

---

УДК 378.12

**Вікторія ЛУГОВА,**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м. Харків (Україна)

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Анотація.** У статті обґрунтовано необхідність посилення уваги до якості науково-педагогічних працівників (НПП). Розглянуто зарубіжні та вітчизняні підходи до оцінки якості НПП. Визначено особливості рейтингової оцінки професорсько-викладацького складу ЗВО. Проаналізовано особливості рейтингової оцінки окремих українських ЗВО. Розроблено рекомендації щодо удосконалення оцінки якості НПП. Удосконалений підхід полягає у визначенні рейтингу викладача за результатами оцінювання його досягнень у навчальній, методичній, науковій, організаційній роботі та з урахуванням накопиченого потенціалу; рейтинг викладача за результатами анкетування студентів; рейтинг викладача за результатами анкетування колег; рейтинг викладача за результатами анкетування завідувача кафедри.

**Ключові слова:** якість науково-педагогічних працівників, оцінка якості НПП, рейтингування НПП.

**Вступ.** Вирішення проблеми забезпечення якості освіти не можна розглядатися окремо від проблеми якісного кадрового забезпечення вищих навчальних закладів. Як вірно зазначає О. Борисова, які б реформи не проводилися в освітньому середовищі – всі вони замикаються на педагогові як виконавці. За рівнем педагогічного кадрового потенціалу судять про якість діяльності вузу, одночасно він є одним з основних об'єктів управління в умовах модернізації вищої освіти [1]. Будь-які нововведення, спрямовані на підвищення якості освіти: нові програми, підходи, методи навчання тощо, не будуть працювати без компетентного педагога.

---

Все вищезначене свідчить про актуальність обраної теми дослідження та необхідність подальшого наукового пошуку у даній сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми забезпечення якості освіти, у тому числі і розвиток професійної майстерності педагогів, зростання їх фахової конкурентоспроможності, є предметом дослідження багатьох вчених: О. Борисової [1], О. Волкова, Л. Віткіна, Г. Хімічевої, А. Зенкіна [2], Г. Єльнікової, Т. Борової, О. Касьянової, Г. Полякової [3], В. Кременя, М. Степко, Я. Болюбаш, В. Шинкарук та ін. [4], З. Рябової, Г. Кравченко [5], М. Скиби, С. Костогриза, Г. Красильникової [6] та ін.

На основі аналізу останніх наукових досліджень можна визначити, що з метою забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу та підвищення якості надання освітніх послуг необхідно забезпечити якість науково-педагогічних працівників ЗВО. Важливим кроком у цьому напрямку є впровадження сучасних підходів до оцінки якості науково-педагогічних працівників.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є дослідження сучасних підходів до оцінки якості науково-педагогічних працівників ЗВО та розробка рекомендацій щодо її удосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Процедура оцінювання якості НПП передбачає вирішення двох ключових моментів: вибір підходу (способу, методу) оцінювання та визначення ключових показників якості НПП.

Про якість праці НПП можна судити: за результатами відвідування контрольних і відкритих занять; за результатами анкетування студентів; за результатами самооцінки професорсько-викладацького складу; враховуючи громадську думку; на основі системи показників науково-педагогічної діяльності [7].

Цікавим з точки зору практичного застосування є огляд зарубіжних підходів до оцінки якості НПП. У зв'язку з тим, що перші місця у світових

рейтингах на протязі багатьох років займають виші США та Великобританії, розглянемо підходи до оцінювання діяльності викладачів саме у цих країнах.

Методи оцінювання діяльності викладачів в США здійснюють на засадах комплексного вивчення педагогічної діяльності викладача, де джерелами його оцінки є систематичний формальний та неформальний рейтинг у студентів; оцінка з боку керівника; рейтинг серед колег (метод оцінки «рівних за положенням» (peer evaluation)); оцінювання комітету викладачів; «викладацьке досє»; зміст конспектів курсу; участь у робочих семінарах; залишкові знання студентів; результати іспитів; популярність елективних курсів; думка союзу студентів-випускників; самооцінка [8, 9].

