

Т.А. Васильєва, д-р екон. наук

С.В. Леонов, канд. екон. наук, доц., К. В. Багмет, аспірантка,

ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Систематизація досвіду вітчизняних вищих навчальних закладів дозволяє стверджувати про існування двох головних методів оцінки ефективності діяльності науково-педагогічних працівників:

- суб'єктивний (з використання лише якісних показників, побудованих на базі суб'єктивних оцінок та висловлювань);
- формалізований (базується на комплексному поєднанні кількісних та якісних критеріїв, передбачає оцінку за чітко визначеним формальним алгоритмом, що надає йому більшої об'єктивності).

Перший метод оцінки полягає у вивченні, узагальненні та статистичній обробці думки студентів про ефективність роботи окремого викладача. З метою зменшення суб'єктивності результатів, отриманих за допомогою цього методу, анкети мають містити критерії, що характеризують усі напрями діяльності викладача, а також особові якості, що впливають на результативність роботи. Так, наприклад, у 2008 р. серед студентів Київського національного університету ім. Т.Г. Шевченка було проведено опитування щодо оцінки рівня професійної майстерності викладачів. Студентам було запропоновано оцінити за п'ятибальною шкалою: рівень знань викладача (з розподілом на загальний та з предмету, що викладається); рівень викладеного матеріалу; вимогливість до студентів; цікавість викладеного матеріалу; організацію навчального процесу; рівень дисципліни на заняттях; ступінь поваги до студентів як до людей. Більш повним та вичерпним є перелік критеріїв, що використовується Київським міським педагогічним університетом імені Б.Д. Грінченка. Він включає: доступність викладання матеріалу, роз'яснення складних місць; доцільність застосування інформаційно-комунікаційних технологій на заняттях; поєднання теоретичного матеріалу з його практичним застосуванням; надання індивідуальних консультацій та допомоги в опануванні дисципліни; дотримання норм професійної етики; аналіз та об'єктивність оцінки результатів навчальних досягнень; демонстрація ві-

льного володіння навчальним матеріалом; створення сприятливого мікроклімату на заняттях; виявлення організованості та пунктуальності; рівень ознайомленості з новітніми науковими досягненнями галузі знань. Зауважимо, що головними недоліками будь-якої оцінки за якісними критеріями є їх низька об'єктивність, неможливість ранжування викладачів за рівнем продуктивності праці, спрямованість на оцінку переважно рівня педагогічної діяльності працівника та неврахування його наукових здобутків.

Другий метод оцінки ефективності діяльності науково-педагогічних працівників передбачає застосування зовнішнього моніторингу за допомогою державних систем оцінки якості; незалежних систем акредитації; методик незалежних внутрішньодержавних професійних організацій і систем акредитації; внутрішнього моніторингу (проведення оцінки за допомогою рейтингової системи). Аналіз застосування рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників в деяких вузах України дозволяє виокремити наступні спільні напрямки оцінки: 1) *навчально-методична та педагогічна діяльність* (підготовка навчальних програм, методичних рекомендацій, лекційного матеріалу, керівництво науково-дослідною роботою студентів тощо); 2) *наукова діяльність* (кваліфікаційний рівень, рівень висвітлення результатів наукової роботи у публікаціях; рівень впровадження результатів наукової роботи у практичну роботу; участь у наукових заходах; наукова співпраця; керівництво науковими роботами; рецензування наукових робіт тощо); 3) *організаційно-виховна або професійно-громадська робота* (організація заходів соціально-гуманітарного спрямування, кураторство групами студентів, організація науково-практичних заходів тощо).

Окремі вітчизняні ВНЗ додатково включають в загальний рейтинг оцінку викладача ще й за іншими напрямками роботи. Наприклад, при проведенні рейтингування викладачів у Київському педагогічному університеті ім. Б.Д. Грінченка враховується їх *інноваційна та міжнародна діяльність*. Так, презентація власного інноваційного досвіду викладання, проведення тренінгу / семінару для співробітників, участь у підготовці та реалізації міжнародного проекту, розробка комп'ютерного тесту, участь в організації заходів інноваційного спрямування, участь у підготовці ліцензійної / акредитаційної справи, наповнення сторінки порталу структурного підрозділу університету дозволяють підвищити рейтинг викладача. Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна при формуванні рейтингу викладача також

враховує його активність у сфері міжнародних зв'язків з іншими вузами. Особливістю проведення оцінки ефективності діяльності викладачів Національного аграрного університету є врахування окремого блоку – *впровадження викладачем науково-технологічного процесу у виробництво*. Криворізький технічний університет при рейтингуванні окремо враховує *внесок викладача до матеріально-технічної бази*, (наприклад, участь у створенні та переобладнанні лабораторій та аудиторій, відповідальність за їх стан), *виконавчу та трудову дисципліну* викладача. Методики Криворізького технічного університету та Київського політехнічного інституту передбачають зменшення рейтингу викладача при порушенні ним трудової дисципліни, несвоєчасному виконанні розпоряджень, наказів, систематичному запізненні на заняття.

