцінювання діяльності викладача знайшло відображення на законодавчому рівні, зокрема у Концептуальних засадах розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір (2004), проекті Закону України «Про вищу освіту» (2011), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012– 2021 рр. (2012).

Незважаючи на існування великої кількості різноманітних діючих методик оцінювання ефективності роботи професорсько-викладацького складу, розроблених українськими ВНЗ, відсутня загальноприйнята методика, що пов'язано із специфікою діяльності кожного ВНЗ, проте усі методики рейтингового оцінювання діяльності викладача має відповідати певним принципам [1, с. 56]:

єдина методологічна основа, що включає комплексний підхід до організації та практики рейтингового оцінювання;

централізація створення і управління єдиною системою оцінки якості

професійної діяльності НПП у ВНЗ;

комплексність, що забезпечує оцінку всіх видів діяльності НПП;

відкритість, що включає в себе повну інформованість викладачів про цілі, зміст і засоби рейтингової оцінки;

модульність, що забезпечує створення і вдосконалення комплексної, гнучкою оцінки діяльності викладацького складу в залежності від специфіки кафедри та ВНЗ, а також від цілей оцінки;

залученість викладачів в процес як на стадії розробки концепції, так і впровадження рейтингового оцінювання, орієнтація на кращу практику, зняття організаційних і психологічних бар'єрів, подолання опору впровадженню рейтингової системи оцінки.

Метою впровадження системи визначення рейтингу НПП є покращення якості діяльності НПП на основі самооцінки й вдосконалення якості освітнього процесу.

Для використання результатів рейтингування з метою самооцінки викладача необхідним є забезпечення зворотного зв'язку, коли викладач має бути проінформований про результати рейтингування не тільки для розуміння свого місця в рейтингу, але для визначення недоліків в своїй роботі, усунення яких сприятиме поліпшенню результатів його роботи. Тобто важливість рейтингу викладача полягає у можливості показати, як сьогоднішня оцінка його діяльності вплине в майбутньому на усунення недоліків і поліпшення результатів його роботи. Без розроблення і впровадження подібної системи процес «під'єднання» конкретного університету до міжнародного освітнього простору неможливий. Це твердження неодноразово зустрічалося в рішеннях Європейського співтовариства інженерної освіти (European Society for Engineering Education – SEFI) [2].

Таким чином, система самооцінки повинна задовольняти й іншу дуже важливу умову: якість виконання окремих видів робіт викладачем повинна піддаватися кількісному оцінюванню [2].

При розробленні критеріїв рейтингової оцінки, необхідно враховувати такі аспекти [3]:

- 1) відповідність критеріїв акредитаційним вимогам до діяльності закладу,

вимогам до дослідницьких університетів та відповідність показникам міжвузівських та світових рейтингів ВНЗ;

2) диференціювання показників за науковим ступенем та вченим званням;

3) розробка окремої системи показників для кожного факультету (відділу, кафедри);

4) обов'язкова наявність розділу «Міжнародна діяльність» та розробка коефіцієнтів, що ефективно стимулюють працівників до підвищення своєї діяльності в міжнародних програмах та проектах;

5) обов'язкова розробка розділів з навчальної, наукової, інноваційної та міжнародної діяльності для дослідницьких університетів;

6) застосування рейтингової оцінки до всіх працівників ВНЗ.

Також методика рейтингової оцінки НПП має відповідати нормативним документам ВНЗ, зокрема враховувати концептуальні засади розвитку ВНЗ, його стратегічний план розвитку та норми часу, прийняті та затверджені у ВНЗ.

Методика рейтингової оцінки НПП ВНЗ має бути узгоджена із професорсько-викладацьким складом (ПВС) для забезпечення його повної залученості в процес рейтингового оцінювання.

Рейтингове оцінювання викладачів ВНЗ передбачає формування певної ієрархії: рейтингу викладачів кафедри формує рейтинг кафедр, в свою чергу рейтинг кафедр формує рейтинг факультету, до якого належать ці кафедри. Таким чином, на виході формується рейтинг по викладачам, по кафедрам, по факультетам.

Рейтинг НПП можна розглядати як категорію педагогічної кваліметрії, це рівневий результуючий показник якості наукової, навчальної й методичної діяльності викладачів, що дозволяє визначити його клас, місце, категорію [4, с. 55].

Таким чином, проведення рейтингового оцінювання НПП передбачає створення великого масиву даних, який потребує обробки, для чого доцільно використовувати спеціальний програмний продукт (автоматизована інформаційна система). Застосування такої програми за умови внесення до неї всієї необхідної інформації забезпечить прозорість та об'єктивність оцінювання діяльності кожного НПП та структурних підрозділів університету.

Технологія рейтингового оцінювання НПП передбачає реалізацію таких етапів:

підготовчий – збір інформації та її внесення у програму;

безпосередньо процес рейтингового оцінювання;

формування результатів рейтингового оцінювання НПП в цілому та у розрізі напрямів оцінювання, у розрізі структурних підрозділів університету.

ознайомлення викладачів з результатами рейтингового оцінювання.

Останній етап є дуже важливим для здійснення самооцінки викладача та створення конкурентного середовища, проте слід дотримуватися етичних норм для уникнення конфліктних ситуацій у колективі. Так, практикується дотримання анонімного характеру розрахунку рейтингу, який полягає у наданні викладачеві доступу до інформації, яка містить значення науково-педагогічної діяльності (НПД) викладача, що має найвищий рейтинг з даної категорії ПВС (без прізвища); значення НПД викладача (без прізвища), що передує даному, тобто має рейтинг на одиницю більше; його прізвище, рейтинг, значення НПД; значення НПД викладача (без прізвища), що йде за рейтингом після даного, тобто має рейтинг на одиницю менше; значення НПД викладача, що має найнижчий рейтинг з даної категорії ПВС (без прізвища) [5].

Визначення рейтингу НПП проводиться за бальною системою, з періодичністю один раз на кінець кожного навчального року в терміни, затверджені наказом ректора.

Рейтинг НПП визначається як сума відповідних балів за виконання певної роботи та досягнення за основними напрямками роботи викладача: навчальної, методичної, наукової та організаційної.

Таким чином, рейтинг викладача для забезпечення його самооцінки полягає у можливості показати, як сьогоднішня оцінка його діяльності вплине в майбутньому на усунення недоліків і поліпшення результатів його роботи, а основне призначення автоматизованої інформаційної системи рейтингового оцінювання викладача ВНЗ полягає у створенні відповідної інформаційної бази, достатньої для визначення рейтингу НПП та структурних підрозділів ВНЗ, проведенні аналізу його динаміки.

Список використаних джерел:

1. Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие / Е. Ю. Васильева, О. А. Граничина, С. Ю. Трапицын. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 159 с.
2. Верес О.М. Інформаційна модель системи формування рейтингових списків кафедр університету / О.М. Верес, В.В. Пасічник, Л.Б.Чирун // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — 2008. — № 610 : Інформаційні системи та мережі. — С. 40-51.
3. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників / О. Г. Обмок // Вісник аграрної науки Причорномор'я. — 2014. — Вип. 3(2). — С. 83-90. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vanp_2014_3\(2\)__13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vanp_2014_3(2)__13.pdf)
4. Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие / Е. Ю. Васильева, О. А. Граничина, С. Ю. Трапицын. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. — 2007. — 159 с.
5. Методика кількісної оцінки науково-педагогічної діяльності викладачів університету / укл. Пономаренко В. С., Афанасьєв М. В., Єрмаченко В. Є. та ін. ; наукове керівництво докт. екон. наук, професора Пономаренка В. С. — Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. — 32 с.