У Великій Британії, поряд з об'єктивними показниками (науковий ступінь, тривалий педагогічний стаж, список наукових публікацій та ін.), велике значення має орієнтованість викладача на вдосконалення якості своєї роботи, особистісне зростання [9]. Оцінка роботи викладача відбувається щорічно та спирається як на формалізовану письмову самооцінку в рамках академічного огляду (academic review), так і на взаємну оцінку колег (peers review). Досить популярним методом отримання інформації про викладача є електронне портфоліо. До того ж університет регулярно проводить строго конфіденційне анкетування студентів з метою виявлення їх оцінки навчального процесу, рейтингу викладачів, виявлення слабких і сильних сторін діяльності відділу та університету в цілому [10].

Найбільш поширеними способами оцінювання якості НПП у вітчизняних ЗВО є застосування рейтингових оцінок та анкетування. Розглянемо особливості їх застосування більш детально.

Рейтинг як система оцінки за формальними показниками має незаперечні переваги – ясність критеріїв, простота проведення і відсутність можливості довільно завищувати або занижувати оцінку в залежності від того, чия діяльність оцінюється. Це робить рейтинг найбільш перспективною

технологією оцінки професійної діяльності викладацького складу у ЗВО [11].

Рейтингова оцінка професійної діяльності професорсько-викладацького складу дозволяє:

1) поєднати в собі практично всі переваги відомих способів оцінки професорсько-викладацького складу, оскільки не заперечує традиційних принципів оцінки (систематичність, об'єктивність і ін.);

2) наблизитися до подолання основних недоліків оцінки 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 професійної діяльності. Залежно від кількості балів за кожен вид діяльності викладач отримує досить адекватну сукупну оцінку [11].

М. Скиба, С. Костогриз, Г. Красильникова пропонують оцінювати якість професорсько-викладацького складу за наступними елементами: освіта; науковий ступінь, вчене звання; трудовий стаж; науково-педагогічний стаж; рівень володіння сучасними технологіями і засобами навчання; результативність навчальної роботи; результативність виховної роботи викладача; результативність навчально-методичної роботи; результативність науково-дослідної роботи; участь викладачів у міжнародних проектах і грантах; творчі зв'язки з іншими навчальними закладами. При цьому автори пропонують використовувати оцінки за такими рівнями: 0 балів – «незадовільно»; 1 бал – «задовільно» і 2 бали – «цілком достатньо» [6].

У дослідженні О. Волкова Л. Віткіна, Г. Хімічевої та А. Зенкіна зазначено, що важливим чинником у забезпеченні якості у навчальному закладі є діяльність професорсько-викладацького складу, показниками якої

є технології, методи та засоби, використовувані у викладанні навчальних дисциплін; рівень професійної компетентності та педагогічної майстерності викладачів; участь у науковій роботі, керівництво дисертаціями, написання навчально-методичної літератури підручників, посібників, методичних рекомендацій; науково-дослідна робота студентів тощо [2].

О. Борисова пропонує здійснювати моніторинг педагогічної діяльності ПВС представниками служби менеджменту якості вузу за двома групами показників: кваліфікаційні характеристики кожного викладача і якість проведення їм навчального заняття [1].

Аналіз досвіду ЗВО України показав, що рейтингові показники для обчислення рейтингу ґрунтуються на переліку видів роботи науково-педагогічних працівників (НПП), акредитаційних вимогах до діяльності університету, показниках для визначення рейтингів вищих навчальних закладів. Найчастіше критерій рейтингу – це оцінка за видами конкретної діяльності у навчальній, методичній, науковій, організаційній роботі.

Розглянемо більш детально особливості рейтингової оцінки окремих українських ЗВО. Розпочнемо з тих, які традиційно посідають перші місця у рейтингах українських ЗВО.

У 2017 році у першу п'ятірку увійшли Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Національний університет «Львівська політехніка» [12]. Ознайомлення з документацією на сайтах даних ЗВО показало, що не всі з них мають положення про оцінювання роботи НПП, чи положення щодо визначення рейтингу НПП у відкритому доступі.

У Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» визначення рейтингу науково-педагогічного працівника провадиться за бальною системою. Нормативне значення бальної шкали дорівнює 1000. Основними напрямками роботи науково-педагогічного працівника є: навчально-методична, наукова, організаційна та виховна. Базовий розподіл балів за напрямками діяльності: навчально-методична робота – 450 балів (45%), науково-інноваційна робота – 450 балів (45%), організаційно-виховна – 100 балів (10%). Кожний науково-педагогічний працівник протягом навчального року за допомогою автоматизованої інформаційної системи (АІС) «Рейтинг науково-педагогічних працівників», має вводити показники своєї діяльності за певними напрямками [13].

