

## ОЦІНКА ЯКОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА

*У статті наведено аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів до оцінки ефективності діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів.*

На сьогоднішній день світ знаходиться на початку становлення інформаційного суспільства, в якому провідною діяльністю людини стає діяльність інтелектуальна. Інформаційне суспільство вимагає від людини постійної роботи розуму, освоєння накопичених людством знань і виробництва нових. Ця реальність викликала різко збільшений попит на вищу освіту – сьогодні 80% випускників шкіл збираються вступати до вищих навчальних закладів.

Якість вищої освіти залежить від багатьох чинників. Це об'єми інвестицій в освіту, кваліфікація викладачів, якість абітурієнтів, зміст освіти. Рівень професорсько-викладацького складу, а також позитивна мотивація його праці є ключовими чинниками. Одним з шляхів посилення зацікавленості викладачів в безперервному самовдосконаленні може бути оцінювання роботи професорсько-викладацького складу.

Якщо аналізувати зарубіжні підходи до оцінки діяльності викладача, то в цьому випадку участь в науково-дослідній роботі і ефективність викладання розглядаються як системоутворюючі, але не єдині компоненти. Наприклад, в США викладач виконує цілий ряд суспільних доручень, бере активну участь в організації суспільного, спортивного життя як студентства, так і найближчого соціального оточення за місцем його мешкання (так званий, community). Без виконання перерахованих функцій розвиток його кар'єри утруднений. Призначення викладачів на посаду здійснюється радами опікунів, оцінка якості діяльності і рекомендації для просування по службі видаються компетентними комісіями Департаменту освіти. За наявності загальнодержавних вимог до професійно-педагогічної культури викладача в кожному окремому вищому учбовому закладі відбувається їх конкретизація і розставляються акценти. Серед найбільш значущих аспектів діяльності університетського викладача зазвичай називають: педагогічну майстерність, результати наукових досліджень, відношення до роботи, рівень професіоналізму, минулі заслуги, мотивованість використання окремих методів навчання. Іноді при оцінці якості роботи співробітника використовуються формальний і неформальний рейтинг викладача серед колег і студентської аудиторії, думка безпосереднього керівництва відповідного департаменту, навчально-методичної ради, зміст лекційних курсів, прагнення до вдосконалення, впровадження інноваційних технологій, участь у конференціях і інші чинники. Проте, на думку учених, що спеціально дослідили подібну «розкиданість» на користь американських викладачів, викликану загальнонаціональним прагненням надавати населенню різні послуги у сфері освіти і просвіти, у вищих навчальних закладах США втрачається єдність цільової установки вищої освіти, що спричиняє за собою підрив основної ідеї стандартизації всієї системи [1].

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 учбовому закладі, тобто безстрокового контракту (tenure). Проте в кінці 80-х рр. відбулося реформування цієї системи, що спричинило значне посилювання вимог до кандидатів на заміщення вакантних посад і просування по службових сходах. Кожен університет отримав право розробити свою схему обліку і контролю діяльності викладача, при цьому вони могли ґрунтуватися на рекомендаціях, затверджених Асоціацією університетських викладачів (Association of University Teachers) і Комітетом Віце-канцлерів і ректорів. При цьому враховуються як об'єктивні критерії (вчений ступінь, педагогічний стаж, список наукових публікацій), так і орієнтованість співробітника на вдосконалення якості своєї

праці, особове зростання, перспективність його наукової діяльності. Грає роль вибір осіб, що дають письмову характеристику кандидатам, ваговитість рекомендацій, суб'єктивна думка спеціалізованого комітету, складена за наслідками співбесіди з кандидатом.

Між університетами існують відмінності в частотності проведення атестації викладацького складу (від року до трьох), в підборі експертної комісії, кількості і спектрі, аспектів діяльності викладача, що виносяться на експертизу. Взагалі в цій країні перевага в оцінці діяльності університетського викладача віддається заповненню різного роду формулярів, що відображають його активність, і залученню зовнішньої експертизи [1].

У цілому ряді російських і українських вищих навчальних закладів розробляються різноманітні методики оцінки ефективності роботи професорсько-викладацького складу, але загальноприйнятної методики на сьогоднішній день немає. Розглянемо найбільш типові методи оцінки.

При проведенні конкурсів на заміщення вакантних посад, атестації і відборі кандидатів на підвищення традиційно передбачено складання Мотивованого висновку, що включає короткий опис і оцінку учбової, методичної, наукової, виховної роботи викладача і результатів підвищення його кваліфікації. Мотивований висновок складається співробітниками кафедри, на якій працює викладач, на основі вивчення його внеску в перераховані вище види робіт і відвідин ряду його лекційних і практичних занять з подальшим аналізом і оцінкою професійно-методичної майстерності. Всі ці дані розглядаються на засіданні кафедри і після звіту викладача формулюються у вищеназваний документ, який прямує на затвердження відповідною Радою факультету або університету. Таким чином, основними експертами в оцінці діяльності викладача виступають колеги по кафедрі і завідувач кафедри. Така оцінка діяльності, як правило, проводиться раз в п'ять років.

