

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ
ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО
КАФЕДРА ТЕОРІЇ І МЕТОДИКИ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

ЛЕКЦІЯ №7

ОЦІНКА РОБОТИ ВИКЛАДАЧА ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

з дисципліни «Програмно-нормативні основи діяльності науково-педагогічного працівника вищої школи»
для аспірантів другого року навчання

Виконавець:
доцент Ріпак М.О.

План

1. Оцінка діяльності викладача вищої школи у західних країнах.
2. Оцінка ефективності роботи професорсько-викладацького складу в Україні.

1. Оцінка діяльності викладача вищої школи.

На шляху до підвищення якості знань і ефективності системи вищої освіти постає проблема оцінки професійної діяльності кожного викладача.

Питання оцінки якості роботи викладача вищої школи розглядається у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Зокрема фахівці проекту CEUME (Consortium for Enhancement of Ukrainian Management Education) відзначають, що стратегічним засобом підвищення якості української освіти є запровадження прозорої системи моніторингу та оцінювання розвитку викладацького складу і узгодження професійного розвитку викладачів із мотиваційними заходами [1].

У США функціонує Міжнародна асоціація з менеджмент-освіти (AACSB International – The Association to Advance Collegiate Schools of Business), за умовами якої у звіті навчальний заклад має описати процес офіційних періодичних перевірок для перепризначення, просування і прийняття рішень щодо терміну перебування на посаді викладача. Тут використовуються критерії, які характеризують розвиток викладачем курсів, ефективність викладання, інновації у педагогічній діяльності [2].

У вітчизняній науці питання щодо оцінки науково-педагогічної діяльності викладачів ЗВО розглядається в багатьох працях. Зокрема цій проблемі присвятили свої розробки Васильєва Т. А., Леонов С. В., Багмет К. В., Лумпієва Т. П., Волков О. Ф., Хриков Є. М. та ін. Проте в уже розроблених моделях оцінювання науково-педагогічних працівників використовуються кількісні показники результатів праці викладачів, які підлягають точному виміру.

У багатьох західних країнах оцінка діяльності викладача здійснюється у таких трьох напрямках, як:

- організаційно-методичний аспект проведення занять;
- рівень розвитку комунікативної культури;
- наявність професійно важливих рис особистості, що забезпечують ефективність поведінкової сторони діяльності викладача і його взаємовідносини із студентами.

У США оцінка праці викладача зумовлюється не лише ефективністю його викладання, результатами наукової діяльності, а й систематичним підвищенням педагогічної майстерності, прагненням до самовдосконалення, участю у наукових конференціях, проведенні громадських заходів, ставленням до роботи, заслугами в минулому, результативністю використання окремих методів навчання тощо [3]. Іноді при оцінці якості роботи науково-педагогічного працівника береться до уваги формальний і неформальний рейтинг викладача серед колег та студентської аудиторії, думка навчально-методичної ради, зміст лекційних курсів, прагнення до вдосконалення, впровадження інноваційних технологій і т. п.

Призначення викладачів на посаду здійснюється радами опікунів; оцінка якості діяльності та рекомендації для просування по службі надаються компетентними комісіями Департаменту освіти.

У класичних Британських університетах система оцінки діяльності викладачів склалася декілька сторіч тому. Її основними компонентами є процедури призначення на посаду, рецензування навчально-методичної допомоги, підготовленої викладачами, підвищення кваліфікаційного розряду і отримання права на постійну роботу в навчальному закладі, тобто безстрокового контракту (tenure). Проте в кінці 1980-х років відбулося реформування цієї системи, що спричинило значне посилення вимог до кандидатів на заміщення вакантних посад і просування службовими сходами. Кожен університет дістав право розробити власну схему обліку й контролю діяльності викладача, спираючись на рекомендації, затверджені Асоціацією

університетських викладачів (Association of University Teachers) та Комітетом віце-канцлерів і ректорів. В оцінці враховуються як об'єктивні критерії (вчений ступінь, педагогічний стаж, список наукових публікацій), так і орієнтованість співробітника на вдосконалення якості своєї праці, особове зростання, перспективність наукової діяльності.

Певну роль відіграє вибір осіб, що дають письмову характеристику кандидатам, вагомість рекомендацій, суб'єктивна думка спеціалізованого комітету, складена за результатами співбесіди з кандидатом. Між університетами існують відмінності в періодичності проведення атестації викладацького складу (від року до трьох), підборі експертної комісії, кількості та спектрі аспектів діяльності викладача, що виносяться на експертизу. Загалом у Британії перевага в оцінці діяльності університетського викладача надається заповненню різного роду формулярів, що відображають його активність, і залученню зовнішньої експертизи [5].

У багатьох європейських країнах, а також у США діяльність викладача ЗВО оцінюється його колегами, адміністрацією, студентами, громадськістю тощо.

2. Оцінка ефективності роботи професорсько-викладацького складу в Україні.