У Положенні про планування роботи, звітування й оцінювання науково-педагогічних працівників Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна зазначено, що оцінювання роботи науково-педагогічних працівників факультету (навчально-наукового інституту, центру) здійснюється шляхом визначення їхніх рейтингів. Рейтинговий показник науково-педагогічного працівника визначається за формулою [14]:

$$\text{Рейтинговий показник} = \text{Сума балів} / \text{Посадовий коефіцієнт}, \quad (1)$$

де сума балів – це загальна сума, набрана за всіма видами діяльності, Посадовий коефіцієнт – визначається сумарною кількістю науково-педагогічних та наукових ставок, які має працівник.

У положенні визначено наступні групи показників для оцінювання якості НПП: навчальна робота; методична робота; наукова робота; організаційна робота; нагороди, заохочення, стягнення.

У Національному університеті «Львівська політехніка» оцінювання роботи науково-педагогічних працівників кафедри та визначення їхніх рейтингів здійснюється за результатами оцінювання (в балах) навчальної,

методичної, наукової та організаційної робіт, скорегованими на коефіцієнт коригування навантаження НПП (залежно від відпрацьованого часу та розміру ставки [15]).

Розглянемо також методики визначення рейтингу НПП окремих ЗВО, які знаходяться у вільному доступі.

У Національному аерокосмічному університеті ім. М.С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» визначення рейтингу НПП здійснюють за бальною системою шляхом сукупності елементарних закінчених видів діяльності, які включені до відповідних напрямів діяльності. Ваговий коефіцієнт кожного показника визначається в балах: Оцінювання діяльності НПП проводиться за допомогою он-лайнової інформаційно-рейтингової системи «Рейтинг науково-педагогічних працівників ХАІ» (<https://rating.khai.edu/>). Якість НПП у поточному навчальному році оцінюють за трьома групами показників: «Особисті дані»; «Робота викладача чи наукового співробітника» та «Підвищення кваліфікаційного рівня, нагороди і гранти». Група «Робота викладача чи наукового співробітника» характеризується наступними показниками: навчальні доручення (перша половина дня); навчально-методична робота; організаційно-методична робота; виховна робота [16].

Рейтингову оцінку діяльності науково-педагогічного працівника Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (РО) визначають як суму відповідних балів за виконання певної роботи та досягнення за основними напрямками роботи: навчально-методичної (НМ), наукової (Н), організаційно-виховної (ОВ) [17]:

$$RO = 0,4 * НМ + 0,4 * Н + 0,2 * ОВ, \quad (2)$$

За наслідками рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічного працівника рівень ефективності його роботи на



---

займаній посаді (загалом та за видами діяльності) може бути визнаний високим, достатнім або низьким.

Рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Національного фармацевтичного університету [18] проводиться за допомогою засобів електронного збору інформації через мережу Інтернет (з використанням веб-форми). Збір інформації відбувається у три етапи: I етап – рейтингове опитування здобувачів вищої освіти (вересень-травень); II етап – рейтингове опитування НПП щодо роботи колег по кафедрі (травень); III етап – облік методичної, наукової та організаційної роботи кожного НПП (травень). Рейтинг науково-педагогічного працівника – це індивідуальний числовий показник оцінювання його досягнень у навчальній, методичній, науковій, організаційній роботі, педагогічних якостей та здатності працювати у трудовому колективі. Система включає 30 критеріїв з визначеним розподілом балів та ваговими коефіцієнтами для кожного виду діяльності. Крім цього у методиці визначено осіб, відповідальних за надання інформації про відповідний вид діяльності.

Якість освітньої діяльності науково-педагогічних працівників Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця визначається за результатами рейтингового оцінювання за «Методикою кількісної оцінки науково-педагогічної діяльності викладачів університету», затвердженою вченою радою ХНЕУ ім. С. Кузнеця, якою передбачено: процедури збору інформації та її внесення до електронної корпоративної інформаційної системи за показниками із кількісними значеннями відповідно напрямів: загальна характеристика (ЗХ), адміністративні посади (АП), педагогічна діяльність (П), науково-методична робота (НМР), організаційна робота (ОР), адміністративний бонус (АБ), результати опитування студентів [19].