Даний підхід до оцінки викладача не може вважатися повною мірою об'єктивним за наступними причинами.

1. Як правило, оцінка професійно-методичної майстерності дається на основі одного спеціально підготовленого відкритого заняття.

2. Заняття оцінюється колегами, які самі згодом оцінюватимуться даним викладачем, тому оцінка не завжди носить об'єктивний характер.

3. Відсутня зовнішня експертиза діяльності викладача.

Останніми роками широкого поширення набув такий метод щорічної оцінки діяльності професорсько-викладацького складу вузів, як індивідуальний рейтинг викладача. Наприклад, в нашому університеті рейтинг проводиться один раз на рік за наслідками роботи поточного календарного року [2]. У рейтинг включено три напрями діяльності: навчально-методична робота, науково-дослідницька і керівництво науковою роботою студентів. Підсумки підводяться за трьома категоріями викладацького складу: професор, доцент – старший викладач, асистент. Згідно положенню кожен вид роботи за вказаними напрямками оцінюється в балах. Потім розраховуються відносні показники активності кожного викладача за кожним напрямком діяльності. Рейтинг викладача визначається як сума його відносних показників за напрямками роботи. Які ж недоліки можна відзначити?

1. Оцінка діяльності викладача визначається тільки кількісними характеристиками, а вони не охоплюють весь спектр діяльності педагога.

2. У «гонитві за балами» часто видаються методичні вказівки, які не відповідають сучасним вимогам і, тому не знаходять попиту у студентів. Природно, що це не сприяє підвищенню якості освіти.

3. Результати рейтингу не впливають на рівень оплати праці, так надбавки за високі показники отримують лише 10-15 чоловік.

4. Результати рейтингу не враховуються при продовженні трудового договору або проходженні конкурсу.

У деяких учбових закладах проводиться статистичне вивчення думки студентів про ефективність роботи конкретного викладача за різними видами його професійно-педагогічної діяльності. Слід зазначити, що відношення самих викладачів до анкетування студентів є вельми неоднозначним. Найширше поширена думка, що студенти не цілком компетентні в оцінці професійної майстерності і внеску їх педагогів в наукову і методичну діяльність. Вважається, що молоді люди більше звертають увагу на особові і комунікативні якості викладачів, харизму, зовнішній вигляд і так далі.

Хотілося б із цього приводу привести наступні заперечення. Останніми роками все реальніше почали усвідомлюватися обмеженість і небезпека подальшого розвитку людства за допомогою чисто економічного зростання і збільшенням технічної могутності. Це привело до зміни пріоритетів вищої школи. Одночасно із завданням підготовки висококваліфікованих фахівців повинно вирішуватися і друге – «надання якісних освітніх послуг». Природно, що споживачами цих послуг є наші студенти. Тоді логічно задати питання: чому вони не можуть оцінити саме цю якість?

Педагогічна професія відноситься до професій типу «людина – людина», тому особові властивості і якості викладача роблять істотний вплив на результат навчання. Ні для кого не є секретом, що будь-який предмет сприймається, перш за все, через особу викладача. Як правило, не люблять не предмет або навчальну дисципліну, частіше не люблять викладача. Чому ж тоді треба скидати з рахунків особові якості педагога?

Для отримання об'єктивної оцінки необхідно створити систему, що враховує всі напрями діяльності викладача, а також особові якості, що впливають на результативність роботи. Одночасно з системою оцінювання повинна бути створена підсистема стимулювання праці професорсько-викладацького складу, причому не тільки морального, але і матеріального.

Таким чином, аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів до оцінки діяльності викладача дозволяє зробити наступний висновок: зміна ролі викладача і характеру його праці в умовах інформаційного суспільства, що формується, примушує по-новому поглянути на проблеми розвитку особи педагога, модернізації системи професійних знань і вдосконалення його методичної майстерності [3]. Такі елементи його професійно-педагогічної культури як постійне прагнення до підвищення якості своєї діяльності, результативності використовуваних методів навчання і виховання, робота із самоосвіти і самовдосконалення повинні розглядатися сьогодні не просто як досягнення окремих індивідів, а як вимоги, здатні забезпечити поступальний розвиток суспільних відносин, науково-технічний і соціальний прогрес.

#### **Література:**

1. Аавиксоо Я. Обеспечение качества: неортодоксальный взгляд на проблему // *Alma mater* («Вестник высшей школы»). – 2002. – № 6. – С. 3–8.
2. Положення про рейтингову оцінку діяльності викладачів і навчальних підрозділів Донецького національного технічного університету // Укладачі: Башков Є.О., Костенко В.І., Васильєв Л.О. – Донецьк: ДонНТУ. – 2006 р.
3. Исаева Т.Е. Преподаватель высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации.

*В статье дан анализ отечественных и зарубежных подходов к оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.*

*The analysis of domestic and foreign approach to an evaluation of function efficiency of the institution of higher education faculty is given in the article.*