В Україні розвиток як окремих вищих навчальних закладів, так і вищої освіти взагалі значною мірою залежить від діяльності керівників навчальних закладів. Дієвим засобом впливу на ректорський корпус є створення й запровадження обґрунтованої системи аналізу та оцінки їх діяльності.

Результати та процес управлінської роботи ректора можна оцінювати за такими параметрами:

- наявність чітких перспектив розвитку ВНЗ, обґрунтованість місії, стратегічного і поточних планів роботи;

- рівень керованості ЗВО – відсоток виконання прийнятих управлінських рішень та їх якість;
- відповідність управління ЗВО сучасним тенденціям теорії і практики управління;
- морально-психологічний клімат у ЗВО, безконфліктність стосунків;
- відсутність фактів хабарництва;
- наявність системи оцінки діяльності керівників, структурних підрозділів, викладачів, працівників ЗВО;
- відповідність структури управління ЗВО стратегії та завданням його роботи;
- використання сучасних інформаційних технологій в управлінні ЗВО;
- задоволеність студентів, викладачів, працівників станом справ у ЗВО;
- наявність системи менеджменту якості освітньої діяльності ЗВО;
- обґрунтованість та прозорість фінансової політики;
- розвиток демократичних засад управління [4].

У ряді вищих навчальних закладів розробляються різноманітні методики оцінки ефективності роботи професорсько-викладацького складу, але загальноприйнятої методики сьогодні немає. Наприклад, при проведенні конкурсів на заміщення вакантних посад, атестації і відборі кандидатів на підвищення традиційно передбачено складання Мотивованого висновку, що містить короткий опис та оцінку навчальної, методичної, наукової, виховної роботи викладача і результатів підвищення його кваліфікації. Мотивований висновок складається співробітниками кафедри, де працює викладач, на основі вивчення його внеску в перелічені вище види робіт та відвідання ряду його лекційних і практичних занять із подальшим аналізом та оцінкою професійно-методичної майстерності. Усі ці дані розглядаються на засіданні кафедри і після звіту викладача формулюються у вищеназваний документ, який подається на затвердження відповідною Радою факультету або університету. Отже, основними експертами в оцінці діяльності викладача

виступають викладачі та завідувач кафедри. Така оцінка діяльності зазвичай проводиться один раз на п'ять років.

У вітчизняних ЗВО науково-педагогічний працівник оцінюється за його навчально-методичною, науково-дослідною та організаційно-виховною роботою. Деякі ЗВО додають у загальний рейтинг оцінку викладача й за іншими напрямками роботи.

Наприклад, при проведенні рейтингування викладачів у Київському педагогічному університеті ім. Б. Д. Грінченка враховується їх інноваційна та міжнародна діяльність. 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 чи 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 бере до уваги 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 розглядає внесок викладача до матеріально-технічної бази (наприклад, участь у створенні й переобладнанні лабораторій та аудиторій, відповідальність за їх стан), виконавчу і 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 [6]. У рейтинговому оцінюванні акцентується на кількісних показниках роботи

викладача, а якісним критеріям педагогічної діяльності не приділяється належної уваги. Зокрема на рейтингову оцінку навчальної діяльності викладача впливає кількість виконаних навчальних годин; при оцінюванні методичної і наукової роботи домінуючу роль відіграє кількість опублікованих методичних рекомендацій та їх обсяг (у друкованих аркушах), кількість статей, монографій, доповідей на наукових конференціях; результативність виховної роботи оцінюється за кількістю проведених виховних заходів (конкурсів, турнірів, екскурсій, бесід зі студентами й т. п.). Однак лекційна майстерність викладача, його вміння застосовувати передові дидактичні технології, педагогічну техніку, власні методики навчання не беруться до уваги.

Методики оцінювання роботи викладачів будуть змінюватись, оскільки постійно зростають вимоги як до самих ЗВО та викладачів, так і до якості підготовки студентів. Лише комплексний підхід до використання кількісних та якісних показників оцінки дасть об'єктивні результати про діяльність викладача і його внесок у підвищення рівня якості вищої освіти.

Література

1. Building Management Education in Ukraine: A Blueprint for Action [Text] / [Bochniarz Z., Kanishchenko G., Karpova O.]. – К. : Management Education and Training Center, 2001. – 110 p.
2. Accreditation Standards [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.aacsb.edu/accreditation/standards.asp>
3. Никулина И. Оценка качества знаний через качество преподавательской деятельности / И. Никулина, О. Римская // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 12. – С. 115–117.
4. Хриков Є. М. Аналіз та оцінка діяльності ректорів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.experts.in.ua>

5. Лумпієва Т. П., Волков О. Ф. Оцінка якості діяльності викладача [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://194.44.242.244/Portal/Soc_Gum/Npdntu_pps/2009_3/lumpieva.pdf

6. Васильєва Т. А., Леонов С. В., Багмет К. В. Вітчизняний досвід оцінки ефективності науково-педагогічних працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/5213/1/vasileva.pdf>