**Висновки.** Таким чином, проведений аналіз методик рейтингового оцінювання НПП вітчизняних ЗВО показав наявність суттєвих



відмінностей у створенні та функціонуванні таких систем. Вони включають не лише різні показники та критерії оцінки, а й різні типи шкал. Це у кінцевому підсумку ускладнює можливості порівняння якості НПП різних ЗВО. Крім цього, проведення рейтингового оцінювання НПП передбачає формування великого масиву даних, тому доцільно використовувати спеціальні програмні продукти (автоматизовані інформаційні системи).

Однак, незважаючи на наявність певних недоліків рейтингове оцінювання НПП ЗВО, яке буде організовано і проведено із застосуванням ключових принципів: періодичності, прозорості, відкритості, зворотного зв'язку тощо, дасть можливість підвищити якість НПП за рахунок визначення шляхів й напрямів усунення недоліків у роботі викладача.

Об'єктивно, в силу особливостей вузу як освітнього закладу і соціальної організації, діяльність кожного викладача здійснюється одночасно як би в різних сферах, в кожній з яких викладач виконує різні ролі, реалізує різні функції. Варто зауважити, що діяльність викладача в кожній з цих сфер володіє різною якістю, що необхідно враховувати при оцінці якості його діяльності в цілому [7]. Саме тому, з метою всебічної оцінки якості НПП пропонуємо використовувати комплексну оцінку викладача, яка б поєднувала наступні групи оцінок: рейтинг викладача за результатами оцінювання його досягнень у навчальній, методичній, науковій, організаційній роботі та з урахуванням накопиченого потенціалу; рейтинг викладача за результатами анкетування студентів; рейтинг викладача за результатами анкетування колег; рейтинг викладача за результатами анкетування завідувача кафедри.

Система комплексної оцінки науково-педагогічних працівників ЗВО, яка, крім впевненості у кваліфікації і компетентності НПП, дасть змогу визначити слабкі місця в організації навчального процесу,

сприятиме підвищенню якості викладацьких послуг та поліпшенню роботи закладу вищої освіти в цілому.

**У подальших розвідках** буде детально розкрито кожний етап запропонованої технології оцінки якості НПП.

### **Використана література**

1. Борисова Е. В. Развитие профессионализма профессорско-преподавательского состава, как инструмент управления качеством в системе высшего образования // Современные технологии управления. – 2016. – №12 (72). – Режим доступа: <http://sovman.ru/article/7205/>
2. Волков О. І. Системи якості вищих навчальних закладів: теорія і практика / О. І. Волков, Л. М. Віткін, Г. І. Хімичева, А. С. Зенкін. – Київ: Наукова думка, 2006. – 289 с.
3. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін. / За загальною редакцією Г. В. Єльнікової. — Чернівці: Технодрук, 2009. — 572 с
4. Вища освіта України і Болонський процес: Навчальний посібник / За редакцією В.Г Кременя. Авторський колектив: М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш, В.Д. Шинкарук, В.В. Грубінко, І.І. Бабин. – Тернопіль: Навчальна книга -Богдан, 2004. – 384с
5. Рябова З. В. Якість освіти в навчальному закладі. / Г. Ю. Кравченко, З. В. Рябова. — Харків: Вид-во «Ранок», 2013. - 176 с.
6. Скиба М. Є. Моніторинг якості навчального процесу у вищому закладі освіти : монографія / М. Є. Скиба, С. Г. Костогриз, Г. В. Красильникова. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – 219 с.
7. Кузьмина Е. Е. Маркетинг образовательных услуг : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Е. Кузьмина. — Москва: Издательство Юрайт, 2016. — 330 с
8. Різниченко С. Т. До проблеми атестації науково-педагогічних кадрів в США / Теоретичні питання освіти і виховання: Зб. наук. праць. – 2000. – Вип. 9. – С. 112–116.
9. Кайдалова А. В. Оцінювання і рейтингування науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів як складова системи якості вищої фармацевтичної освіти / А. В. Кайдалова, О. В. Посилкіна // Фармацевтичний журнал. – 2016. – № 2. – С. 28-36.
10. Козлова Е.В. Особенности повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов в Великобритании: исторический и политический аспекты / Козлова Е.В. Ирхина И.В. // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – С. 164-167

11. Григорьева Н.В. Рейтинг преподавателя вуза как фактор повышения эффективности учебной работы / Н.В. Григорьева, В.Н. Ранних // Известия Тульского Государственного Университета. Педагогика. – Тула: Изд.: Тульский государственный университет, 2017. – № 2. – С. 39-45

12. Рейтинг университетов «ТОП-200 Украина» 2017 года. – Режим доступа: <https://ru.osvita.ua/vnz/rating/55849/>

13. Тимчасове положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників [Текст] / Уклад. В. П. Головенкін, О. В. Савич. – Київ: НТУУ «КПІ», 2009. – 12 с.