Окрему проблему становить *визначення питомої ваги кожного напрямку роботи* під час проведення оцінки ефективності діяльності науково-педагогічних працівників. Так, наприклад, методикою Київського політехнічного інституту передбачений базовий розподіл балів за напрямками діяльності: навчально-методична робота – 500 балів (50 %), науково-інноваційна робота – 400 балів (40 %), організаційно-виховна – 100 балів (10 %). При цьому, під час підрахунку загального рейтингу науково-педагогічного працівника враховуються коефіцієнти виконання (у відсотках відносно базових значень) роботи за кожним напрямом діяльності : 0,2 – для навчально-методичної, 0,25 – науково-інноваційної, 1 – для організаційно-виховної. Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького розподіляє питому вагу балів дещо іншим чином: наукова кваліфікація та навчально-методична і педагогічна кваліфікація – по 40% кожна, громадсько-професійна кваліфікація – відповідно 20%.

Проведений нами аналіз дозволяє стверджувати, що в більшості вітчизняних ВНЗ рейтингування викладачів здійснюється раз на рік спеціально створеною експертною комісією (лише у Київському педагогічному університеті ім. Б.Д. Грінченка – щоквартально).

Підводячи підсумок, зазначимо, що при вдосконаленні методичного забезпечення оцінки ефективності діяльності науково-педагогічних працівників слід передбачити можливість *формування комплексного критерію розрахунку рейтингу окремого викладача*, який би дозволяв інтегровано врахувати: формалізовані та суб'єктивні оцінки; блок оцінки професійних якостей викладача, а також його осо-

бисті соціально-психологічні та педагогічні здібності. Вагомість кожної групи індикаторів ефективності роботи викладача повинна визначатися кожним ВНЗ окремо в залежності від його стратегічних пріоритетів щодо позиціонування на ринку освітніх послуг, але з урахуванням глобалізаційних тенденцій та інтеграційних процесів у вищій школі питома вага наукових або методичних здобутків викладача в сфері міжнародної діяльності в загальній кількості балів, що визначають його рейтинг, повинна бути високою. Слід також враховувати не лише абсолютні показники діяльності викладачів, а й відносні, що дозволяють визначити внесок окремого працівника в загальні досягнення.

При оцінці ефективності наукової діяльності працівників особливої актуальності набуває врахування не лише наявності та кількості виконаних наукових робіт, а й показників їх якості (підвищення балів за публікації в іноземних виданнях, провідних фахових виданнях); врахування індексу інтернет-цитуювання науково-педагогічних працівників у межах відомих пошукових систем; врахування участі викладача у виконанні зареєстрованої науково-дослідної роботи (міжнародного або вітчизняного гранта, госпдоговірної теми на комерційній основі з профінансованим обсягом робіт тощо); наявності наукової статті у рейтингових міжнародних виданнях фахового спрямування (що мають імпаکت-фактор або внесені до Філадельфійського списку); керівництво науково-дослідною роботою студентів тощо.

Формування узгодженої (з керівництвом ВНЗ та трудовим колективом) методики оцінки ефективності діяльності викладачів, встановлення чітких та прозорих критеріїв рейтингування має стати підґрунтям для встановлення відповідних надбавок до окладу, премій та інших видів заохочення. Результати рейтингування викладачів можуть стати основою впровадження практики реальної, а не декларативної диференціації при встановленні обсягу навчального навантаження для викладачів з різною результативністю наукової, організаційної та міжнародної діяльності в попередньому році. Так, якщо результати попереднього року свідчать про те, що окремий викладач дійсно вніс суттєвий внесок в розвиток зазначених видів діяльності в ВНЗ та продовжує активно працювати в цьому напрямку, то завідувач кафедри міг би змінювати пропорцію розподілу його навантаження в бік зменшення навчальної роботи за рахунок збільшення інших видів робіт.

Для формалізації механізму врахування результатів рейтингування викладачів в поточній діяльності ВНЗ мають розробити цілий комплекс відповідних внутрішніх положень щодо диференціації обсягів преміювання працівників за реальні творчі досягнення за підсумками попереднього звітного року, особливо – в науковій сфері та налагодженні міжнародних зв'язків; щодо диференціації структури обсягу навантаження за видами робіт; щодо додаткових критеріїв при обранні за конкурсом на заміщення окремих вакантних посад тощо. Це дозволить формалізувати зазначені процедури, виключити неупередженість і надання необґрунтованих преференцій, формалізувати особистий внесок окремих працівників в забезпечення високого рівня науково-дослідних робіт та міжнародного співробітництва, зробити ці механізми прозорими та перетворити премії на реально діючий важіль стимулювання прогресивних трансформацій в вищій освіті України.

Васильєва, Т.А. Вітчизняний досвід оцінки ефективності діяльності науково-педагогічних працівників [Текст] / Т.А. Васильєва, С.В. Леонов, К.В. Багмет // Фінансова освіта: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку: зб. матеріалів Міжнародної навчально-методичної конференції (м. Севастополь, 29-30 квітня 2010 р.) / Українська академія банківської справи Національного банку України. – Суми, 2010. – С.56-60.