14. Положення про планування роботи, звітування й оцінювання науково-педагогічних працівників Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Режим доступу: <http://www.univer.kharkov.ua/docs/polozhennya/zvituvannya21042017.pdf>

15. Положення про оцінювання роботи науково-педагогічних працівників кафедри та визначення їхніх рейтингів / Львів: Національний університет „Львівська політехніка”, 2015. – Режим доступу: [http://www.lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1674/polozhennya\\_pro\\_ocinuvannya\\_vykladachiv.pdf/](http://www.lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2016/1674/polozhennya_pro_ocinuvannya_vykladachiv.pdf/).

16. Положення про рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр і факультетів Харків: Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2015. – 21с. – Режим доступу: [https://www.khai.edu/uploads/editor/1/2/sitepage\\_16/files/xai\\_reytynhove\\_otsinyuvannya\\_diyalnosti\\_naukovo\\_pedahohichnykh\\_pratsivnykiv\\_kafedr\\_i\\_fakultetiv\\_2015.pdf](https://www.khai.edu/uploads/editor/1/2/sitepage_16/files/xai_reytynhove_otsinyuvannya_diyalnosti_naukovo_pedahohichnykh_pratsivnykiv_kafedr_i_fakultetiv_2015.pdf)

17. Положення про систему рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. – Умань: УДПУ імені Павла Тичини, 2017. – 22 с. – Режим доступу: <https://udpu.org.ua/files/news/2017/02/15/files/pol-pro-reiting.pdf>

18. Положення про рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників НФаУ. – Харків: НФаУ, 2016. – 12 с. – Режим доступу: [http://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015/05/ПОЛ-А1.3-91-042\\_Положення-Рейтинг-НПП-ред.02.02.pdf](http://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015/05/ПОЛ-А1.3-91-042_Положення-Рейтинг-НПП-ред.02.02.pdf)

19. 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. – Харків. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 32 с.

**Викторія Николаевна Луговая,**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця, г. Харьков (Украина)

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

**Аннотация.** В статье обоснована необходимость усиления внимания к качеству научно-педагогических работников (НПП). Рассмотрены зарубежные и отечественные подходы к оценке качества НПП. Определены особенности рейтинговой оценки профессорско-преподавательского состава ЗВО. Проанализированы особенности рейтинговой оценки отдельных украинских ЗВО. Разработаны рекомендации по совершенствованию оценки качества НПП. Усовершенствованный подход состоит в определении рейтинга преподавателя по результатам оценки его достижений в учебной, методической, научной, организационной работе и с учетом накопленного потенциала; рейтинг преподавателя по результатам анкетирования студентов; рейтинг преподавателя по результатам анкетирования коллег; рейтинг преподавателя по результатам анкетирования заведующего кафедрой.

**Ключевые слова:** качество научно-педагогических работников, оценка качества НПП, рейтингование НПП.

**Viktoriiia Nik. Luhova,**

PhD (in Economics), Associate Professor, Economics and Social Sciences  
Department Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics  
(Kharkiv, Ukraine)

## **MODERN APPROACHES TO ASSESS THE QUALITY OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS IN HIGHER EDUCATION**

**Abstract.** In the article the necessity of increasing attention to the quality of scientific and pedagogical workers (SPW) is substantiated. The foreign and national approaches to quality assessment of SPW are considered. The peculiarities of the rating assessment of the teaching staff of higher educational institutions are determined. The peculiarities of rating estimation of some Ukrainian universities are analyzed. Recommendations for improving the quality assessment of SPW are developed. An improved approach is to determine the teacher's rating based on the results of evaluating his achievements in teaching, methodological, scientific, organizational work and taking into account the accumulated potential; teacher rating based on student survey results; teacher rating based on the results of questioning colleagues; teacher rating based on the results of the questionnaire of the head of the department.

---

**Key words:** quality of scientific and pedagogical workers, estimation of SPW quality, rating of SPW.

**Стаття надійшла до редакції 30 жовтня 2017 року**

**Рецензент:**

кандидат педагогічних наук, викладач кафедри педагогіки та іноземної філології Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця – **О.О. Почуєва**